

Eksamensopgave

SOCIALRÅDGIVERUDDANNELSEN – 7. SEMESTER

MODUL 13 – BACHELORPROJEKT

Navn:	Susanne Vangsgaard Christensen		
Studienr.:	20082110	Studentmail:	svch@student.aau.dk
Navn:	Mette Rydder Nielsen		
Studienr.:	20133488	Studentmail:	meniel13@student.aau.dk

Titel:	Virker indsatserne for de forsikrede ledige i jobcentrene?
Engelsk titel:	Are the initiatives for insured unemployed at the job centers effective?
Antal anslag:	113489
Vejleder:	Gitte Vestby
Gruppenr.:	65
Dato:	5/1 2017

Denne opgave er udarbejdet af studerende på socialrådgiveruddannelsen ved Aalborg Universitet, som led i et uddannelsesforløb. Den foreligger uudrettet og ukommenteret fra socialrådgiveruddannelsens side og er således et udtryk for forfatternes egne synspunkter.

Indholdsfortegnelse

1.1 Abstract.....	3
1.2 Indledning	4
1.3 Fra welfare til workfare	5
1.4 Dagpengeområdet	6
1.4.1 Indsatsen virksomhedspraktik	7
1.4.2 Lovgivningen på området.....	10
1.5 Ledighed – er det et socialt problem?	12
1.6 Problemformulering	15
1.6.1 Problemstillingens relevans.....	15
1.7 Teori	16
1.7.1 Antonovsky - oplevelsen af sammenhæng	16
1.7.2 Per Revstedt – motivation	18
1.7.2.1 De seks følelsesmæssige indstillinger	19
1.7.3 Honneth - anerkendelsesteori	21
1.7.3.1 Anerkendelsesfærer	22
1.7.4 Professionel kommunikation.....	24
1.8 Videnskabsteori.....	26
1.8.1.1 Den fænomenologiske tilgang	26
1.8.1.2 Den hermeneutiske tilgang	26
1.8.2 Metode.....	27
1.8.2.1 Empiriindsamling og valg af respondenter.....	27
1.8.2.2 Kvalitativ metode.....	27
1.8.2.3 Kvantitativ metode.....	28
1.9 Analyse	28
1.9.1.1 Statistik af besvarelser på spørgeskema	28
1.9.1.2 Svar fra respondenterne i spørgsmål 2.....	32
1.9.1.3 Analysering med afsæt i teorierne	36
1.10 Konklusion.....	45
1.11 Perspektivering.....	47
1.12 Bibliografi	50

1.1 Abstract

In recent decades the changes in Danish Employment Policy have impacted on the demands, which the insured unemployed has to fulfill today, to be able to receive unemployment benefit. Furthermore, these changes have also made an impact upon the social workers effort at the job centers. These changes happened due to the shift from welfare to workfare.

In 2012 Analyse Danmark ran a study for ugebrevetA4. The study established that the insured unemployed were displeased with the initiatives at the job centers. Every other insured unemployed stated back then, that the initiatives they got were unfavorable and it appeared from the study, that the discontent was going to increase. At the time Mette Frederiksen was Minister for Employment and regarding the study, she stated, that she understood the insured unemployed frustrations and she notified that significant amendments was going to occur.

In our research we have not been able to find any recent knowledge concerning this field of study; therefore we found it intriguing to make a report, which could clarify how this area looks today. Our primary purpose is to accumulate knowledge concerning whether the initiatives at the job centers are effective for the insured unemployed – and if they prevent long-term unemployment.

The study has been distributed at Facebook and is based upon a qualitative and quantitative questionnaire, which contains 5 questions and an option to elaborate ones answers. In the analysis we have calculated statistics and the respondents answers are going to be analyzed on the basis of Aaron Antonovsky's sense of coherence, Per Revstedt's motivational theory, Axel Honneth's theory of acknowledgement and the concept of professional communication.

From our study it appears that the insured unemployed is still displeased with the initiatives at the job centers, as they do not feel, that they get the proper help from the social workers. They describe their experiences at the job centers, as a waste of time and state that they feel like the next number in line. Therefore we can draw the conclusion that the significant amendments, which were said to occur, have not affected this target group in a beneficial way.

1.2 Indledning

De seneste årtiers ændringer i dansk beskæftigelsespolitik har haft indflydelse på de krav, de forsikrede ledige skal opfylde, for at kunne modtage dagpenge. Herudover har det en implicit indflydelse på rådgivernes arbejde i jobcentrene. Ændringerne er sket i lyset af den bureaukratiske omvæltning, der er blevet tilført den danske beskæftigelsespolitik gennem årene.

I 1975 skete skiftet fra welfare til workfare. Skiftet fik for alvor indflydelse på dansk beskæftigelsespolitik i 1990'erne. Det var ikke længere acceptabelt at være passiv ledig, og dansk beskæftigelsespolitik satte fokus på, at alle ledige skulle være aktivt deltagende. Herunder også forsikrede ledige hvormed regeringen i 1990'erne for alvor slog igennem, at alle ledige skulle i aktivering, for at de kunne modtage offentlig forsørgelse.

I takt med at strukturreformen kom den 1. januar 2007, hvor landets 271 primærkommuner blev sammenlagt til 98 kommuner og de 13 amter blev nedlagt og erstattet af 5 regioner, skete der i den forbindelse også en nedlægning af den gamle arbejdsformidling, som varetog beskæftigelsesindsatsen omkring de forsikrede ledige. I dag er det A-kasserne, som varetager udbetalingen for de forsikrede ledige og jobcentrene varetager primært indsatserne for de forsikrede ledige.

I 2012 foretog Analyse Danmark en undersøgelse for ugebrevetA4. Undersøgelsen viste, at de forsikrede ledige var utilfredse med indsatserne i jobcentrene. Hver anden forsikrede ledig sagde dengang, at indsatsen de fik, var dårlig for dem eller sågar meget dårlig for dem. Flere forsikrede ledige blev anset som dovne og flere udtalte på daværende tidspunkt ”De hjælper ikke en skid”. Adskillige var forurettede over den ringe indsats i landets jobcentre og det fremgår af undersøgelsen, at utilfredsheden kun ville vokse. I forbindelse med undersøgelsen udtalte daværende beskæftigelsesminister Mette Frederiksen, at hun forstod de forsikrede lediges frustrationer og varslede, at der ville ske markante ændringer på området.

Vi har undersøgt feltet nærmere, hvormed vi kan konstatere, at der umiddelbart ikke foreligger nye empirisk viden på området. Derfor er det interessant, at undersøge, hvordan oplevelserne af indsatserne er hos de forsikrede ledige i dag, herunder om indsatserne er effektive nok til, at de forsikrede ledige undgår at opbruge dagpengeperioden, og dermed ikke ender på kontanthjælp.

1.3 Fra welfare til workfare

1975 var året, hvor arbejdsløsheden begyndte at stige. Der var tegn på en helt ny situation i Danmark. Her sker skiftet fra welfare til workfare. I 1976 implementerede regeringen den første beskæftigelseslov, som skulle hjælpe med at skaffe nye arbejdspladser og endvidere vedligeholde arbejdsstyrkens kvalifikationer (Torfing, 2004, s. 23).

De ledige på dagpengeområdet fik retten til, at tage et selvfundet job efter 6 måneders ledighed. For at undgå at langtidsledige dagpengemodtagere faldt ud af dagpengesystemet, blev der i 1978 indført et såkaldt arbejdstilbud (ATB) til langtidsledige. Ifølge den nye ordning skulle alle forsikrede ledige senest efter to års ledighed, have tilbud om mindst ni måneders arbejde på almindelige vilkår og til en overenskomstmæssig løn. Modtagelsen og gennemførelsen af denne ordning medførte, at de ledige kvalificerede sig til yderligere en periode på dagpenge. ATB-ordningen blev i 1981 formaliseret til en selvstændig lov. Formålet med ordningen var, at forebygge de skadelige virkninger af langvarig ledighed (Ibid.:25-30).

1982 var året, hvor jobskabelsesloven kom, som politiker Svend Auken stod bag. Ifølge jobskabelsesloven så kunne kommuner, foreninger, erhvervsorganisationer samt private virksomheder med offentlige tilskud igangsætte værdiskabende arbejde, der ellers ikke var blevet udført. Tilskuddet fra det offentlige svarede til 70 procent af højeste dagpengesats, for hver af de ansatte ledige, der skulle være henvist til jobskabelsesprojektet af arbejdsformidlingen. Jobskabelsesloven var et forsøg på, at anvende de passive midler til forsørgelse mere aktivt. Det tog udgangspunkt i, at frem for at de ledige skulle gå derhjemme og langsomt miste deres arbejdsevne, skulle de økonomiske incitamenter anvendes til, at få løst vigtige samfundsmæssige opgaver. På dagpengeområdet oplevede hovedaktørerne denne gang gradvist skiftet fra forsørgelse til aktivisering med et større og klarere brud i forhold til kontanthjælpsområdet (Ibid.: 26-40).

I 1990'erne tog dansk beskæftigelsespolitik for alvor en markant drejning, som danner grundlag for den danske beskæftigelsespolitik, der føres i dag. Skiftet fra welfare til workfare skete i takt med, at regeringen implementerede aktivloven. I dette årti blev arbejdsministeriet omdøbt til beskæftigelsesministeriet.

Overgangen fra welfare til workfare omtales også som fra en passiv til en aktiv beskæftigelsespolitik. Det bevirkede, at de borgere som modtog offentlig forsørgelse, skulle være aktive deltagere i form af aktivisering. Således var dansk beskæftigelsespolitikken ikke længere baseret på welfare, men på workfare. Konkret var den baseret på pligt og kravet om en aktiv deltagelse fra den enkelte ledige borger, gjorde sig for alvor gældende for, at denne kunne modtage sin offentlige forsørgelse (Ibid.: 23-25).

	Welfare (forsørgelse)	Workfare (Aktivering)
Grundlag	Rettighedsbaseret	Rettigheder af kombinerede pligter
Funktioner	Socialisering af risici	Individualisering af risici
Mål	Sikre levestandard	Sikre arbejdsmarkedsintegration og dermed lavere offentlige socialudgifter og mindre pres på arbejdsmarkedet
Middel	Forholdsvist generøse forsørgelsesydelse	Krav om deltagelse i ordninger der øger den lediges chancer, for at få et ordinært job

Samling af welfare og workfare (Ibid.:25).

I 1993 gennemførte regeringen en stor arbejdsmarkedsreform på dagpengeområdet. Reformen gik ud på, at dagpengeperioden blev hævet til 7 år. I 1995 blev dagpengeperioden efterfølgende nedsat til 5 år og i 1998 blev dagpengeperioden reduceret til 4 år (Ibid.:23-40).

1.4 Dagpengeområdet

I juni 2014 indgik regeringen en aftale, som trådte i kraft den 1. januar 2015. Den skulle garantere en kvalitetssikring af indsatserne for ledige, herunder også for de forsikrede ledige borgere.

Beskæftigelsesreformen har til formål, at få alle ledige tilbage i ordinær beskæftigelse.

Følgende punkter var hovedformålet i aftalen (Beskæftigelsesministeriet, 2014):

- Flere ledige opnår varig beskæftigelse hurtigst muligt.
- Ledige får en individuel, meningsfuld og jobrettet indsats.
- Ledige kan få et reelt uddannelsesløft, hvis de har behov for det.
- Uddannelsesindsatsen målrettes ledige med størst behov og virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft.
- Virksomhedsservice og jobformidling bliver en kerneopgave i jobcentrene, så virksomhederne kan få den arbejdskraft, de har behov for.
- Regler og bureaukrati fjernes så kommunerne får større handlefrihed, og der sættes fokus på resultater i stedet for processer.

Dagpengeperioden er i dag på 104 uger, som er svarende til to års dagpenge. Fra den 1. januar 2017 sker der ændringer på dagpengeområdet og pr. 1. juli 2017 træder flere ændringer i kraft.

Regeringen vil løbende foretage justeringerne som led i det nye dagpengesystem. Målet bag det nye dagpengesystem er fortsat, at den nuværende toårige dagpengeperiode bevares, men med mulighed

for en fleksibel forlængelse af dagpengeperioden med op til et år. Forlængelsen er betinget af en måneds arbejde, som udløser to ekstra måneder med dagpenge (Beskæftigelsesministeriet, Udate-ret).

Før strukturreformen indtraf den 1. januar 2007, var det arbejdsformidlingen, der varetog indsatsen omkring de forsikrede ledige borgere. Den tidligere arbejdsformidling kender mange under forkortelsen AF¹, som tidligere var kernen i den statslige beskæftigelsesindsats i Danmark (Klitgaard, 2014).

I en undersøgelse fra juni 2009 ”Den kommunale beskæftigelsesindsats halter” fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd fremgår det, at der var risiko for, at den aktive arbejdsmarkedspolitik ville komme til, at bestå af 98 forskellige beskæftigelsespolitikker, hvor kvantitet ville blive prioriteret frem for kvalitet. Endvidere fremgår det, at hver enkelt af de 98 kommuner selv skulle prioritere, hvordan de ville tilrettelægge beskæftigelsesindsatsen for de forsikrede ledige. Tidspunktet for hvornår den enkelte ledige skulle aktiveres, havde til hjemmel i lovgivningen, men indholdet i indsatserne var op til den enkelte myndighed, at træffe beslutning om. Undersøgelsen dokumenterede ydermere, at indsatserne bestod af uddannelsesaktivering og job med løntilskud. I august måned i 2009 overtog kommunerne beskæftigelsesindsatsen for de forsikrede ledige borgere (Vilhelmsen, 2009).

Fra vores praksiserfaring er vi bekendtgjort med, at der forskel på, hvordan de enkelte kommuner løser arbejdsopgaverne omkring de forsikrede ledige borgere. Efter en samtale med virksomhedsservice i Jammerbugt jobcenter, er vi bekendtgjort med, at der eksempelvis ikke udbydes workshops til deres forsikrede ledige borgere, idet der ikke er ressourcer eller kapacitet hertil. I Mariaagerfjord kommune hos Job & Uddannelse, ved vi fra praksis, at de udbyder workshops til de forsikrede ledige borgere. Her gøres der meget ud af forskellige former for undervisning i CV’et, den skriftlige ansøgning, samt at der ligeledes undervises i jobsamtalen. Via København, Århus, Odense samt Aalborg kommunes hjemmeside fremgår det, at disse afholder workshops for deres forsikrede ledige borgere.

1.4.1 Indsatsen virksomhedspraktik

Vi har valgt, at undersøge nærmere omkring virksomhedspraktik, en indsats, som de forsikrede ledige ifølge lovgivningen sendes i. Dette er som et led i den pligtaktivering, som målgruppen senest ved 26 ugers ledighed skal deltage i ifølge lovgivningen på området. Vi har interesse i, at trække denne indsats i spil i takt med, at vi også ligger op til svar i vores spørgeskemaundersøgelse om-

¹ Arbejdsformidlingen, forkortet AF, var tidligere kernen i den statslige beskæftigelsesindsats i Danmark. AF havde

kring virksomhedspraktik, for at opnå en viden om, hvorvidt det har ført til ordinært job og hvad oplevelsen er omkring virksomhedspraktik i dag hos målgruppen.

Vi har valgt, at tage udgangspunkt i en undersøgelse fra maj 2012, som er blevet foretaget af Dansk Metal for ugebrevet A4. I undersøgelsen deltog 185 medlemmer fra fagforbundet Dansk Metal. Undersøgelsen blev udarbejdet med henblik på, at søge svar omkring, hvordan de lediges opfattelse af virksomhedspraktik var. Af undersøgelsen fremgår det, at ordningen omkring virksomhedspraktik skulle bygge bro mellem de ledige og arbejdsgiverne. Undersøgelsen viste, at de forsikrede ledige fra Dansk Metal kun havde dårligt at sige omkring det, at være i virksomhedspraktik (Andersen, 2012).

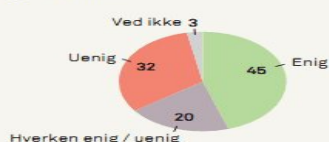
HVER ANDEN: PRAKTIK ER MENINGSLØS

Det er ofte meningsløst at være i virksomhedspraktik. Det mener så mange som 53 procent af de metalarbejdere, der har prøvet det. For et år siden var det 45 procent, som delte den anskuelse.

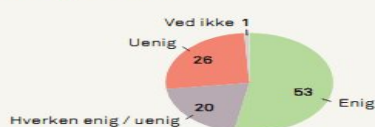
? Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn:
»Virksomhedspraktik er ofte meningsløs aktivitet?«

PROCENT

Undersøgelse 2011



Undersøgelse 2012



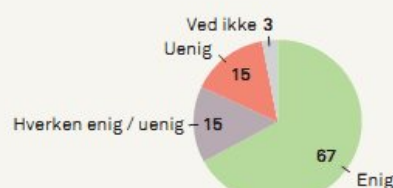
KILDE I Dansk Metal for Ugebrevet A4. Internetbaseret undersøgelse med deltagelse af 185 medlemmer af Dansk Metal, der afsluttede virksomhedspraktik i første kvartal 2012. Undersøgelsen er gennemført 19. april - 2. maj 2012, og svarprocenten var 28. Undersøgelsen fra 2011 blev udført på tilsvarende vis.

TO UD TRE OPLEVER AT ARBEJDE GRATIS

For to ud af tre ledige virker det som om, arbejdsgiverne bruger ledige i virksomhedspraktik som gratis arbejdskraft.

? Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn:
»Arbejdsgiveren bruger virksomhedspraktik som gratis arbejdskraft?«

PROCENT



KILDE I Dansk Metal for Ugebrevet A4. Internetbaseret undersøgelse med deltagelse af 185 medlemmer af Dansk Metal, der afsluttede virksomhedspraktik i første kvartal 2012. Undersøgelsen er gennemført 19. april - 2. maj 2012. Svarprocenten var 28.

Det fremgår endvidere, at selvom mange var dødtrætte af virksomhedspraktik, blev de sendt i praktik igen og igen. Det fremstår klart i undersøgelsen, at tendensen til at sende ledige i praktik flere gange voksede fra 2010 til 2011 fra 1,3 procent til 1,4 procent og i selvsamme periode kunne det konstateres, at antallet af ledige i virksomhedspraktik over hele landet steg fra at være 51.000 i 2010 til at blive til 70.000 i 2011. En ledig i undersøgelse blev adspurgt, hvor mange gange han havde været i praktik og han oplyste, at det nok var ca. omkring 10-12 gange (Ibid.).

Undersøgelsen viste også, at flere af de ledige metalarbejdere blev sendt i praktikker, hvor de i forvejen kendte jobområdet samt arbejdsopgaverne og dermed var kvalificeret til, at kunne varetage jobbet på ordinære vilkår.

Thomas Bredgaard som er lektor ved Aalborg Universitet og som forsker i aktivering oplyste til undersøgelsen, at det ikke var i overensstemmelse med intentionerne omkring formålet med virk-

somhedspraktik, når man sendte metalarbejderne i praktikker på i forvejen kendt jobområde, som de uden en praktik ville kunne bestride.

Derudover fremgår det endvidere, at man fra Dansk Metals side mente, at man skulle satse på uddannelsesforløb frem for praktikforløb (Ibid.).

Både fra praksis og fra undersøgelsen er vi bekendtgjort med, at det ikke koster de danske virksomheder noget økonomisk, at have de ledige i praktik, hvormed fænomenet omkring gratis arbejdskraft og virksomhedspraktik er blevet sammenkædet for de ledige. I undersøgelsen fremgår det, at virksomhedernes opgave består i at stille sig til rådighed og give klare introduktioner, samt vejledning i forbindelse med det arbejde den pågældende ledige skal udføre. Undersøgelsen viste, at to ud af tre ledige havde indtrykket samt oplevelsen af, at de var gratis arbejdskraft. En af de adspurgte ledige udtalte således til undersøgelsen (Ibid.):

Jeg har været i virksomhedspraktik flere steder, hvor jeg har fornemmet, at jeg bare blev brugt som gratis arbejdskraft. Kommunen burde være bedre til at luge de arbejdsgivere væk, der bare udnytter arbejdsløse,« siger Gert Jørgensen (Ibid.).

I forbindelse med undersøgelsen fremstår det endvidere, at der var tale om misbrug af virksomhedspraktik, hvormed det blev påvist, at der foregik tilfælde, der ligefrem blev konstateret ulovlige. Det fremgår, at næsten hver tiende svarende til 9 procent af de 185 ledige, som indgik i undersøgelsen, havde været i praktik i mere end de tilladte 4 uger lovgivningen foreskriver:

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 44

Et tilbud om virksomhedspraktik efter § 42 kan have en varighed, der udgør op til.

1) 4 uger for personer, der er omfattet af § 2, nr. 1, dog 8 uger for personer, der modtager dagpenge på dimittendvilkår, jf. § 54 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., såfremt personerne som minimum har gennemført en kort videregående uddannelse og ikke har været i ordinær beskæftigelse efter endt uddannelse,

Det fik DA² til at løfte pegefingeren dengang. Hele ideen med virksomhedspraktik er, at indsatsen skal bringe den ledige i fast job, men undersøgelsen viser, at det kun var hver tiende ud af de 185 ledige metalarbejdere, der deltog i undersøgelsen, der endte med at blive ansat i den virksomhed, som de havde været i praktik i fire uger i. DA var dog godt tilfreds med det udbytte, oplyses det, hvorimod Dansk Metal ikke så resultatet som nogen større succes (Ibid.).

² Dansk arbejdsgiverforening

Forskerne Michael Rosholm og Michael Svarer har begået den hidtil eneste videnskabelige undersøgelse af, hvad der kommer ud af virksomhedspraktik. De konkluderede i en rapport fra 2011, at virksomhedspraktik har en lille »positiv effekt på afgangene til beskæftigelse« (Ibid.).

Senere vil vi i vores analyse, kunne fortolke på, hvordan vores informanter oplever indsatsen virksomhedspraktik.

1.4.2 Lovgivningen på området

I Danmark er der krav, og et retsgrundlag som udgør retten til, at man som forsikrede ledige kan modtage dagpenge. Endvidere er der en række lovbestemte paragraffer i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats som anvendes på området. Vi har taget udgangspunkt i de mest anvendte og relevante paragraffer for målgruppen samt projektets yderligere indhold.

I modtagelsen af dagpenge skal man jævnfør bekendtgørelse nr. 633 om beskæftigelseskravet for lønmodtagere og dagpengeperiode opfylde beskæftigelseskravet.

§ 3:

Ret til dagpenge er betinget af, at medlemmet i optjeningsperioden, jf. § 4,

1) som fuldtidsforsikret har fået indberettet mindst 1.924 løntimer, eller

2) som deltidsforsikret har fået indberettet mindst 1.258 løntimer.

Jævnfør bekendtgørelse nr. 701 om at være til rådighed, herudover fremgår der ligeledes en række betingelser i henhold til tilmelding som arbejdssøgende.

§ 6:

Et medlem skal være tilmeldt som arbejdssøgende i jobcenteret for at kunne få dagpenge. Medlemmet skal være tilmeldt i hele den periode, medlemmet anmoder om dagpenge for. Medlemmet anses for tilmeldt, når tilmeldingen er sket i det fælles datagrundlag for beskæftigelsesindsatsen. For at forblive tilmeldt skal medlemmet løbende bekræfte, at pågældende er arbejdssøgende ved at tjekke sine jobforslag, jf. lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Et medlem kan ikke opfylde betingelsen om at være tilmeldt ved kun at aktivere sit CV, jf. § 11, stk. 5.

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats indeholder en række lovbestemte paragraffer, som anvendes i henhold til borgerne. Loven er primært det enkeltes jobcenters arbejdsværktøj i arbejdet med den beskæftigelsesrettede indsats de ledige tilbydes. Vi tager udgangspunkt i relevante paragraffer for projektet og målgruppen.

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

§ 1. Formålet med denne lov er at bidrage til et velfungerende arbejdsmarked ved at

- 1) bistå arbejdssøgende med at få arbejde,
- 2) give service til private og offentlige arbejdsgivere, der søger arbejdskraft, eller som vil fastholde ansatte i beskæftigelse,
- 3) bistå kontanthjælps- og integrationsydelsesmodtagere og ledige dagpengemodtagere til så hurtigt og effektivt som muligt at komme i beskæftigelse, således at de kan forsørge sig selv og deres familie, og
- 4) støtte personer, der på grund af begrænsninger i arbejdsevnen har særlige behov for hjælp til at få arbejde.

§ 2. Målgrupper efter denne lov er:

- 1) Ledige, der modtager dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

§16. For personer, der er omfattet af § 2, nr. 1-3, skal der under kontaktforløbet afholdes individuelle jobsamtaler med fokus på konkrete job og jobsøgning. Under jobsamtalen tilrettelægges kontaktforløbet, og indholdet i beskæftigelsesindsatsen fastlægges, ligesom der følges op på indgåede aftaler.

Stk. 3. For personer, der er omfattet af § 2, nr. 3, skal der tillige ske en vurdering af, om der skal iværksættes beskæftigelsesfremmende aktiviteter for den pågældende, samt om personen har opnået en tættere tilknytning til arbejdsmarkedet og dermed skal tilmeldes som arbejdssøgende i jobcentret.

§ 32. Personer, der er omfattet af § 2, nr. 1-5 og 11-14, kan få tilbud om vejledning og opkvalificering, der kan bestå af følgende:

- 1) Uddannelser, der har hjemmel i lov, som udbydes generelt, og som umiddelbart er rettet mod beskæftigelse på arbejdsmarkedet, jf. stk. 5, og
- 2) uddannelser og kurser, der ikke er omfattet af nr. 1, samt særligt tilrettelagte projekter og uddannelsesforløb, herunder praktik under uddannelsesforløbet, danskundervisning og korte vejlednings- og afklaringsforløb.

Stk. 3. Tilbuddet skal udvikle eller afdække den lediges faglige, sociale eller sproglige kompetencer med henblik på opkvalificering til arbejdsmarkedet, og for personer, der er omfattet af § 2, nr. 12 og 13, til at kunne påbegynde og gennemføre en erhvervskompetencegivende uddannelse.

Virksomhedspraktik

§42. Personer, der er omfattet af § 2, nr. 1-5, 11 og 14, og som enten har behov for en afklaring af beskæftigelsesmål, eller som på grund af mangelfulde faglige, sproglige eller sociale kompetencer kun vanskeligt kan opnå beskæftigelse på normale løn- og arbejdsvilkår eller med løntilskud, kan få tilbud om virksomhedspraktik på en offentlig eller privat virksomhed.

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 87

Ret og pligt til første tilbud for personer, der er fyldt 30 år

§ 87. Personer mellem 30 og 50 år, der er omfattet af § 2, nr. 1, har senest efter sammenlagt 6 måneders ledighed ret og pligt til at påbegynde tilbud efter kapitel 10-12. I tilfælde, hvor en person skal deltage i et tilbud efter kapitel 12, er det dog tilstrækkeligt, at tilbuddet er afgivet inden for fristen og påbegyndes senest 3 uger efter fristen.

1.5 Ledighed – er det et socialt problem?

Sociologen Richard Sennett mener, at afhængighed i det moderne samfund betragtes som noget skamfuldt. Mennesker der er afhængige af samfundets velfærdsydelser, betragtes med mistænksomhed. Personer fra lavere sociale klasser er historisk set, blevet betragtet af højere sociale klasser med nedlaidenhed og anset for at være umoralske, promiskuøse, støjende samt dovne. Igennem de seneste årtier har der eksisteret fordomme og myter omkring ledighed (Meeuwisse & Swärd, 2004, s. 170-171).

Eales har i 1989 foretaget undersøgelser som viste, at ledighed hang sammen med en oplevelse af stigmatisering blandt alle de ledige i alle aldersgrupper. I undersøgelserne var der forskel på, hvor stort et problem ledighed var, samt hvor stort et problem det økonomiske havde af indflydelse for den enkelte. Nogle svarede, at de skammede sig over, ikke at kunne få økonomien til at hænge sammen på offentlig forsørgelse, hvor andre svarede, at de oplevede, at de havde mistet deres identitet grundet ledighed og derved følte, at de havde svært ved, at finde den rette plads i samfundet (Ibid.:171-172).

(Zawadski & Lazarsfeld 1935): Hvor er det dog forfærdeligt og ydmygende at man ikke åbent kan sige at man er arbejdsløs. Når jeg går en tur i byen, går jeg med blikket i jorden fordi jeg føler mig mindreværdig. Når jeg går hen ad gaden, føles det som om jeg ikke er ligesom andre mennesker, og som om alle peger på mig. Jeg undgår instinktivt at møde nogen. Mine gamle venner og bekendte fra bedre tider er ikke så hjertelige mod mig længere. De hilser ganske ligegyldigt på mig når vi mødes. Det sker ikke længere at de byder mig på en cigaret, og deres blikke synes at sige: Du er ikke noget værd, du arbejder jo ikke (Ibid.:171).

Erving Goffman skriver i sin bog omkring stigmatisering. Stigmatisering kan styrke definitionen på, at ledighed kan betragtes, som værende et socialt problem i Danmark. Stigmatisering er et begreb, der anvendes, når mennesker beskrives som værende socialt afvigende og anderledes. Ifølge Goffman opstår stempeling ikke ud fra menneskers individuelle handlinger, men derimod udspringer det sig af, hvordan andre ser den gruppe mennesker, som afviger og er anderledes i kontekst til normen. Konsekvensen deraf er, at de ledige stemples som afvigende og anderledes. Goffman beskriver stigma som en social proces, hvori nogle menneskers identiteter nedbrydes, idet omgivelserne, som eksempelvis samfundet og strukturen bedømmer målgruppen, de ledige (Goffman, 2002, s. 20).

Min A-kasse gennemførte i oktober 2015 undersøgelsen ”Konsekvenser af ledighed”. Undersøgelsen viste, at hver tredje ledig levede socialt isoleret, herunder at de ikke deltog i sociale arrangementer i frygt for, hvad omverden tænkte omkring dem.

Einar Baldvin Baldursson som er lektor i psykologi ved Aalborg Universitet udtalte til undersøgelsen, at det var et stort problem, da det skabte en ond spiral. Ligeledes udtalte han, at social isolation medførte mindreværd samt stress, hvilket bevirkede at de ledige isolerede sig endnu mere fra deres omverden. Endvidere oplyste han til undersøgelsen, at langtidsledighed ofte kunne medføre psykiske konsekvenser (Min A-kasse, 2015).

Den 1. august 2009 blev beskæftigelsesindsatsen samlet i kommunerne for de forsikrede ledige med retten til dagpenge. Før regeringen fremsatte lovforslaget, var det arbejdsformidlingen, som var den tidligere kerne i den statslige beskæftigelsesindsats i Danmark. Arbejdsformidlingen havde som hovedopgave at formidle arbejde til a-kassemedlemmer (de forsikrede ledige), mens kontanthjælpsmodtagere (ikke-forsikrede ledige) blev betjent af kommunerne. Formålet med omlægningen dengang, var at fokusere indsatsen samt udnytte ressourcerne mere optimalt.

Vi opfatter omlægningen som et tegn på, at man allerede politisk dengang betragtede, at dagpenge-modtagerne også kunne ses som værende et socialt problem for samfundet, hvilket er i tråd med at daværende beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen, var overbevist om, at jobcentre med ét administrativt sagsbehandlingssystem og én ledelse var bedre rustet, til at kunne tackle en stigende ledighed (Hansen, 2009). Der er efter vores optik tale om, at området blev opgraderet til et stykke socialt arbejde i takt med, at det var jobcentrene, der nu skulle varetage indsatsen for de forsikrede ledige.

Peter Bundesen som er lektor i samfundsvidenskab mener, at et socialt problem betegnes som værende et socialt problem, når det er et synligt problem, der tages op i det offentlige rum og det bringes op som emne på den offentlige arena. Endvidere kan det ifølge Peter Bundesen ikke defineres præcist, hvornår der er tale om, at et problem er et socialt problem. Det er ifølge Peter Bundesen en

observeret uønsket social (livs) situation, som der er en udbredt opfattelse af, at kollektive institutioner har et ansvar for at søge afhjulpet (Bundesen, 2000, s. 12). Endvidere fremgår det implicit, at sociale problemer har med samfundet og strukturen at gøre (Meeuwisse & Swärd, 2004, s. 33-34).

Peter Bundesens fremstilling om, at det er kollektive institutioner, som har ansvaret for at søge sociale problemer afhjulpet, ser vi i overensstemmelse med praksis. Det er jobcentrene, som i dag har det primære ansvar, for at tilvejebringe beskæftigelsesindsatsen overfor de forsikrede ledige i et samarbejde med A-kasserne. Det kan forklares med, at der er tale om en parallelindsats mellem en myndighedsafdeling og en udbetalingsenhed. Mere specifikt kan det konkretiseres ved, at de i fællesskab er den kollektive institution, som skal afhjælpe det sociale problem målgruppen har, som er ledighed. Igen konstaterer vi, at området betragtes som værende et socialt problem.

Ser vi nærmere på om fænomenet ledighed er et socialt problem, kan det nævnes, at regeringen har fokus på, at det skal kunne betale sig at arbejde. Regeringen har for øje, at alle skal bidrage, hvilket for alvor ses i regeringens seneste implementering af konstanthjælpsloftet, som trådte i kraft den 1. oktober 2016. Regeringen opfatter ledighed, som værende et socialt problem både for samfundet men også for de borgere, som er ledige og derfor ingen tilknytning har til arbejdsmarkedet (Beskæftigelsesministeriet, Udateret).

Endvidere er der sket flere tiltag og ændringer på beskæftigelsesområdet indenfor den seneste år-række. Den 1. januar 2013 blev der indført en ny førtidspension og fleksjobreform. I dag ved vi fra praksis og lovgivningen, at den gør det vanskeligere, at få tilkendt en førtidspension, idet regeringen har fokus på, at selv med få timer på arbejdsmarkedet, kan mennesker være med til at bidrage til fællesskabet, hvilket også blev tydeliggjort med implementering af ressourceforløb i 2013 for de meget udsatte borgere. Ser man tilbage på før ressourceforløb blev implementeret, var det langt nemmere som meget udsat borger, at få tilkendt til førtidspension. I dag fremgår det af lovgivningen på området, at alle muligheder skal være udtømte og det skal være formålsløst at udvikle på arbejdsevnen, førend sagen ender hos kommunernes rehabiliteringsteam og en førtidspension bliver tilkendt (Cabi, 2013).

I 2014 sikrede regeringen sygemeldte retten til et jobafklaringsforløb, som fik sit virke i januar 2015. Dette var med henblik på at sikre, at den sygemeldte fortsat grundet egen sygdom, men som ikke opfyldte en af sygedagpengelovens 6 andre forlængelsesbestemmelser, stadig kunne opnå en tilknytning til arbejdsarbejdet med et forsørgelsesgrundlag svarende til ressourceforløbsydelse. Meningen bag det var, at den sygemeldte fik en længere afklaringsproces, og samtidig ændrede man revurderingstidspunktet fra 52 uger til 22 uger i sygedagpengeloven.

Med udgangspunkt i det nævnte, kan det konstateres, at der er fokus på ledighed, som et samfundsmæssigt problem og konklusionen fra regeringens side er, at det påvirker de økonomiske incitamenter og endvidere tager det udgangspunkt i skiftet fra welfare til workfare, hvormed det kan konkluderes, at ledighed kan tolkes som værende et socialt problem.

1.6 Problemformulering

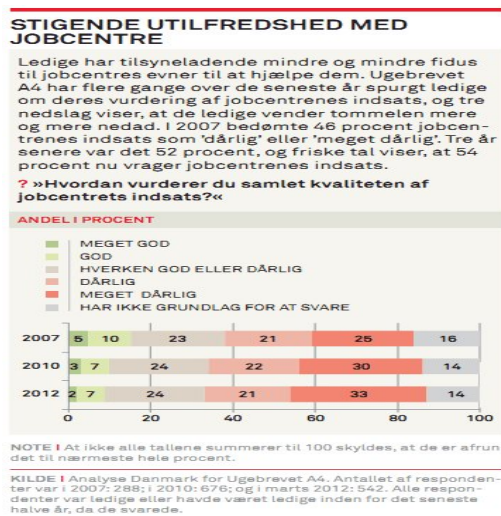
Hvordan oplever de forsikrede ledige borgere i alderen 30-50 år indsatserne i jobcentrene?

- Er indsatserne endvidere effektive nok til, at de forsikrede ledige undgår langtidsledighed?

1.6.1 Problemstillingens relevans

Problemformuleringen danner grundlag for en undersøgelse fra ugebrevetA4 fra 2012. Undersøgelsen er en sammenfatning af en undersøgelse som Analyse Danmark foretog for ugebrevetA4. Af undersøgelsen fremgår det, at de forsikrede ledige dengang var utilfredse med indsatserne i jobcentrene. Dengang sagde hver anden ledig, at indsatsen de fik, var dårlig for dem eller sågar meget dårlig for dem. Adskillige ledige blev set som dovne og nogle udtalte på daværende tidspunkt ”De hjælper ikke en skid”. Flere var forurettede over den ringe indsats i landets jobcentre og det fremgår af undersøgelsen, at utilfredsheden kun ville vokse sig større (Larsen, 2012).

UgebrevetA4 oplyser, at det er femte gang, at de foretager sådan en undersøgelse på området. I 2007 oplevede 46 procent af de forsikrede ledige, at jobcentrenes samlede indsats var ”dårlig” eller ”meget dårlig”. I 2012 var tallet steget til 54 procent. I 2007 vurderede 73 procent af de forsikrede ledige, at jobcentrene kun ”i ringe grad” eller ”slet ikke” hjalp vedkommende til et job. I 2012 var det steget til 78 procent (Ibid).



Det er interessant for os, at undersøge, hvordan feltet ser ud i dag i takt med, at beskæftigelsesminister Mette Frederiksen i 2012 i forbindelse med undersøgelsen udtalte, at hun forstod de forsikredes lediges frustrationer og på daværende tidspunkt varslede hun, at der ville ske markante ændringer på området.

Endvidere supplerer vi med, at vi ser det som et samfundsmæssigt problem, at forsikrede ledige fra 30-50 år kan gå ledige i op til i 26 uger, før der ifølge lovgivningen senest skal være påbegyndt en indsats. Endvidere reduceres samtalerne med de forsikrede ledige efter 26 ugers ledighed fra hver 4 uge til hver 12 uge. Vi ser en problematik, idet man kan frygte, at de forsikrede ledige kan ende på kontanthjælp, hvis indsatserne ikke er effektive nok, idet dagpengeperioden i dag kun er på 104 uger – kan vi så bare vente?

1.7 Teori

Vi har valgt at tage udgangspunkt i teorier, som tager et afsæt i det interaktionistiske perspektiv. Det interaktionistiske perspektiv udgør mennesket og dets subjektive tolkninger, forståelser, samt evnen til at kunne handle og træffe frie valg. Fokusset ligger i fastholdelse og skabelse af menneskelige relationer og den effekt, de har i forhold til etablering og opretholdelse af egen identiteten. Mennesket er et socialt produkt, som socialiseres og socialiserer sig til vort samfund. Perspektivet har fokus på forståelsen af meningen med livet. Med afsæt i det interaktionistiske perspektiv agerer man som værende ikke styrende samt dømmende. Man forholder sig til, at være aktivt lyttende og være ægte i sine interesser til den enkelte borger. Endvidere skal man kunne indgå i autentiske venskaber. Der er tale om et perspektiv med et forsøg på, at ændre adfærden hos den enkelte borger, samt løse problemerne med afsæt i individets egen selvforståelse. Helheden i denne tilgang vægtes højt, idet man er optaget af baggrunden for problemerne og en dybere forståelse af egen problemforståelse i forhold til individet. Det interaktionistiske perspektiv bygger på et menneskesyn, som udgør den afhængighed, vi som mennesker har af hinanden. Udgangspunktet er progression og uden et progressivt felt kan man sige, at der ikke eksisterer et stykke professionelt socialt arbejde (Harder & Nissen, 2011, s. 249-250).

1.7.1 Antonovsky - oplevelsen af sammenhæng

Teorien kan i praksis anvendes med henblik på, at konstatere om, den ledige har en positiv oplevelse af sammenhæng.

Aaron Antonovsky var medicinsk sociolog. Antonovsky udviklede den salutogenetiske model på baggrund af de erfaringer, han gjorde sig fra sit arbejde indenfor dette område. Teorien bygger på empiriske resultater samt på de ”traditionelle” udviklingspsykologiske forståelser, hvor selvet refe-

rerer til et grundlæggende lag i personligheden og hvor individet ses konstitueret som en person gennem de sociale forhold, relationer og tilknytninger vedkommende indgår i (Mikuta, 2011).

Antonovsky skriver om følelsen af sammenhæng. Denne følelse består af 3 delelementer: begribelighed, håndterbarhed og meningsfuldhed. Disse 3 delelementer opnår man ved forudsigelighed, belastningsbalance og deltagelse.

- Oplevelsen af forudsigelighed giver en begribelighed.
- Den rette belastningsbalance giver en følelsen af håndterbarhed.
- Deltagelse giver meningsfuldhed.

Begribelighed er, hvordan man opfatter de stimuli, man konfronteres med, enten i det indre eller ydre miljø, som forståelig, struktureret og tydelig information i stedet for uforklarlig støj. Har man en stærk oplevelse af begribelighed, forventer man, at de stimuli det pågældende menneske kommer til at møde i fremtiden, er forudsigelige, eller i hvert fald, at de, der kommer som en overraskelse, kan passes ind i en sammenhæng og derved kan forstås (Ibid.).

Håndterbarhed er, hvordan man opfatter de ressourcer, der er til ens rådighed, og om de er tilstrækkelige til at klare de krav, vi som mennesker bliver stillet over for i vores hverdag. "Til ens rådighed" kan betyde ressourcer, man selv har kontrol over, eller ressourcen, som kontrolleres af en anden person, man har tillid til. Med en stærk følelse af håndterbarhed føler man ikke, at livet har behandlet én uretfærdigt, men i stedet opnår man "zonen for den nærmeste udvikling" (Ibid.).

Meningsfuldhed er, hvordan man opfatter, at livet er forståeligt rent følelsesmæssigt, samt at visse af de problemer og krav tilværelsen fører med sig, er værd at investere energi og engagement i. Endvidere tager meningsfuldhed også udgangspunkt i de udfordringer, man møder, at de udvikler en frem for, at de opfattes som en byrde, man helst vil undgå. Med en stærk følelse af meningsfuldhed vil mennesket bedre kunne bearbejde de udfordringer og oplevelser, der opstår i livet. Mennesket tager villigt udfordringerne til sig. Mennesket har besluttet sig på at finde en mening med dem, og man gør sit bedste for, at klare sig igennem udfordringerne og oplevelserne (Ibid.).

Begribelighed er struktur, som er en nødvendighed for at hjælpe udsatte til en god dag med socialt samvær i samfundet. Håndterbarhed giver belastningsbalance, så man kan håndtere udfordringer, samt de oplevelser man støder ind i eller møder i livet. Meningsfuldhed er at forstå meningen med det, man laver og tilbydes af hjælp, og det er en vigtig forudsætning for, at få motivation til at deltage (Ibid.).

Oplevelsen af sammenhæng er en global indstilling, der udtrykker den udstrækning, i hvilken man har en gennemgående, blivende, men også dynamisk følelse af tillid til, at de stimuli, der kommer fra ens indre og ydre miljø, er strukturerede, forudsigelige og forståelige, og at der står tilstrække-

lige ressourcer til rådighed for en til at klare de krav, disse stimuli stiller, og disse krav er udfordringer, det er værd at engagere sig i" (Ibid.).

1.7.2 Per Revstedt – motivation

Når der er tale om markante ændringer i menneskers livsbetingelser, kan motivation være et essentielt element, at anvende i et udviklingsarbejde, særligt når der tale om, at give mennesker et håb og en tro på, at de forestående livsbetingelser vil ændre sig.

Per Revstedt betegner motivation, som et menneskes stræben efter et selvrealiseret og meningsfuldt liv. Det ligger i menneskets indre natur, at socialisere sig samt være aktiv. Med udgangspunkt i det vil mennesket opsøge enhver form for hjælp for, at forbedre sin livssituation. Denne handling anses som motivation (Revstedt, 2004, s. 40).

Et menneske er i stand til at forandre sig og blive motiveret, såfremt dennes positive kerne styrkes. Ifølge Per Revstedt findes der ikke tilfælde, der kan betragtes som håbløse set i forhold til motivationsarbejdet. Der kan dog være tale om konstellationer, hvori der indgår begrænsninger, der kan vanskeliggøre muligheden for, at opnå en effekt i motivationsarbejdet, hvilket er grunden til, at der er fokus på det indre, som værende afgørende for forandringer. Man skal som motivationsarbejder have fokus på de indre, følelsesmæssige forandringer. På den måde kan man opnå, at motivere og styrke pågældendes livskraft (Ibid.:23-41).

Manifest og latent motivation

Ifølge Per Revstedt er der i motivationsarbejdet tale om to begreber, som er henholdsvis latent og manifest motivation. Latent motivation indebærer, at motivationen er til stede, men at det ikke kan ses på grund af, at den er i en hvilende tilstand. Den overordnede betegnelse for latent motivation er, at man vælger destruktive alternativer, og man er umotiveret. Manifest motivation er en betegnelse for mennesker, der er motiverede og her er de konstruktive kræfter stærkere end de destruktive. Begrebet manifest betyder synlig og tydelig. Mennesker som er manifest motiveret har stor kontakt med deres indre kerne, dermed oplever mennesket valgmuligheder (Ibid.:44-46).

Motivationsrelation

Ifølge Per Revstedt er motivationsarbejdet selve forholdet mellem motivationsarbejderen og motivanten. Dette forhold kaldes også for motivationsrelationen. Ved hjælp af seks følelsesindstillinger fra motivationsarbejderens side opbygges der en relation overfor motivanten. Motivanten som er latent motiveret, har ikke disse følelsesindstillinger, og disse skal derfor tilføres af en professionel medarbejder eksempelvis en socialrådgiver. Det er essentielt for motivanten, at den positive indre kerne forstærkes. Det sker igennem anvendelse af de seks følelsesmæssige indstillinger. Ved at an-

vende disse følelsesmæssige indstillinger tilstrækkeligt, så kan man opnå, at motivere motivantens livskraft (Ibid.:99-100).

1.7.2.1 De seks følelsesmæssige indstillinger

Engagement

Det er vigtigt for motivationsarbejderen, at nære omsorg for motivanten, idet det er en meget stærk positiv bekræftelse på engagement, hvorfor denne også er den vigtigste af de seks følelsesindstillinger. Motivationsmedarbejderen skal vise, at motivanten har en betydning og værdi som menneske. Engagement er en følelsesmæssig indstilling, som skal formidles til motivanten, og dermed kræves det også, at motivationsarbejderen nærer omsorg for pågældende. Der skal vises engagement igennem forskellige handlinger, dermed viser motivationsarbejderen, at personen interesserer sig for motivanten. For at hjælpe bedst muligt, skal motivanten kunne føle, at motivationsarbejderen er engageret i pågældende som en person og ikke som en funktionær. Det er en kontaktrebus, som bygger på tidligere erfaringer med andre medmennesker, som har været dem nær, men som har såret dem (Ibid.:100-101).

Håb

Håb for motivanten er essentielt, da de fleste har mistet håbet og ikke tror på muligheden for forandringer. Motivanten skal føle, at der er muligheder og dermed lade tidligere oplevelser være fortid. Ofte ser motivanten pessimistisk på troen om håb og på, at der er muligheder, da denne beskytter sig for yderligere skuffelser, hvorved motivanten nærmest opgiver på forhånd. Samtidig er dette også en kontaktrebus, hvormed borgeren har brug for håb og bekræftelse på, at håbet er sandt, før pågældende igen tør tro på, at der er håb tilstede. Det positive menneskesyn udformes af håb, som skal komme sig af personlighed, og at personen tror på, at der findes muligheder. Dermed skal vedkommende kunne indse, at der nok skal komme en positiv forandring. Det kan dog ikke garanteres, men motivationsarbejderen skal på bedste vis søge at afhjælpe pågældende med at indse, at der eksisterer muligheder for forandring. I sidste ende er det motivantens positive kerne, som spiller en rolle, da den er besværlig og hård for motivanten. Motivationsarbejderen skal være fast besluttet på, at der altid kan ske en positiv forandring, hvilket defineres fra destruktivitet til konstruktivitet og fra passivitet til aktivitet (Ibid.:101-103).

Tiltro

Tiltroen er den af de seks følelsesindstillinger, hvor man viser motivanten, at andre mennesker er i kontakt med eller stifter bekendtskab med, at have troen på, at motivanten har ressourcer. Dette er ret implicit, at der vises tiltro for, at motivanten kan forandre sin egen livssituation, og dermed ændre sig fra, at være latent til igen at blive manifest. Motivationsarbejderens opgave er, at få motivanten overbevist om, at denne selv er i stand til med egne evner, at skabe disse forandringer, herunder

at man som den professionelle medarbejder har tiltro til, at motivanten rent faktisk er i stand til, at tage ansvar og håndtere de udfordringer der hertil følger med i opgaven (Ibid.:104).

Respekt

Respekt er den indstilling, der tilvejebringer budskabet om, at motivanten har en betydning og værdi som individ trods tidligere eller nuværende handlinger, som motivanten har foretaget eller foretager sig undervejs. Indstillingen kræver, at man er i stand til at adskille motivantens person og handlinger fra hinanden. Revstedt redegør for, at for at man kan formidle respekt, skal man fokusere på motivanten som det lidende menneske. På den måde viser man den nødvendige respekt i motivationsarbejdet. Følelsesindstillingen respekt kommer også til udtryk via motivationsarbejdernes handlinger i henhold til motivanten (Ibid.:105-106).

Forståelse

Motivationsarbejderen skal vise forståelse og anerkendende motivantens situation via følelser og handlinger. Som motivationsarbejder opnår man ikke kendskab igennem den teoretiske viden, men igennem den personlige relation til motivanten. For at udvise forståelse skal motivationsmedarbejderen anerkende motivantens egne følelser og oplevelser. Det er op til motivanten, hvor åben denne ønsker at være overfor motivationsarbejderen. For at kunne forstå motivanten, skal motivationsarbejderen vise respekt, samt anerkende motivantens perspektiv, før der kan opnås forståelse hos den pågældende (Ibid.:106-107).

Ærlighed

Ærlighed overfor motivanten skal være ægte og ærligt ment. Opgaven er ikke kun, at være ærlig overfor motivanten, det handler også om, at reaktionerne skal være ægte. For at overbevise motivanten om, at man er troværdig, så skal motivationsmedarbejderens følelser være ægte. Den latente motivant har brug for motivationsarbejderens ægthed, idet motivanten ofte kan udvise kraftig mistænksomhed og lukkethed over for motivationsarbejderen. At være ærlig overfor motivanten betyder ikke, at motivationsarbejderen skal vise alt. Motivationsmedarbejderen vurderer selv, hvor meget motivanten har brug for at vide, for at opnå en opfyldelse af ærlighed (Ibid.:108-109).

Demotivationsrelationerne

De seks følelsesmæssige indstillinger har en negativ modsætning, hvis motivationsarbejderen ikke opnår succes med det. Der kan være forskellige grunde til at afbryde motivationsarbejdet, herunder hvis motivationsarbejderen mister sin professionelle distance og ikke længere har fornuftsmæssige resultater. Per Revstedt beskriver, at de seks følelsesindstillinger kan have en negativ effekt, hvis der opstår problemer i motivationsarbejdet.

- Engagement bliver til had og ligegyldighed
- Håb bliver til håbløshed

- Respekt bliver til et tab af respekt
- Forståelse bliver til følsomhed
- Ærlighed bliver til forstillelse (Ibid.:114)

Det kan medføre, at det konstruktive bliver destruktivt grundet, at de seks følelsesmæssige indstillinger ikke længere har en positiv effekt. Opstår der problemer i relationen mellem motivationsmedarbejderen, og motivanten kan løsningen herfor være, at der indtræder en ny professionel medarbejder i opgaven. Det er ikke alle, man kan opnå en kemi med, men det bliver svært, at gennemføre motivationsarbejdet, hvis der ikke er kemi til stede, idet der ikke opnås en relation mellem motivanten og motivationsarbejderen (Ibid.:114-123).

1.7.3 Honneth - anerkendelsesteori

Vi har valgt, at inddrage Axel Honneths teori om anerkendelse, da det fremgik af flere besvarelser af vores spørgeskema, at de forsikrede ledige ikke følte sig mødt af rådgiveren i jobcenteret. Denne viden gjorde, at vi fandt det relevant, at benytte anerkendelsesteorien i vores analyse, da det ikke var en teori, som vi på forhånd havde drøftet til brug i projektet.

Axel Honneth er en tysk sociolog og filosof, og er en respekteret teoretiker inden for anerkendelsesbegrebet. Honneths udgangspunkt er, at vi som individer ikke kan udvikle en personlig identitet uden anerkendelse. Den fulde identitet vil derfor afhænge af en anerkendelse fra omverdenen. Honneth mener derfor, at anerkendelse er den vigtigste identitetsskaber og en af de mest fundamentale betingelser for det gode liv. Han mener, at alle individer har brug for at blive anerkendt i en eller anden forstand, for at udvikle en tro på sig selv og for at udvikle et selvværd. Følelsen af at individet duer til noget, og at der er brug for denne, er essentiel. Individet er ifølge Honneth grundlæggende socialt, og det er i kraft af gensidige anerkendelsesrelationer, at det udvikler et positivt selvforhold. Honneth er af den overbevisning, at de anerkendelsesrelationer som individet allerede har skabt til andre mennesker, altid kan frembringe et nyt niveau for anerkendelse. Honneth er ikke interesseret i det specifikke substantielle i, hvad det gode liv indeholder. Derimod er det selve skabelsen af det gode liv og de formelle forudsætninger, som burde stilles til rådighed i forbindelse med individets selvrealisering til, at opnå det gode liv det, der optager ham. Årsagen til dette er, at den tidsmæssige udvikling og de forskellige kulturelle præmisser konstant er under forandring, som gør, at forståelsen for hvad det gode liv måtte indeholde, ændres. De formelle betingelser for at opnå det gode liv, forbliver dog de samme på trods af dette. Det finder Honneth interessant, og lægger derfor vægt herpå, frem for på det specifikke kontekstuelle i det gode liv (Honneth, Kamp om anerkendelse, 2006, s. 7-9).

I forhold til at tage del i samfundet, mener Honneth, at det er essentielt for individet, at det er bevidst omkring rettigheder og pligter. Yderligere er individets anerkendelse betinget af to forhold. Det første forhold er individets positive forhold til sig selv, som afhænger af at individet formår, at være social med sine medmennesker, da gensidig anerkendelse ellers ikke kan opnås. Det andet forhold er, at individet skal have plads til, at udvikle en positiv relation til sig selv, hvilket afspejles ved om samfundet er succesfuldt eller ej. Det er hovedsageligt de samfundsmæssige og sociale betingelser, der har indflydelse på om individet formår, at udvikle en positiv selvudvikling, mener Honneth. For at alle kan se sig selv som ligeværdige, føle sig som en del af samfundet og indgå i jævnbyrdige relationer, er det de universelle rettigheder i samfundet, som er en forudsætning herfor. På det grundlag er det essentielt, at samfundet formår at give plads til og inddrage alles forskellige færdigheder, værdihorisonter og præstationer. Indflydelsen på individets positive selvudvikling er i mindre grad individets egen formåen, derimod er det samfundets ansvar, at skabe gode sociale rammer, idet disse er medvirkende til at fastsætte individets muligheder (Ibid.:13).

1.7.3.1 Anerkendelsesfærer

Honneth er af den mening, at individet har behov for forskellige former for anerkendelse, som udgøres af emotionel anerkendelse, retslig anerkendelse og solidaritet. I anerkendelsesbegrebet sondrer han mellem tre anerkendelsessfærer. De tre sfærer er *privatsfæren* (selvtillid), *den retslige sfære* (selvagtelse) og *den solidariske sfære* (selvværdsættelse). Som en pendant til anerkendelse beskriver Honneth, at hver anerkendelsesform er ledsaget af forskellige former for moralske krænkelse. Igennem krænkelse eller erfaringer med ringeagtelse, kan individet miste sit positive selv billede (Ibid.:10-13).

Privatsfæren er hvor anerkendelse opnås fra primærrelationer som eksempelvis familie og venner. En vigtig forudsætning for individets fundamentale selvtillid er kærligheden i de nære relationer, der gør, at individet bliver fortroligt med sine ressourcer og værdier og dermed ser dem blive anerkendt. En forudsætning for at individet kan skabe mellem menneskelige relationer, udgøres også af den kærlighed, som der eksempelvis kan være i forholdet mellem venner eller ægtefæller. Individet disponerer ikke selv over de forudsætninger og impulser, som eksempelvis tiltrækning og sympati, der kan være knyttet til et kærlighedsforhold. Dette forhold bliver af Honneth opfattet, som et gensidigt affektivt behov, hvor den anden person opfylder individets behov for anerkendelse og omvendt. Den fundamentale selvtillid opretholdes dermed. Den emotionelle anerkendelse udgøres derfor af kærlighed og venskaber, hvormed individet opnår den nødvendige selvtillid til, at kunne se sig selv indgå i forskellige arenaer i både nære fællesskaber, og derudover også i samfundsmæssige fællesskaber. Den grundlæggende selvtillid i privatsfæren, kan blive skadet gennem krænkelse, som eksempelvis mishandling, hvilket kan true den fysiske integritet (Ibid.:11-14 & 146).

Den retslige sfære er hvor selvagtelse opnås via gensidig anerkendelse af legitime krav om ret og rettigheder. Det er eksempelvis retten til ytringsfrihed eller selvbestemmelsesretten. Ifølge lovgivningen i Danmark har vi ret til at ytre os, men hvis de lovmæssige rettigheder bliver overtrådt eller ignoreret, kan det nogle gange føre til, at selvagtelsen ødelægges hos et individ. Dette kan true den sociale integritet. Det, at være indehaver af universelle rettigheder, giver selvrespekt, og gør en bevidst om, at man som individ har samfundsmæssige rettigheder og pligter på lige fod med alle andre. Ved at være en del af et samfund, opnår individet anerkendelse og selvrespekt eller selvagtelse, da det oplever sig selv som et ligeværdigt medlem. En vigtig pointe i forbindelse med dette er desuden, at individet godt kan have selvrespekt, selvom adgangen til rettigheder ikke eksisterer for denne. Når individet anerkendes som et autonomt handlende retsvæsen, opnås den højeste form for selvrespekt. I forlængelse af dette er det essentielt, at individet anerkender, at øvrige medlemmer af fællesskabet også har rettigheder. Individet kan ikke se sig selv som en retsperson uden denne forståelse (Ibid.:12-14 & 147).

Den solidariske sfære er den anerkendelse individet opnår i samfundet og omgangskredsen og som skaber selvværdsættelse. Det er eksempelvis kulturelle, politiske og arbejdsmæssige fællesskaber. I et fællesskab kan det enkelte individ blive set som unik og blive anerkendt for sine specielle evner og særlige kvaliteter og vil dermed indgå i gruppens solidaritet. Såfremt en eller flere personer fra fællesskabet bliver ydmyget eller krænket, kan individets selvagtelse blive skadet, idet individets værdighed og ære bliver truet. Individets grundlæggende selvværd skabes via den solidaritet, som individet føler i et fællesskab, hvor tilsvarende normer og værdier deles med andre. Grunden til dette er, at individet føler sig som et særligt individ, og samtidig som en del af et solidarisk fællesskab, hvormed der skabes en følelse af at være socialt værdsat og påskønnet. Et afgørende punkt er også, at individet lærer at anerkende, at andres egenskaber og muligheder er af ligeså stor betydning for fællesskabet som individets egne. Fælles mål kan ifølge Honneth, kun opnås ved at individet drager omsorg for andres fremmede egenskaber. Det benævner han som en symmetrisk værdsættelsesmekanisme i kraft af, at der skal være en gensidig anerkendelse, hvor alle gensidigt tager del i hinandens forskellige typer af livsformer. Forskellen mellem den solidariske sfære og de øvrige sfærer er, at den ikke udelukkende er baseret på en grundlæggende følelse. For at individet kan indgå i mellem menneskelige relationer, hvor der etableres fællesskab og identifikation, skal sfæren derimod være fornuftsbaseret og emotionel (Ibid.:12-14 & 172-173).

For at bidrage til det kulturelle fællesskab og opnå social værdsættelse, er der i den solidariske sfære én vigtig forudsætning. Det er ifølge Honneth, at have et socialt reguleret og økonomisk lønnet arbejde. Dette er væsentligt i forhold til, at opnå social agtelse fra andre. Den positive selvopfattelse som et individ kan have, afhænger derfor i høj grad af, at denne kan være selvforsørgende. Såfremt

individet ikke bliver stimuleret i den solidariske sfære, ved eksempelvis ikke at have nogen tilknytning til arbejdsmarkedet, så mangler anerkendelsen af, at individet er god nok. Dette kan føre til, at individet trækker sig tilbage både på mikro- og makroniveau og bliver socialt ekskluderet (Honneth, Behovet for anerkendelse, 2003, s. 44-46).

De tre førnævnte sfærer skal ifølge Honneth opfyldes, for at individet kan få et godt liv. Det er derfor vigtigt, at opnå anerkendelse på alle tre niveauer, for at få et lykkeligt og velfungerende liv og for at blive et velintegreret medlem af samfundet. Forudsætningen for et fuldt integreret samfund er, at de tre anerkendelsesformer skal arbejde sammen (Honneth, Kamp om anerkendelse, 2006, s. 13).

Det er essentielt, at benytte anerkendelse i socialt arbejde, da det handler om, at rådgiveren skal anerkende borgerens situation. Dermed bliver rådgiveren også mødt af gensidig anerkendelse fra borgerens side. Anerkendelsen retter sig i sidste ende mod sagens indhold, og ikke mod borgeren og rådgiverens personlige relation. Ifølge anerkendelsesteorien kan socialt arbejde understøtte udviklingen af et positivt selvforhold og støtte den enkelte borger, til at realisere sig selv, såfremt det er funderet på anerkendelse af borgeren som en etisk og juridisk person (Posborg, Nørrelykke, & Antczak, Socialrådgivning og socialt arbejde, 2013, s. 87-90).

1.7.4 Professionel kommunikation

Kommunikation er det fjerde element i socialt arbejde ifølge Hillgaard & Keiser(1979), de beskrev kommunikation som et bærende element i socialt arbejde. Kommunikation har to niveauer, det ene omhandler selve sagen og indholdet i sagen, det andet omhandler måden kommunikation foregår på, altså selve processen, også kaldet metakommunikation (Posborg, Nørrelykke, & Antczak, 2009, s. 113).

Professionel kommunikation er ikke den samme kommunikation, som den kommunikation vi fører i vores hverdagsliv. Som rådgiver skal man formidle igennem sin kompetencegivende viden. Kommunikationen bruges i henhold til, at opnå samarbejde såvel mundtligt som skriftligt igennem det administrative arbejde. I arbejdet med udsatte borgere kommunikerer vi ikke som privatpersoner, men som fagpersoner, professionsudøvere samt professionelle hjælpere. Dem vi kommunikerer med er borgerne, og andre samarbejdspartnere. Borgere er dem som helt eller delvist søger assistance og hjælp, til få at løst deres problemer, men det kan også være i forhold til kollegaer og andre professioner. Begrebet professionel kommer sig af det latinske ord for fag eller erhverv ”profession”. Vores målgruppe ønsker professionel vejledning og hjælp fra jobcentrene (Eide & Eide, 2009, s. 25).

Med professionel kommunikation menes der den kommunikation, der forventes anvendt af personer i en given profession. Rådgiverne i jobcentrene ses i en erhvervsfaglig hjælperolle. Som professi-

onsudøvere indtages en bestemt rolle der indebærer, at udfylde en hjælperfunktion for andre i kraft af sine faglige kompetencer og position. Rollen giver en forpligtelse til, at agere og yde sit bedste set i forhold til det sociale arbejde, man varetager og arbejder med både i henhold til borgerne og de samarbejdspartnere man møder i sit felt. Formålet med den professionelle kommunikation er, at fremme ligeværd og møde menneskers behov med respekt og bidrage til, at modparten får brugt sine ressourcer bedre (Ibid.:25).

Begrebet kommunikation kommer af det latinske ord ”communicare” som betyder, at gøre noget i fællesskab og delagtiggøre en anden, man er i relation med. Som rådgiver i eksempelvis et jobcenter byder man borgerne ind til, at deltage i sin egen sag, her starter den professionelle kommunikation med borgerne.

I en professionel kommunikation har man en afsender, et budskab og en modtager. De roller bytter plads alt efter den enkelte situation. Budskabet skal nå ud så det forstås rigtigt. Som mennesker er vi forskellige i vores måde at tænke på. Vi er forskellige, selvom vi kommer fra samme fag eller tilhører en anden faggruppe, så opfatter vi tingene forskelligt. De borgere man møder i jobcenteret er ligeledes forskellige. Borgernes tankemæssige forståelse kan vi ikke altid antage vil være i tråd med rådgivernes tankemæssige forståelse, idet man som rådgiver tænker fagprofessionelt. Essensen er, at borgerne og rådgiverne skal opnå, at forstå hinanden igennem den professionelle kommunikation. Budskabet skal være forstået, så det for så vidt muligt undgås, at skabe en konfliktsituation, som beror på misforståelser, idet det kan være negativt for borgeren. God kommunikation er med andre ord hjælpende. Begrebet ”hjælpende” bruges mere eller mindre synonymt med ”professionel”.

De ti kommunikationsfærdigheder fremmer god kontakt (Ibid.: 24-26).

- At lytte til andre.
- At observere og fortolke den andens verbale og nonverbale signaler.
- At skabe gode og ligeværdige relationer.
- At møde den andens behov og ønsker på en god måde.
- At stimulere den andens ressourcer og muligheder.
- At strukturere samtale eller interaktionssituation.
- At formidle information på en klar og forståelig måde.
- At skabe alternative perspektiver og være åben for nye handlingsvalg.
- At forholde sig åbent til vanskelige følelser og eksistentielle spørgsmål.
- At samarbejde om at finde frem til gode løsninger.

(Ibid.:30).

Disse færdigheder skal man være i stand til, at udføre. *Al adfærd (...) er kommunikation og al kommunikation påvirker adfærd (Watzlawick et al 1967)* Sproget er vigtigt i den kommunikation man som rådgiver udøver. Sproget sender signaler om ens tankegang. Igennem sproget ser man sig selv i forhold til modtageren. Igennem sproget skaber man sig selv og hinanden ud fra den kontekst man eksisterer i. Sproget bruges til at skabe mening og selvforståelse (Hermansen, Løw , & Petersen, 2013, s. 71).

I samtalen er det vigtigt, at parafrasere eller reformulere det modtageren har sagt, dette for at nuancere og kontrollere, at man har hørt rigtigt, hvilket er et godt redskab i den professionelle kommunikation. Små verbale opmuntringer, som viser, at man er til stede og følger med i det der siges, er vejen til en positiv og åben kommunikation, som skaber en relation i den aktive lytning overfor den tilstedeværende (Eide & Eide, 2009, s. 32).

- Det nonverbale er *ansigtsudtryk, øjenkontakt, kropssprog, berøring, stemmeklang stilhed, nonverbal følgen med.*
- Det verbale er *at stille spørgsmål, afspejle følelser, opmuntre, sammenfatte, reformulere, gentage nøgleord, pauser.*

1.8 Videnskabsteori

Vores videnskabsteoretiske tilgang i bachelorprojektet er en kombination af både den fænomenologiske og den hermeneutiske tilgang. Valget af begge tilgange skyldes, at problemformuleringen er udformet på en måde, som gør det relevant for os, at benytte begge tilgange.

1.8.1.1 Den fænomenologiske tilgang

Den fænomenologiske tilgang har udgangspunkt i den subjektive oplevelse og det, at opnå en forståelse af den dybere mening i den enkeltes erfaringsverden. Fænomenerne skal ikke nødvendigvis fortolkes i fænomenologien. De skal derimod forstås og beskrives ud fra den enkeltes erfaringer og oplevelser i dagligdagen (Thagaard, 2015, s. 38-39). Denne tilgang kommer til udtryk i projektet, når informanterne besvarer spørgeskemaundersøgelsen. Vi gøres dermed til objektive dataindsamlere, der ”sætter os selv i parentes”, da der udelukkende fokuseres på informanternes besvarelser (Jørgensen, 2008, s. 227-230). Vi forventer hermed, at opnå en kvalitativ vidensform, ved at gå i dybden og fremhæve, hvordan de forsikrede ledige selv oplever deres livssituation (Thagaard, 2015, s. 18-19).

1.8.1.2 Den hermeneutiske tilgang

Den hermeneutiske tilgang lægger vægt på, at fænomener kan tolkes på flere planer og at der ikke findes nogen endelig sandhed. Princippet i hermeneutikken er bygget på, at det kun er i lyset af den sammenhæng, som det studerede indgår i, at meningen kan forstås (Thagaard, 2015, s. 39). Denne

tilgang kommer til udtryk i projektet, når besvarelsen af spørgeskemaundersøgelsen er modtaget retur. Vi benytter herefter i analysen den hermeneutiske tilgang til, at fortolke på empirien, der er fremkommet af spørgeskemaundersøgelsen. Ved at belyse kausaliteten, kan vi skabe en horisont-sammensmeltning. Hermed menes, at det er muligt for os, at opnå en ny forståelse, såfremt der opstår andre forståelser hos os, end den forforståelse vi har i forvejen. Vores egen forforståelse fra praksis er eksempelvis, at en del forsikrede ledige har andre sociale problemstillinger udover ledighed og at der ikke bliver taget hånd om disse. Derudover har vi også en forforståelse af, at virksomhedspraktikker ikke fører til ordinær ansættelse efter endt praktikforløb.

Vi kan dermed blive tvunget til, at revidere vores forståelse, ved at komme frem til nye tolkninger og deraf en udvikling af vores egen forståelseshorisont (Jørgensen, 2008, s. 225-226).

1.8.2 Metode

I vores bachelorprojekt anvender vi en utraditionel spørgeskemaundersøgelse (bilag 1) til indsamling af empiri. Undersøgelsen er utraditionel i den forstand, at spørgeskemaet er udformet således, at informanterne i de fleste af svarmulighederne, skal beskrive deres egne oplevelser ud fra åbne spørgsmål. Derudover er spørgeskemaet blevet udbredt på det sociale medie Facebook, for at nå ud til så mange informanter som muligt. Vores spørgeskema er dermed både kvalitativt og kvantitativt.

1.8.2.1 Empiriindsamling og valg af respondenter

Vores dataindsamling er foregået over en periode på 4 dage. Eftersom vi i indsamlingsperioden kunne se, at antallet af respondenter stagnerede, fandt vi det ikke nødvendigt, at lade undersøgelsen forblive aktiv i længere tid end højst nødvendig. I spørgeskemaundersøgelsen søgte vi personer, der var eller havde været ledige i 12 uger eller derover og i aldersgruppen 30-50 år. Vi blev undervejs i projektet nødsaget til at ændre den først planlagte strategi, som gik ud på at aflevere spørgeskemaer til to jobcentre for derigennem, at nå ud til deres borgere og sammenligne besvarelserne med hinanden. En deadline for besvarelserne var givet til jobcentrene, men da denne blev nået, modtog vi meddelelse om, at det ikke havde været muligt, at indhente besvarelser fra borgerne på grund af manglende ressourcer. Vi besluttede os dermed for, at oprette vores spørgeskema i SurveyXact, for at få det viderebragt via Facebook. I vores analyse har vi gjort brug af de rå data fra spørgeskemaundersøgelsen (bilag 2).

1.8.2.2 Kvalitativ metode

Den kvalitative metode benyttes ved undersøgelser der ikke er målbare og denne metode lægger hovedvægten på mening og forsøger at gå i dybden. Informanterne får i spørgeskemaet stillet seks spørgsmål, hvor det sjette udelukkende består af en uddybning af svarene, såfremt dette ønskes af informanterne. I vores spørgeskemaundersøgelse vil vi blandt andet undersøge, hvordan forsikrede ledige oplever indsætterne i et jobcenter. Ved brug af den kvalitative metode, vil vi få informanter-

nes perspektiver, samt en dybere besvarelse af vores problemformulering (Thagaard, 2015, s. 18-19).

1.8.2.3 Kvantitativ metode

Den kvantitative metodes fokus er på udbredelse og antal, samt analyse af tal. Som kvantitativ metode anvendes spørgeskemaundersøgelsen til, at indsamle målbar empiri. Vi vil bruge den kvantitative data fra undersøgelsen til at udregne statistikker af nogle af spørgsmålene. Herefter vil vi udarbejde en analyse af, om blandt andet effekten af indsatsen i et jobcenter er nok til at undgå langtidsledighed. Da vi ikke har fundet andre rapporter med nyere data for vores undersøgelsesområde, har vi fundet det relevant, selv at belyse området nærmere (Thagaard, 2015, s. 18-19).

Vores tilgang til at belyse problemstillingen er abduktiv, da vi benytter os af en kombination af en induktiv og deduktiv fremgangsmåde. Vi forsøger, at indfange den vekselvirkning, der fremkommer i vores undersøgelse, ved at anvende den teoretiske forforståelse vi har, når den kobles til praksis. Derudover reflekterer vi over, om der skal andre teoretiske forståelser på vores undersøgelse. Den induktive fremgangsmåde ses i kraft af, at vores teori og forforståelse er sat i parentes og vi er åbne over for nye fænomener. Vi har teoretiske antagelser, men de er ikke tydeliggjorte og vi er optagede af eksplorativt at opleve, hvordan de forsikrede ledige ser verden. Den deduktive fremgangsmåde ses ved, at vi har en teoretisk forforståelse, som vi kobler på praksis i vores undersøgelse (Thagaard, 2015, s. 180-182).

1.9 Analyse

1.9.1.1 Statistik af besvarelser på spørgeskema

På baggrund af besvarelserne i vores spørgeskemaundersøgelse, har vi udregnet statistikker og placeret dataene i cirkeldiagrammer, for at få et bedre overblik over den procentvise fordeling af svarene. Samlet har vi modtaget besvarelser fra 54 respondenter, men vi har set os nødsaget til, at se bort fra visse besvarelser, da enkelte falder uden for målgruppen. Besvarelsesprocenten vil derfor variere på spørgsmålene, eftersom en respondent eksempelvis godt kan besvare om indsatserne virker i et jobcenter, men ikke om A-kassen og jobcenteret samarbejder omkring dennes situation, såfremt pågældende har svaret, at denne ikke er medlem af en A-kasse.

I spørgeskemaundersøgelsen bliver der forespurgt, hvor mange uger respondenterne har forbrugt af deres dagpengeperiode. Spørgsmålet besvares af 46 ud af 54, udregningen er derfor baseret på 46 besvarelser. Af deres svar fremgår det, at det samlede antal uger de har forbrugt af deres dagpengeperiode beløber sig til 2054, hvilket svarer til 43 procent i gennemsnit. Den samlede dagpengeperiode for respondenterne udgør 4784 uger. Heraf kan vi udlede, at den resterende dagpengeperiode er

på 2730 uger, svarende til et gennemsnit på 57 procent. Vi opnår hermed en viden om, at de adspurgte i gennemsnit har opbrugt mere end 40 procent af deres dagpengeperiode.

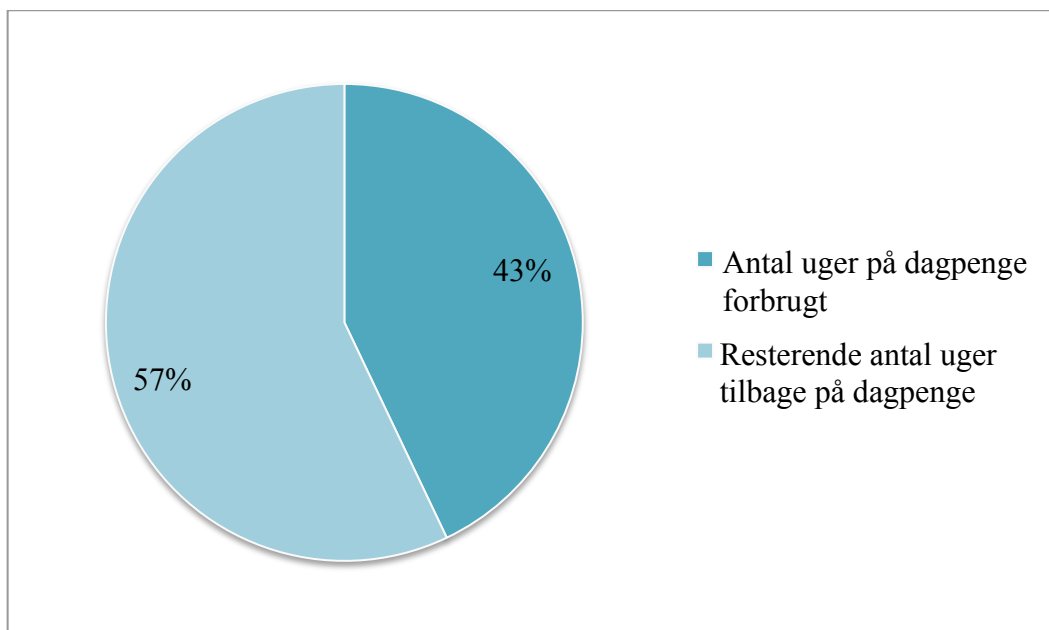


Fig. 1.

Før vi startede på projektet, havde vi en forforståelse fra praksis af, at adskillige borgere havde andre sociale problemstillinger ud over ledighed. Det kunne eksempelvis være depression eller angst, og derudover havde vi den opfattelse, at der ikke nødvendigvis blev taget hånd om problemstillingerne, såfremt disse eksisterede. Derfor handler første spørgsmål i vores spørgeskemaundersøgelse om, hvorvidt respondenter har andre sociale problemstillinger ud over ledighed. Heraf har vi modtaget 52 besvarelser, hvilket fig. 2 er beregnet ud fra. Ud af de 52 har 40 respondenter svaret nej til ikke at have andre sociale problemstillinger, hvilket svarer til 77 procent. Den andel der har svaret ja, udgør 17 procent, hvilket er ensbetydende med 9 respondenter. Slutteligt viser diagrammet, at 6 procent svarer, at de har andre problemstillinger som eksempelvis slidgigt, epilepsi eller uhelbrede- lig sygdom, hvilket udgør 3 respondenter. Denne statistik påviser dermed, at problemstillingen ikke er på størrelse med det, som vi forestillede os.

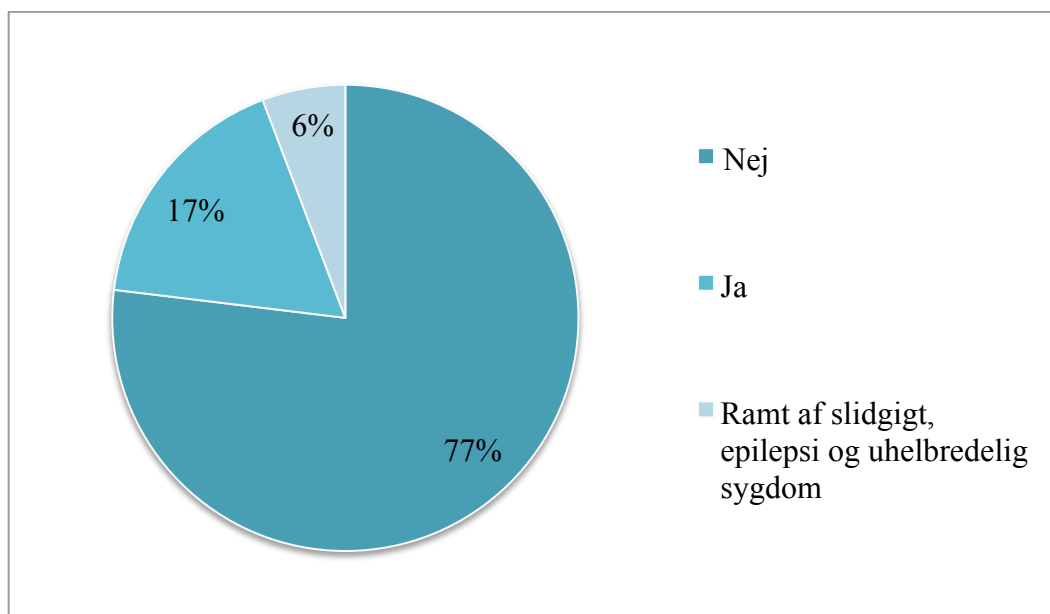


Fig. 2.

I andet spørgsmål ønsker vi svar på, hvordan respondenterne oplever indsatserne fra deres jobcenter, og om disse er til gunst for vedkommende, samt om de har følelsen af, at de undgår langtidsledighed. Her har vi modtaget svar fra 54, men fig. 3 er beregnet ud fra 48 respondenter, da 6 af besvarelsenerne faldt uden for målgruppen. Ud af de 48 har 35 tilkendegivet, at de oplever en dårlig indsats i jobcenteret, hvilket svarer til 73 procent af de adspurgte. 10 af respondenterne som udgør 21 procent adspurgte, har svaret, at de oplever en god indsats i jobcenteret. Derudover har 6 procent, svarende til 3 af respondenterne, givet udtryk for, at de hverken har følelsen af en god eller en dårlig oplevelse i jobcenteret. Disse tal viser en klar indikering af, at utilfredsheden med indsatserne i jobcentrene stadig er høj.

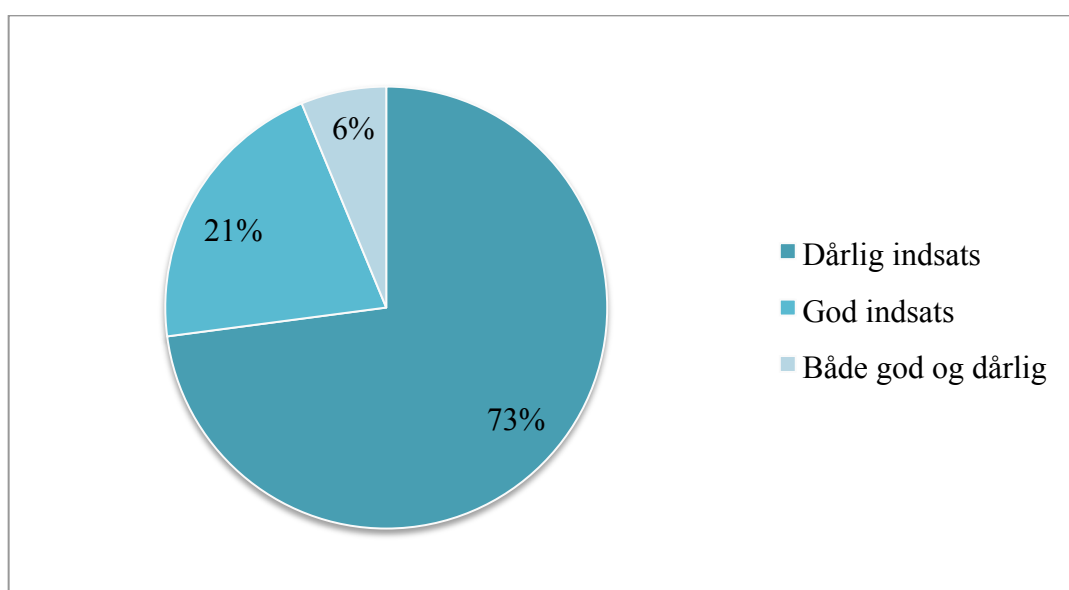


Fig. 3.

Tallene i fig. 4 viser, hvor mange der har været i virksomhedspraktik og om dette førte til en fastansættelse eller ej. Derudover viser diagrammet også, hvor mange der ikke har været i virksomhedspraktik og dem der fandt arbejde inden. Besvarelsesprocenten er på 98, eftersom 53 har besvaret dette spørgsmål ud af 54. Der er 49 procent af respondenterne, som ikke har været i virksomhedspraktik, svarende til 26 adspurgte og 4 procent svarende til 2 adspurgte, har fundet arbejde inden deres virksomhedspraktik. 15 procent, svarende til 8 respondenter, har tilkendegivet at de har fået arbejde i forbindelse med virksomhedspraktik. Derimod har 32 procent, svarende til 17 af de adspurgte, svaret at de har været i virksomhedspraktik, men at det ikke har ført til en fastansættelse. Yderligere har 10 ud af 53 respondenter, svarende til afrundet 19 procent, tilkendegivet at de også har været i enten løntilskud eller jobrotation. Derudover har 9 af respondenterne i deres svar skrevet, at de har været i 2 eller flere virksomhedspraktikker – den med flest gange i virksomhedspraktik har været i det 26 gange, og vedkommende har ikke arbejde endnu. Disse tal viser, at over halvdelen af de ledige der kommer i virksomhedspraktik, ikke kommer i beskæftigelse efter endt praktikforløb og en mindre andel finder selv arbejde.

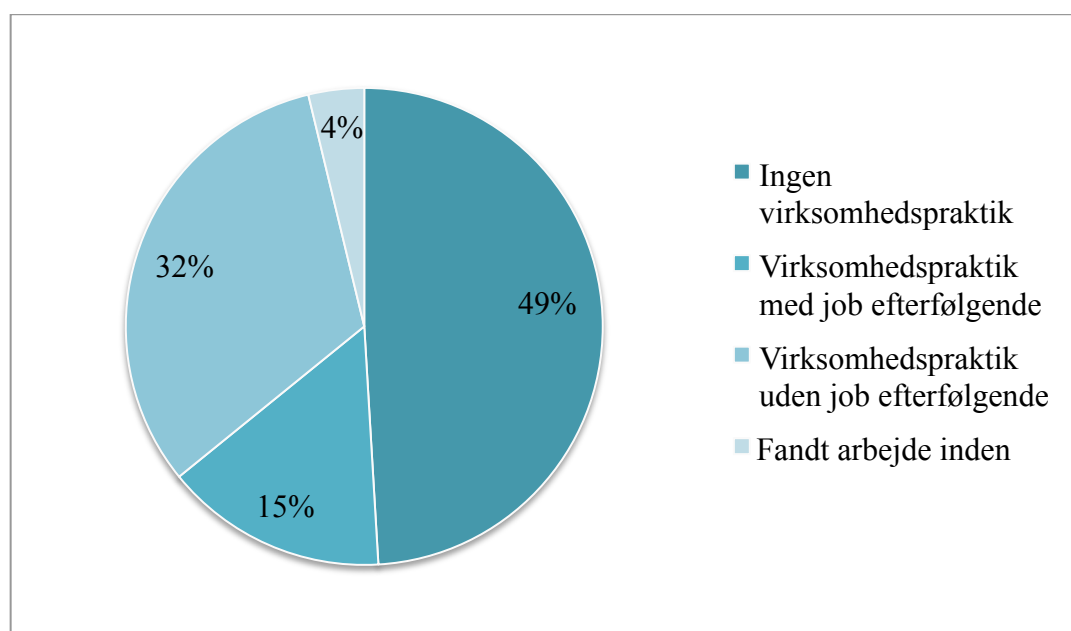


Fig. 4

I vores spørgeskemaundersøgelse har vi spurgt respondenterne, om de oplever, at deres A-kasse og jobcenter samarbejder omkring den situation de befinder sig i og herunder også deres rådighedsvurdering. Hertil har vi modtaget 54 svar, men fig. 5 har sit datamateriale ud fra 50 besvarelser, da 4 respondenter angav, at de ikke var medlem af en A-kasse. 29 adspurgte, svarende til 58 procent, har svaret, at de ikke oplever et samarbejde mellem A-kassen og jobcenteret. 13 af dem, svarende til 26 procent, har angivet at de oplever et samarbejde. De resterende 16 procent, fordeler sig på 8 informanter, som ligeligt fordelt har svaret henholdsvis ”både og” eller ”ved ikke”.

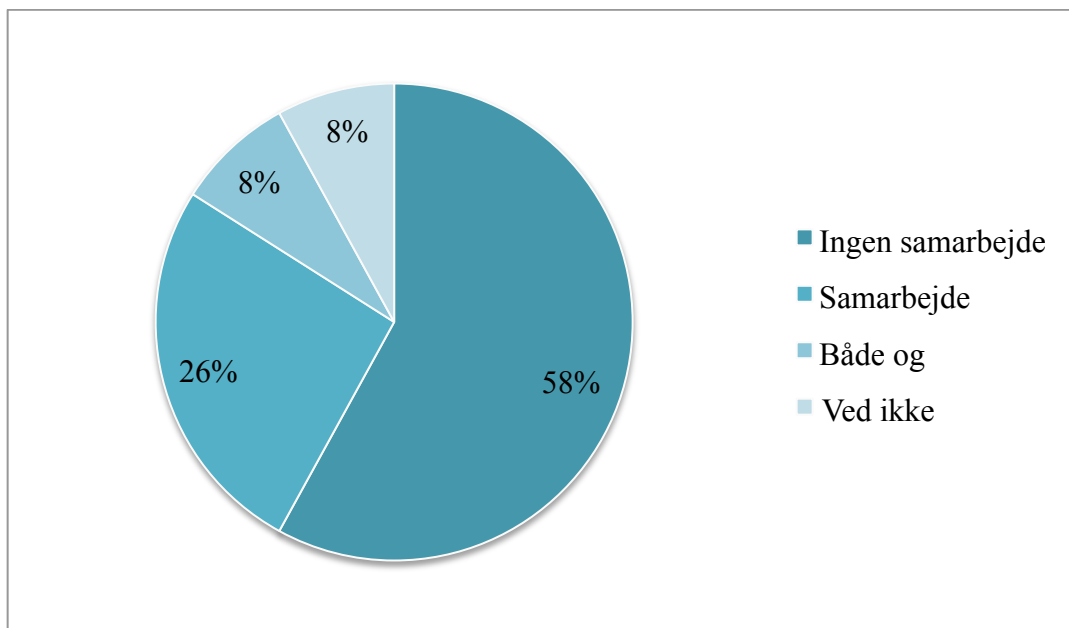


Fig. 5

1.9.1.2 Svar fra respondenterne i spørgsmål 2

Eks. 1:

Nej mit tilfælde synes jeg, der har været spild af tid, både min og deres. Da de eneste grunde til jeg har skulle snakke med jobcenter har været pga. loven, at der var påkrævet. Til møderne har der været afsat 45 minutter, men de har kun været 20 minutter, da der ikke har været Noget at snakke om.

Eks. 2:

Jeg føler tit at jeg kan snakke til en dør, når jeg er til møder i jobcentret.

Eks. 3:

Nej... oplever job centeret som en kontrol enhed

Eks. 4:

Jeg synes de spilder min tid. Mit job er sæsons betonet alt sker fra 1 marts til 1 november. Trods det at jeg har et job jeg skal genoptage i 2017, skal jeg kaldes til den ene samtale efter den anden og samtidig søge 2 job om ugen. Jeg føler de spilder både min og deres egen tid, det var bedre at bruge de resurser på de mennesker der har gået ledige længe

Eks. 5:

Virkelig dårlig. Jeg er akademiker og er blevet tilbudt alt fra praktik i Kvickly til buskørekort, hvilket ikke ligefrem får mig tættere på job.

Eks. 6:

Jeg har tidligere fået nej til at tage kursus der kan opkvalificere mig fordi jeg som akademiker ikke har ret til selvvalgt uddannelse.

Eks. 7:

Jobcenter gør ikke en skid for at sige det pænt, de er bedøvende ligeglade, dem der sidder der, sidder der bare for så er de ikke arbejdsløse. Jeg har intet hjælp fået. hver gang jeg har været dernede, sidder hun og vil vise mig hvordan jeg finder frem til de 6 ugers job rettet udd. Men hver gang lykkes det ikke for hende, totalt kikset. Hun snakker hele tiden om hvor vigtigt det er at jeg får nogen forbindelser, men hvordan kan hun ikke fortælle, og så syntes jeg simpelthen det er så røv sygt hvis man skal i virksomhed praktik så skal man jo selv både finde virksomheden og skabe kontakten, men kan man ikke finde ud af det, så har man jo en stort problem. Afskaf jobcenterne det er min holdning.

Eks. 8:

Jeg synes ik jobcentret er til særlig stor hjælp. Det eneste de tænker på er at få dig smidt ud i noget praktik af en art. Møderne er spild af tid. Der bliver kigget lidt på job loggen hvor man så får at vide at man søger godt Hvidt og bredt. Ja det gør man jo når man gerne vil i job. Så går snakken lidt frem og tilbage hvor man så kan gå igen med følelsen af at man intet har fået ud af mødet

Eks. 9:

Jeg synes jeg får god rådgivning hos min a-kasse. Hjælp til at gennemgå min ansøgning, snak om hvordan jeg takler samtaler, mm. Men jobcentret er en helt anden sag - her er man et nummer i rækken, og der bliver presset på med alverdens aktiveringer der ingen relevans eller logik har. Man skal HURTIGT ud i aktivering - og oftest er resultatet at man bliver gratis arbejdskraft et sted der ingen mulighed er for job på sigt...

Eks. 10:

Følte ikke jeg fik hjælp overhovedet på jobcentret. Det virkede som om de kun var interesseret i at få gratis afløsere inden for social og sundheds området. Selv om der var ansættelsesstop i min

kommune på daværende tidspunkt, og derfor ikke udsigt til job. Alt hvad jeg selv foreslog, blev afvist

Eks. 11:

Jobcenteret har efter min mening ikke været til nogen stor hjælp, og ej heller fagforeningen. Nåede og have 3-4 forskellige sagsbehandlere i en 2 årige periode. Først med 14 dage tilbage, blev jeg tilbudt en erhvervskonsulent. Men desværre heller ikke til nogen hjælp. Blev tilbudt rengøringsjob, men jeg har en knæskade, så må ikke have knæbelastende arbejde. Meget op af bakken kommunikation, og mangel på samme, da ingen gider og høre hvilke problemer man har, og hver gang, skal man fortælle den samme historie om sygdoms forløb, fordi de ikke magter og kigge papirerne igennem inden man kommer til møde

Eks. 12:

Jobcentret er bestemt ikke for den ledige. Man har mere en fornemmelse af at de møder og arrangementer de laver er for selv at bevare deres plads på arbejdsmarkedet. Har gået ledig siden 1/9-16, har været indkaldt til møde på jobcentret 3 gange, en af gangene indkaldt for at finde praktikplads sammen med 20 andre. Det tog mig 3 dage at finde en praktikplads, da arbejdsgiverne er fyldt op med praktikanter i Rebild og Aalborg kommune. Jeg endte med at søge i butik ved en jeg kendte i Vedthimmerlands kommune og nåede at få 14 dages praktik inden jeg startede på kursus i Løn og personale. 6 uger inde i kurset blev jeg ringet op af den butik hvor jeg havde været i praktik og fik tilbudt 20 timers arbejde om ugen i 2 mdr. Hvilket jeg sagde ja tak til. Allerede nu har jeg to møder med jobcentret den 3.-24. Januar midt i arbejdstiden, det er bare ikke i orden.

Eks. 13:

Ringe, det hjælper jo ikke at blive ringet op til samtaler om alt og intet. Jeg er blevet ringet op 1 gang på 8 måneder om et ledigt job og det er det eneste aktive, der er blevet gjort i forhold til at få mig i arbejde fra jobcentret side.

Eks. 14:

At de seriøst svigtet mig. Jeg er selv kommet til dem med hjælp til uddannelse som revalidering, men her kunne de ikke hjælpe, og modarbejder mig i stedet.

Eks. 15:

Min oplevelse er desværre at systemet er trægt og man oplever hurtigt jobcentret som modspiller frem for nogen, der vil/skal hjælpe. Hvilket bliver et yderligere psykisk pres og en stor stressfaktor.

Eks. 16:

Fik den hjælp jeg skulle bruge til at søge kursus og tilbud om hjælp til at skrive ansøgninger. Det blev dog ikke nødvendigt idet mit kursus skaffede mig job.

Eks. 17:

Jeg føler absolut at Jobcenteret lever op til de af regeringen udstukne regler, som i mine øjne har til hensigt at gøre tilværelsen så sur for os ledige som muligt, vi har pt et arbejdsmarked der er mættet inden for rigtig mange brancher især de håndværksmæssig. Desuden har vi et problem med et stigende antal udenlandske underbetalt personer der dækker de enkelte ledige stillinger der findes, også inden for de kommunale og statslige institutioner. Og findes de endelige ledige jobs så kræver det en bachelor eller en anden høj uddannelse.

Eks. 18

Jeg føler på ingen måde at jeg undgår langtidsledighed slet ikke med de muligheder div firmaer har for at få folk på prøve (praktik) det en fed måde at fjerne de ledige fra systemet på samt lige med at de ledige dækker eventuelle stillinger til trods for dette ikke burde kunne finde sted se den seneste sag med bilka.

Eks. 19:

Der er ikke meget hjælp at hente. Konsulenten spørger om man søger job, og det gør man selvfølgelig. Så kommer man på diverse kurser i at skrive en ansøgning, som man godt ved hvordan man gør. Det føles som spild af tid og ressourcer fra alles side af.

Eks. 20:

Nej for dem er man bare et nummer som på et eller andet plan er ligegyldig

Eks. 21:

Sløset og ikke arrangeret. Vil ikke lytte eller hjælpe. Spild af min tid!!

Eks. 22:

Det er godt nok begrænset hvad de hjælper med. De holder sig til love og regler. Det er faktisk spild af tid. De hjælper jo ikke med til at jeg kan finde et job. Har snart været ledig i 6 mdr. En snak på 15 min, bruger 40 min hver vej i bil på vejen frem og tilbage. PGA personligt fremmøde. Spild af ting.

Eks. 23:

Det er udmærket de gør deres bedste

Eks. 24:

Protokoller overholdes. Men indsats til akademiker er minimal.

Eks. 25:

Tilfredsstillende. Dog tror jeg ikke umiddelbart, jeg kan undgå langtidsledighed på længere sigt idet, jeg på nuværende tidspunkt har været ledig i knap 1.5 år.

Eks. 26:

Der foreligger en uddannelsesplan som jeg kan se meningen i at holde mig til, men jeg synes det er latterligt, at man i Aalborg kommune skal i haveservice i 3 måneder inden man med hjælp fra kommunens rådgivere får mulighed for at komme i erhvervspraktik - hvilket jo kan give kompetencer eller afklaring til fremtidig job eller studiesøgning.

1.9.1.3 Analysering med afsæt i teorierne

Vi skitserer et eksempel på en samtale mellem en rådgiver og en forsikret ledig borger, der er foretaget i juni måned 2016. Samtalen indgår i vores analyse, som en empirisk modsætning til vores respondenteres oplevelser.

Rådgiver: Hvordan går det Xxx og hvad er der sket siden, vi talte sammen sidst?

Den ledige: *Jeg skal til anden samtale ved DT Group. Samtalen består af tre test, jeg skal igennem og herefter er det kun et spørgsmål om kemi.*

Rådgiver: Det lyder da super godt xxx.

Den ledige: *Ja men, jeg er bekymret for om, jeg vil passe ind i virksomheden. De andre har været der meget længe nemlig. Men jeg har jo godt nok fået at vide af min headhunter, at de trænger til ny energi og jeg vil passe godt ind i virksomheden.*

Rådgiver: Det lyder da i mine ører rigtig godt xxx og tænker, du skal lytte til det, du har fået at vide.

Den ledige: *Ja det har du da også ret i.*

Rådgiver: Hvordan går det med Telenor, har du hørt mere fra dem?

Den ledige: *Ja, jeg fik mail fra dem, og jeg kan forvente en samtale der også efter ferien. Jeg har også fået søgt ved OK amba.*

Rådgiver: Ift. RKV (realkompetencevurdering), hvordan står det til med det, og er det fortsat et fokuspunkt du har?

Den ledige: *Hundrede procent ja men SBC er først tilbage efter uge 32.*

Rådgiver: Hvordan går det ellers ift. jobsøgningen, jeg kan se her på min computer, at du har fået vedhæftet de skriftlige ansøgninger, som vi aftalte sidst, at du skulle få styr på. Det er jo super godt xxx.

Den ledige: *Tak, ja jeg fandt ud af det til sidst. Jamen jeg står faktisk pt. og muligvis og skal skilles. Det ikke endeligt besluttet endnu, men vi taler ikke sammen og jeg har lige sendt hende og børnene væk i fjorten dagen. Det hårdt og jeg har ikke sovet så meget på det sidste. Jeg har også så meget andet, jeg skal huske og ja jeg agerer jo i mange ting.*

Rådgiver: Ja det hårdt at stå i, det kan jeg godt forstå. Men godt I har fundet en løsning på, at komme lidt fra hinanden så. Kan godt forstå, du føler, det måske er meget og skal stå med jobsøgning også. Xxx sidste gang talte du og jeg omkring, at du er en kontrolfreak og vi talte om, hvordan du kunne arbejde med det. Har du fået gjort dig overvejelser ift. det og har du taget nogle af mine råd i brug?

Den ledige: *Jeg var så glad for, vi fik talt om det. Som jeg også sagde til dig sidst, så der mange som har sagt det. Jeg har det svært med det. Det er svært at give slip på den kontrol.*

Rådgiver: Grund til jeg sidst og i dag også har lidt fokus på det Xxx er fordi, jeg gerne vil fastholde dig i din motivation til, at søge jobs. Det gør du, men jeg fornemmer også, at du har svært ved at parkere ting. Du vil gerne have kontrol med alt. Det kan godt være, du finder det jeg siger nu provokende men du ”brænder simpelthen ud”, hvis du ikke lærer, at parkere nogle ting. Og vi skal jo ikke have du ender på sygedagpenge igen. Giver det mening, når jeg siger det sådan til dig?

Den ledige: *Du er hård, men ja det giver rigtig god mening. Jeg har ikke tænkt det på den måde. Jeg har jo en coach også, hun er rigtig god at snakke med også. Hun er også lidt hård som dig, men jeg kan mærke, det skal siges sådan. Men lige nu fylder det også bare alt det med min kone. Vi har været sammen i 17 år nu. Trænger til luft, kender du det. Men frygter også, om der et liv efter og skal vi så være uvenner og ja der meget lige nu.*

Rådgiver: I samtaler har jeg det sådan, at jeg ikke bruger mig selv, men lige i dag vil jeg gøre det. Jeg kan fortælle dig, at jeg selv er blevet skilt. Det er hårdt, men Xxx, der er et liv efter, men det handler også meget om en selv i den proces.

Den ledige: *Ja det har du da nok i ret i og ja det jo en proces man skal i gennem. Vi skal nok også huske, at gå mens vi faktisk er venner.*

Rådgiver: Jeg vurderer dig jo yderst motivet i din jobsøgning Xxx, du gør meget for, at komme tilbage i ordinært arbejde igen. Jeg tænker lidt ift. til det her med at parkere ting kan vi ikke aftale, at du prøver at afgrænse til kun, at have fokus på tre ting/punkter af gangen. Vil det være okay med dig at prøve det?

Den ledige: *Jo det lyder som en god ide. Jeg kan også godt mærke, jeg skal til, at skrue ned for, hvor meget, jeg kan agere i på en gang. Jeg er bare så træt af at gå hjemme nu, det hænger mig langt ud af halsen og jeg følger mig som en nasser, der modtager brevsprække løn.*

Rådgiver: Brevsprækkes løn?

Den ledige: *Ja du ved, penge fra det offentlige.*

Rådgiver: Okay, tænker du skal vende den tanke om og sige til dig selv, at det sådan min situation er lige nu og jeg gør, hvad jeg kan for at komme i arbejde.

Den ledige: *Åh du har da også ret igen.*

Rådgiver: Nå Xxx vi også skal til, at runde af nu. Jeg har en samtale igen her om 5 minutter nemlig. Men vi aftaler, at du fortsætter din jobsøgning og du husker at vedhæfte de skriftlige ansøgninger. Vi aftaler, at du arbejder på, at parkere ting. Så tænker jeg, at du har 12 ugers ledighed nu. Så efter ferien, når du har du samtale igen, så skal der være fokus på virksomhedspraktik, såfremt du ikke er kommet i arbejde. Hvad tænker du omkring det?

Den ledige: *Det aftaler vi og endelig ja til virksomhedspraktik, jeg trænger virkelig til at komme ud.*

I denne samtale fortolker vi, at pågældende har en stærk OAS. Den ledige tager imod de indsatser, råd og vejledning, som jobcenteret tilbyder. Herudover er vedkommende klar på struktur og på at arbejde med sig selv, herunder at slippe den kontrolfreak-dæmon, som spænder ben. Vedkommende oplever følelsen af forudsigelighed, og dermed opnås delelementet begribelighed. Det bevirker, at den rette belastningsbalance er tilstede, og der opnås følelsen af håndterbarhed. Pågældende deltager aktivt og er interesseret i at deltage i virksomhedspraktik, hvilket giver en oplevelse af deltagelse, som endvidere medfører, oplevelsen af meningsfuldhed, hvorved pågældende fremstår med en stærk positiv oplevelse af sammenhæng.

Ved hjælp af de indkommende svar fra vores respondenter, fortolker vi i modsætning til vores skitserede samtale, at vores respondenter umiddelbart ikke fremstår med en oplevelse af begribelighed, hvormed det ikke kan forventes, at de stimuli, de møder i fremtiden vil være forudsigelige, eller

dem som kommer, kan forstås af vores respondenter. Oplevelsen af forudsigelighed giver begribelighed og i takt med at vi ser, at vores respondenter ikke umiddelbart oplever forudsigelighed, så opnår de ej heller delelementet begribelighed.

Ligeledes fortolker vi på, at vores respondenter i modsætning til vores borger fra den skitserede samtale i et vist omfang udviser tegn på, at de måske ikke har de ressourcer, der skal til, for at klare de krav, jobcentrene stiller overfor dem. Det begrundes ud fra, at respondenterne fremstår negative i deres svar, samt at den samlede svarudmåling generelt fremstår negativt. Vi fortolker, at der ses et perspektiv på, at respondenterne ikke umiddelbart har en stærk følelse af håndterbarhed, idet indsatserne for dem ikke synes, at give mening og respondenterne italesætter, at det faktisk efter deres optik er spild af tid, at komme til møderne fordi der alligevel ikke er noget at snakke om.

For at opnå elementet håndterbarhed skal vores respondenter have den rette belastningsbalance, hvilket vi ikke implicit kan fortolke på at respondenterne ikke har, men respondenternes svar udviser tegn på en svag belastningsbalance i modsætning til borgeren fra den skitserede samtale. Via svarene afkoder vi, at vores respondenter ikke er tilfredse med indsatserne, og derved opnår de ikke tilfredsstillelse, hvormed der kan sættes spørgsmålstejn ved, om de så vil være deltagende. Svarene giver os en oplevelse af, at de ikke oplever elementet meningsfuldhed, dette med udgangspunkt i at respondenterne ikke ser en positiv mening med indsatserne. Disse er ikke værd at investere energi og engagement i og ordene lyder ”Det er spild af tid.” Vores borger fra samtaleeksemplet oplever det modsatte, hvormed pågældende oplever, at indsatserne er værd investere energi og engagement i.

Borgeren fra vores samtaleeksempel kan opleve en svag OAS, hvis denne bliver presset for meget, så vil vedkommende føle sig behandlet uretfærdigt, og vil dermed hurtigt kunne miste motivationen til, at kunne gennemføre indsatserne. Vedkommende kan blive latent motiveret i forbindelse med skilsmissen og når der ikke sker ændringer i jobsituationen og endvidere, hvis pågældende mister følelsen af, at kunne håndtere det vedkommende står i, herunder skilsmissen, kontrolfreakheden samt ledigheden. Hvis pågældende mister følelsen af håndterbarhed, vil han have vanskeligere ved, at kunne deltage i indsatserne. Derved vil den pågældende miste evnen til at se, at jobcenterets indsatser er værd at investere energi i. Hvis vedkommende mister evnen til, at gøre tingene af egen fri vilje og det i stedet bliver en sur pligt, vil det betyde, at pågældende ikke oplever meningsfuldhed, idet vedkommende ikke længere ser sig selv som være deltagende og motiveret.

Begribelighed er struktur, som ifølge Antonovsky er en nødvendighed, for at kunne hjælpe respondenterne og andre ledige i samfundet. Håndterbarhed giver belastningsbalance, så man kan håndtere udfordringer, samt de oplevelser man støder ind i eller møder i livet. Meningsfuldhed er, at forstå

meningen med det, man laver og tilbydes af hjælp, og det er en vigtig forudsætning, for at få motivation til at deltage.

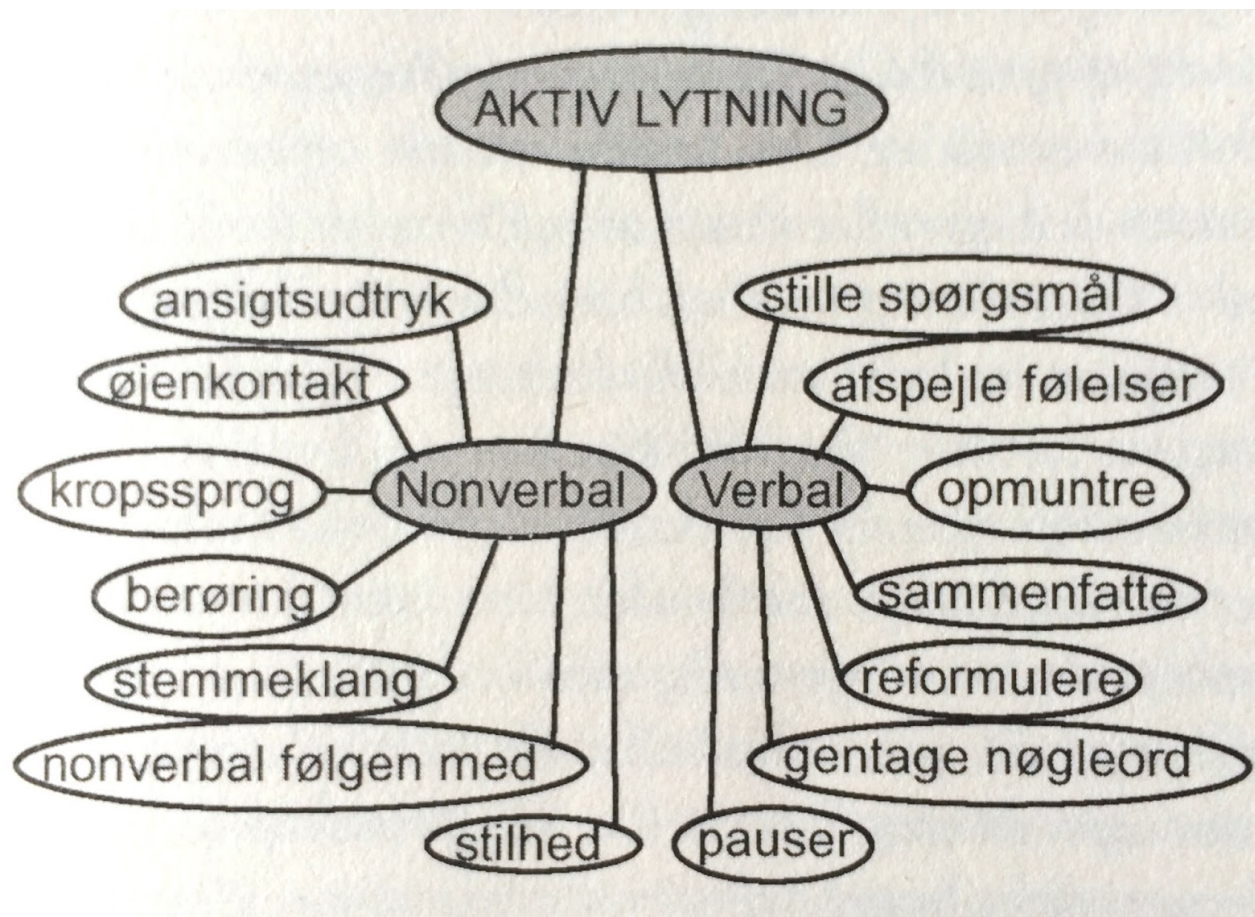
Begribelighed er, hvordan vores respondenter opfatter de stimuli de konfronteres med, enten i deres indre eller ydre miljø, som forståelig, struktureret og tydelig information, i stedet for uforklarlig støj. Oplever vores respondenter en stærk oplevelse af begribelighed, forventer man, at de stimuli de møder i fremtiden herunder i jobcentrene, er forudsigelige, eller i hvert fald at de, som der kommer som en overraskelse, kan passes ind i en sammenhæng og derved kan forstås af respondenterne.

Håndterbarhed er, hvordan vores respondenter opfatter de ressourcer, der er til deres rådighed, og om de er tilstrækkelige til, at klare de krav, de bliver stillet overfor i deres hverdag. ”Til deres rådighed” kan betyde ressourcer, vores respondenter ikke selv har kontrol over, eller ressourcer, som kontrolleres af en anden person, som vores respondenter har tillid til, eksempelvis en rådgiver i et jobcenter. Med en stærk følelse af håndterbarhed føler vores respondenter ikke, at livet har behandlet dem uretfærdigt, men i stedet opnår de ”zonen for den nærmeste udvikling”.

Meningsfuldhed er, hvordan vores respondenter opfatter, at deres liv er forståeligt rent følelsesmæssigt, samt at visse af de problemer og krav tilværelsen fører med sig, er værd at investere energi og engagement i. Meningsfuldhed tager udgangspunkt i de udfordringer vores respondenter møder, at de udvikler dem frem for, at respondenterne opfatter dem som en byrde, de helst vil undgå. Med en stærk følelse af meningsfuldhed vil vores respondenter bedre kunne bearbejde de udfordringer og oplevelser, der opstår i deres liv. Respondenterne tager villigt udfordringerne til sig og de har besluttet sig på, at finde en mening med dem og de gør deres bedste for, at klare sig igennem udfordringerne og oplevelserne.

Der tegner sig for os et billede af, at der kan være tegn på, at de samtaler vores adspurgte deltagere har med det enkelte jobcenter, bærer præg af, ikke at være til gunst for de adspurgte. Vi har tidligere i vores projekt redegjort for, at der i arbejdet med målgruppen er tale om, at der udføres socialt arbejde, i takt med at det er en myndighedsafdeling der bistår opgaven.

Vi har tidligere redegjort for, at professionel kommunikation er et vigtigt redskab. Det er den enkelte rådgivers ansvar, at samtalen er til gunst for den enkelte af vores deltagende respondenter. Lederskabet består af følgende elementer i samtalen. Kontakt, engagement, anerkendelse, ansvarsfordeling, inddragelse, beslutning, konflikter. Med udgangspunkt i disse elementer vil den enkelte rådgiver vise, at der mestres færdigheder i, at samtalen får en værdi for den enkelte af vores respondenter og andre i målgruppen. Dette sker eksempelvis igennem delfærdighederne i aktiv lytning



(Eide & Eide, 2009, s. 33).

og ved, at vise færdigheder i parafrasering, samt reformulering af det vedkommende oplyser om. Dette for at nuancere og kontrollere, at det sagte er korrekt opfattet, hvorved misforståelser undgås. Under samtalen kan den enkelte rådgiver have fokus på små verbale opmuntringer, idet dette kan bidrage til, at man som professionel udøver viser, at man er nærværende og følger med i det vedkommende fortæller og oplyser om.

Ser vi tilbage på vores samtale med vores borger, bærer samtalen præg af, at der er fokus på en god og professionel kommunikation. Borgeren oplever, at samtalen er til gunst og endvidere udviser rådgiveren lederskab. Igennem kommunikationselementerne og den aktive lytning kan man i vores skitserede samtale se, hvordan de seks følelsesindstillinger kommer til sin ret ved anvendelse i praksis.

Rådgiveren udviser et stort engagement, idet rådgiveren er lyttende og byder ind til nye forandringer i samtalen. Rådgiveren udviser håb i forhold til den lediges kommende skilsmisse. Rådgiveren forsøger, at ytre, at der er håb om, at der også er et liv og fortsat muligheder til trods for de nye livsbetingelser. Endvidere udviser rådgiveren tillid ved, at bruge egne erfaringer i samtalen og derudover udvises der i hele samtalen forståelse for situationen, som borgeren befinder sig i. Følelsesindstillingen tiltro kommer til udtryk, idet rådgiveren vejleder vedkommende om, at denne skal tro på, at

det firma borgeren har søgt job ved, ser nogle ressourcer hos pågældende. Respekt og ærlighed kommer til udtryk ved, at rådgiveren i samtalen er ærlig overfor vedkommende og fortæller, at hvis denne ikke ændrer kurs, i forhold til at være en kontrolfreak, kan det medføre en sygemelding igen, men udviser samtidigt respekt for, at det er svært for vedkommende og det tager tid.

Fokusset i de seks følelsesindstillinger er, at vores respondenter opnår en god relation til vedkommende de møder i jobcenteret. Opgaven i praksis er, at se hver enkelt respondent som et individ med ressourcer og samtidigt kan håndtere de barrierer, den enkelte end måtte besidde. I et relationsarbejde indgår naturligvis flere elementer og arbejdsværkstøjer, som er med til, at de samtaler vore respondenter har med deres lokale jobcenter, bliver til gunst for dem. Flere af de adspurgte oplever, at indsatserne er af ringe kvalitet herunder samtalerne, som flere oplever ikke har en værdi for dem, og derved opfatter vores respondenter dem som ”spild af tid og meningsløse”.

Vi kan analysere, at kommunikation er et vigtigt element i arbejdet med vores respondenter og et vigtigt element, til at de seks følelsesindstillinger kommer bedst muligt til udtryk og virke.

Vi vil herefter komme med eksempler på besvarelser fra vores respondenter, for at kunne analysere på, hvordan Honneths anerkendelsesteori kan anvendes derpå.

Eks. 1:

Jeg nåede næsten at være ledig i 2 år og der var ikk den store hjælp fra jobcentret.

Eks. 2:

Jeg synes jeg får god rådgivning hos min a-kasse. Hjælp til at gennemgå min ansøgning, snak om hvordan jeg takler samtaler,mm. Men jobcentret er en helt anden sag - her er man et nummer i rækken, og der bliver presset på med alverdens aktiveringer der ingen relevans eller logik har. Man skal HURTIGT ud i aktivering - og oftest er resultatet at man bliver gratis arbejdskraft et sted der ingen mulighed er for job på sigt...

Eks. 3:

Jobcenteret har efter min mening ikke været til nogen stor hjælp, og ej heller fagforeningen. Nåede og have 3-4 forskellige sagsbehandlere i en 2 årige periode. Først med 14 dage tilbage, blev jeg tilbudt en erhvervskonsulent. Men desværre heller ikke til nogen hjælp. Blev tilbudt rengøringsjob, men jeg har en knæskade, så må ikke have knæbelastende arbejde. Meget op af bakken kommunikation, og mangel på samme, da ingen gider og høre hvilke problemer man har, og hver gang, skal man fortælle den samme historie om sygdoms forløb, fordi de ikke magter og kigge papirerne igennem inden man kommer til møde.

Eks. 4:

Ved ik om det er samarbejde. De snakker hinanden efter munden til de møder hvor begge parter er med. Og man går igen med den følelse af at det er spild af tid

Eks. 5:

Nej ingen samarbejde... Som skrevet - god vejledning og relevans fra a-kassens side, hvir man ved jobcentret bare er den næste i rækken

Eks. 6:

Det handlede kun om at få mig hurtigt tilbage på arbejde. Selvom min læge havde sygemeldt mig. Ville min sagsbehandler gerne lige vurdere om jeg godt kunne arbejde nogle timer. Det fik hun ikke held af. Min læge var rasende på hende.

Flere af respondenterne har været ledige længe, og ønsker udelukkende at komme i beskæftigelse igen. Da de ikke ved hvad fremtiden bringer, kan det ifølge Honneth mindske sandsynligheden for en positiv selvudvikling og dermed påvirke dem på en uhensigtsmæssig måde. I kraft af rådgivernes manglende handling i forhold til de forsikrede ledige, mener Honneth, at dette er problematisk for de lediges udvikling. Årsagen til dette er, at det der har indflydelse på individets positive selvudvikling i højere grad er samfundets integration og sammenhængskraft, frem for det enkelte individ.

Respondenterne bliver frataget deres mulighed for en positiv selvudvikling, når rådgiverne ikke opfylder deres ansvar ved at fastsætte nogle hensigtsmæssige sociale rammer. Yderligere kan der ses et asymmetrisk magtforhold, hvor de forsikrede ledige ikke har selvbestemmelse, da rådgiverne er passive og ikke anerkender de ledige, ved at møde dem på samme niveau. Dette ses eksempelvis i eksempel 6, hvor respondenterne er blevet sygemeldt af sin læge, men rådgiveren ville vurdere, om pågældende kunne arbejde i nogle timer. Rådgiveren har derfor hverken anerkendt respondenterne eller den lægefaglige vurdering. Med stor sandsynlighed kan dette føre til manglende tillid til de sociale institutioner, samt tab af rettigheder. For at tilliden til rådgiveren og vedkommendes institutionelle rammer vil kunne etableres, kræver det en ændring i rådgiverens interaktion med respondenterne, før det anerkendende sociale arbejde vil kunne udføres i praksis. Når respondenterne har negative opfattelser af deres samarbejde med rådgiverne, bevirker det, at de ikke føler sig anerkendte af dem og de kan dermed heller ikke selv anerkende rådgiverne. Den gensidige anerkendelse opnås dermed ikke. Det samme gælder for den symmetriske værdsættelsesmekanisme, som heller ikke opnås.

De forsikrede ledige har ikke mulighed for, at blive anerkendt i den solidariske sfære, da de ikke bidrager til et arbejdsrelateret fællesskab og dermed ikke bliver anerkendt for dette af de andre deltagere. Deres chancer for at opbygge et grundlæggende selvværd og blive socialt påskønnet via solidaritet og fællesskabsfølelse, fratages dem. Det er derimod muligt, at opnå selvværd i et andet so-

cialt fællesskab end det, der er knyttet til arbejdsmarkedet. Ifølge Honneth, er et af de vigtigste fundamenter for at opnå selvværd, ved at være en del af et arbejdsrelateret fællesskab, som er lønnet økonomisk.

I forhold til den retslige og den solidariske sfære, kan de forsikrede ledige føle sig krænket, da de kan være i en situation, hvor andre træffer afgørelser, der vedrører og har stor indflydelse på deres liv.

1.10 Konklusion

På baggrund af de statistiske udregninger i analysen, kan vi konkludere i fig. 1, at respondenterne i gennemsnit har opbrugt 43 procent af deres dagpengeperiode. Det svarer til ca. 44 uger eller 11 måneders ledighed, hvilket ligger lige under grænsen for definitionen på langtidsledighed, som er mere end et år (Pedersen, 2009).

I fig. 2 kan vi konkludere at den overvejende del af respondenterne, ikke har andre sociale problemstillinger ud over ledighed, hvilket svarer til 77 procent af de adspurgte. Vi kan dermed konkludere, at vores forforståelse er blevet ændret fra at have været negativ, i henhold til at vi opfattede problemstillingen som værende større, til nu at være positiv, idet vi kan udlede af statistikken, at vores antagelse var ukorrekt.

Ud fra dataene i fig. 3 kan vi konkludere, at 73 procent af respondenterne oplever en dårlig indsats i jobcentrene. Der er dermed en klar sammenhæng mellem disse tal og tallene fra Ugebrevet A4's undersøgelse i 2012 (Larsen, 2012). Dette viser, at utilfredsheden fra dengang ikke er faldet, men stadig er på samme høje niveau, hvorefter vi kan udlede, at jobcentrene ikke formår, at løse deres opgave til fulde. Dilemmaet her er, om det er jobcentrenes ansvar, eller om det i virkeligheden er regeringen, der har fejlet med deres beskæftigelsespolitik.

I forhold til dataene i fig. 4 kan vi konkludere, at op mod 68 procent af de ledige der kommer i virksomhedspraktik, ikke ender med en fastansættelse efter endt praktikforløb, hvilket er en stigning på 10 procent ifølge undersøgelsen fra 2012.

Vi kan af fig. 5 udlede, at 58 procent af respondenterne ikke oplever, at jobcenteret og A-kassen samarbejder omkring den enkeltes situation, mens 8 procent har en blandet oplevelse og 26 procent oplever at de samarbejder. På baggrund af førnævnte data, kan vi konkludere at op mod 63 procent af disse respondenter ikke oplever et samarbejde A-kassen og jobcenteret imellem.

Samlet set kan vi konkludere, at området er præget i forhold til flere aspekter. Borgerne oplever, at indsatserne ikke giver mening og ud fra vores analyse, kan vi konkludere, at oplevelsen af sammen-

hæng for vores respondenter falder negativt ud, hvorved vi kan konkludere, at der ikke er 48 respondenter, som fremstår med en svag OAS.

Jævnfør det statiske grundlag fra fig. 1 konkluderer vi, at vores respondenter ligger lige på grænsen til langtidsledighed, hvormed vi kan redegøre for, at de seneste årtiers ændringer på dagpengeområdet, samt regeringens reviderede beskæftigelsesreform fra 2014, som skulle garantere en kvalitetssikring af indsatserne, ikke har ført til brugbare løsninger, set i forhold til perspektivet på om indsatserne er effektive nok. I vores analyseafsnit fremgår det også implicit, at indsatsen virksomhedspraktik ikke fører til ansættelser for respondenter, hvormed vi kan konkludere, at virksomhedspraktik er en af de indsatser, der kan stilles spørgsmålstejn ved. Vi ved fra vores samfundsteoretiske undervisning og medierne, at de danske virksomheder skal medvirke og bidrage til det sociale ansvar, men når indsatsen entydigt fremstår som værende en ”fiasko”, der ikke lever op til dens formål - at bringe de ledige tættere på arbejdsmarkedet, så kan vi konkludere, at indsatsen ikke er effektiv nok, hvilket er i tråd med understående:

Forskerne Michael Rosholm og Michael Svarer har begået den hidtil eneste videnskabelige undersøgelse af, hvad der kommer ud af virksomhedspraktik. De konkluderede i en rapport fra 2011, at virksomhedspraktik har en lille »positiv effekt på afgang til beskæftigelse«

Man kan dermed stille spørgsmålstejn ved, om det er brugbart, at være i praktik i 4 uger – ud fra det konkluderer vi, at det ikke opkvalificerer nok for den enkelte i vores målgruppe. Vores konklusion er, at 4 ugers virksomhedspraktik ikke er tilstrækkeligt, idet ugerne efter vores optik er for korte, hvilket måske kan hænge sammen med, at indsatsen ikke fører til ordinære ansættelser for vores respondenter eller også handler det i bund og grund om noget helt andet. I beskæftigelsesreformen fra 2014 fremgår følgende punkt:

Virksomhedsservice og jobformidling bliver en kerneopgave i jobcentrene, så virksomhederne kan få den arbejdskraft, de har behov for.

Vi kan ikke implicit konkludere, at der tale om gratis arbejdskraft, men behovet for arbejdskraft hos virksomhederne, sammenholdt med nogle af vores adspurgtes svar fra spørgsmål 3 i vores spørgeskemaundersøgelse (se følgende eksempler):

Jeg har været i 3 virksomheds praktikker, den ene førte til et reelt job, mens de 2 andre førte til virksomhedernes ynglings træk næst efter praktik, nemlig job med løntilskud til trods for der fra starten af var aftalt ordinært job ved praktikken slutningen. Altså sagt på en anden måde 1 gange reelt bingo og 2 gange taget i røven.. Og kommunen / sagsbehandler at sidde og siger det er en go ide det åbner døre, gu gør det ej, det fjerner ikke problemet, det bruger timer for man optjener jo ingen..

Jeg har deltaget i 2 virksomheds praktikker, det første fik jeg ikke et job ud af da jeg var højgravid, og det andet var kun en virksomhed som vil have praktikanter, og ikke ansætte nogen, det gjorde virksomheden opmærksom på efter jeg havde været der i 2 uger. De lever af praktikanter og så siger de er til for at give praktikanterne noget erfaring.

Jeg har ikke været i praktik, men i 2 x jobrotationsvikariat og 1 x løntilskud. Alt sammen noget jeg selv fandt men som desværre ikke ledte til fastansættelse da der ikke var råd til en egentlig ansættelse

Nej jeg har aldrig været i virksomhedspraktik, men har været ansat i 12.5 år i Føtex hvor vi igennem tiden havde masser af praktikanter osv., men aldrig en eneste blev ansat på de 12,5 år, det eneste der skete var at os faste blev fyret også fik de praktikanter i stedet for, de er jo gratis.

Ja jeg fandt selv et sted og tilbød dem at jeg kunne komme i virksomhedspraktik i 4. Uger for at se om de kunne bruge mig. Og jeg har været ansat der i halvandet år nu. Jobcentret blev sure fordi et plejehjem i kommunen havde brug for gratis hjælp i netop de uger . Og de mente ikke jeg kunne være bekendt selv at finde noget andet.

samt undersøgelsen fra fagforbundet Dansk Metal, hvor 185 ledige gav udtryk for i 2012, at de mærker følelsen af at være ”gratis arbejdskraft”, giver udtryk for andet. Der viser sig for os tegn på, at der ikke er behov for ”reel arbejdskraft”, men derimod kan det efter vores optik konkluderes, at der viser sig en snert af, at virksomhederne ikke reelt set har behov for arbejdskraft, men blot hurtige løsninger, som ikke vælter de økonomiske incitamenter i virksomhederne.

Endvidere kan vi konkludere, at motivationsteorien på sin vis kan være svær at arbejde med, når respondenterne viser, at de befinder sig i en konstant utryghedszone.

1.11 Perspektivering

Igennem vores projekt har vi dokumenteret, at de forsikrede ledige fortsat er utilfredse med indsatserne i jobcentrene. Det får os til at finde det interessant, at se nærmere på, om det handler om fagligheden i jobcentrene. I forhold til om fagligheden skal have en opgradering i forbindelse med den faglige kvalitet. Eftersom vores undersøgelse giver udtryk for manglende anerkendelse af det enkelte individ, mener vi, at rådgiverne ude i jobcentrene ikke nødvendigvis har den faglige viden, til at møde udsatte borgere på bedst mulig vis. Vi er bekendtgjort med, at der fra praksis er forskellige konstellationer i forhold til, hvilken profession de enkelte rådgivere har. Vi ved, at der sidder gan-

ske få socialrådgivere på dette område. Hvormed det kunne være interessant, at se nærmere på, om de sociale udfordringer kan modvirkes ved, at effektivisere den enkelte rådgivers profession igennem efteruddannelse og ved hjælp af faglig udvikling på arbejdspladsen. Ifølge Nissen og Harder, kan man formode, at kendskabet til samfundet, jura og institutioner bliver forøget herved. Samtidig giver det et større perspektiv i forhold til, at den enkelte rådgiver får mere indflydelse i sit arbejde og de rammer der er sat herfor. Vi mener, at jobcenterkompasset ville kunne understøtte den enkelte rådgivers refleksion. Jobcenterkompasset består af fire forskellige praksislogikker.

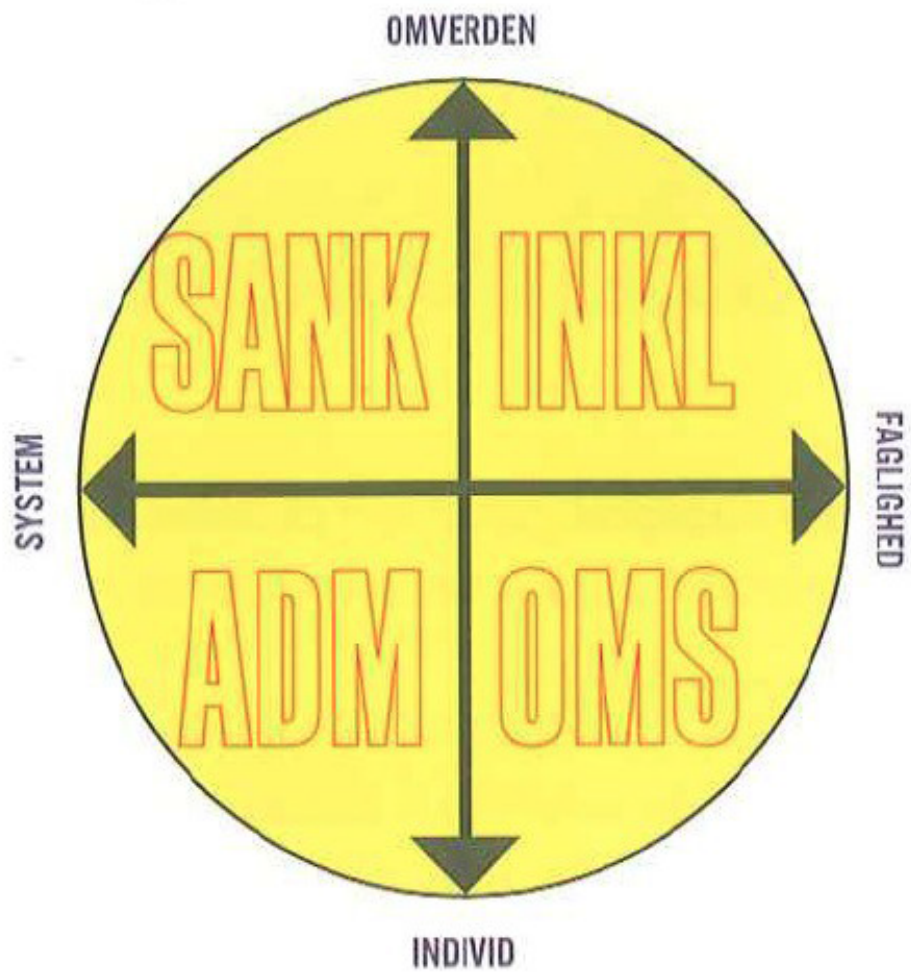
Den første praksislogik er sanktionsorienteret. Logikken er indrammet af omverdenen og dens system. Praksislogikken fremstår disciplinerende, på baggrund af at der kan anvendes sanktioner eller trusler, som kan bevirke, at borgeren hurtigst muligt gøres selvforsørgende.

Den anden praksislogik er inklusionsorienteret. Denne er omgivet af omverdenen og dens faglighed. Essensen her er, at der kobles et arbejdsmarkedsperspektiv med et socialt perspektiv, i forsøget på at sikre en kontinuerlig arbejdsmarkedstilknytning igennem opkvalificering af borgerens kompetencer.

Den tredje praksislogik er omsorgsorienteret. Denne er placeret mellem individ og faglighed. I denne logik anskues problemer frem for ressourcer, hvormed der er fokus på borgerens barrierer, som kan være forårsaget af pågældendes svagheder. Derfor har denne logik som udgangspunkt lave forventninger til borgeren.

Den fjerde praksislogik omhandler det administrative, som indrammer individet og systemet. I denne logik vil rådgiveren som oftest være optaget af lovgivning og administration.

Jobcenterkompassets fire praksislogikker kan bidrage til en bevidsthed om, hvorfra respondenterne og deres problemer anskues. Det er op til den enkelte rådgiver, at være reflekterende over, hvornår det kan være nødvendigt, at skifte fra den ene praksislogik til den anden. Dette skal ske i samarbejde med den enkelte borger. Såfremt samarbejdet bærer præg af, at man modarbejder hinanden, kan der være behov for en ny strategi refleksionsmæssigt.



(Posborg, Nørrelykke, & Antczak, Socialrådgivning og socialt arbejde, 2013)

1.12 Bibliografi

- Andersen, I. H. (9. 5 2012). *Ledige dødtætte af virksomhedspraktik*. Hentede 26. 10 2016 fra Ugebrevet A4: http://www.ugebreveta4.dk/ledige-dodetraette-af-virksomhedspraktik_14318.aspx
- Beskæftigelsesministeriet. (Udateret. Udateret Udateret). *Aktuelt - Tryggere dagpengesystem*. Hentede 16. 10 2016 fra Beskæftigelsesministeriet: <http://bm.dk/da/Aktuelt/Politiske%20aftaler/Tryggere%20dagpengesystem.aspx>
- Beskæftigelsesministeriet. (Udateret. Udateret Udateret). *Kontanthjælp og uddannelseshjælp*. Hentede 26. 10 2016 fra Beskæftigelsesministeriet: <http://bm.dk/da/Beskaeftigelsesomraadet/Ydelser/Kontanthjaelp%20og%20uddannelseshjaelp.aspx>
- Beskæftigelsesministeriet. (18. 06 2014). *Reform af beskæftigelsesindsatsen*. Hentede 26. 09 2016 fra Beskæftigelsesministeriet: <http://bm.dk/da/Aktuelt/Politiske%20aftaler/Forlig-om-reform-af-beskaeftigelsesindsatsen.aspx>
- Bundesén, P. (2000). *Sociale problemer og socialpolitik*. Odense: Odense Universitetsforlag.
- Cabi. (3. 7 2013). *Reform af førtidspension og fleksjob*. Hentede 26. 10 2016 fra Cabi: <http://www.cabiweb.dk/fleksjob/reform-af-foertidspension-og-fleksjob/>
- Eide, T., & Eide, H. (2009). *Kommunikation i praksis*. Århus: Forlaget Klim.
- Goffman, E. (2002). *Sociologien om det elementære livs sociale former*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Hansen, J. W. (2. 4 2009). *FTF: Ledige lærere tabes i ny jobcenterstruktur*. Hentede 26. 10 2016 fra Folkeskolen: <http://www.folkeskolen.dk/56710/ftf-ledige-laerere-tabes-i-ny-jobcenterstruktur>
- Harder, M., & Nissen, M. A. (2011). *Helhedssyn i socialt arbejde*. København: Akademisk Forlag.
- Hermansen, M., Løw, O., & Petersen, V. (2013). *Kommunikation og samarbejde - i professionelle relationer*. København: Akademisk Forlag.
- Honneth, A. (2003). *Behovet for anerkendelse*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Honneth, A. (2006). *Kamp om anerkendelse*. København K: Hans Reitzels Forlag.
- Jørgensen, A. (2008). Hermeneutik, fænomonologi og interaktionisme - tre sider af samme sag? I M. H. Jacobsen, & K. Pringle, *At forstå det sociale - sociologi og socialt arbejde* (s. 221-230). København: Akademisk Forlag.
- Klitgaard, M. B. (12. 08 2014). *Strukturreformen*. Hentede 16. 10 2016 fra Gyldendal - Den Store Danske:
-

http://denstoredanske.dk/Samfund,_jura_og_politik/Samfund/Danmarks_lokalforvaltning/strukturen

Larsen, A. (27. 3 2012). *Surhed over jobcentre stiger*. Hentede 26. 10 2016 fra Ugebrevet A4: http://www.ugebreveta4.dk/surhed-over-jobcentre-stiger_14345.aspx

Meeuwisse, A., & Swärd, H. (2004). *Perspektiver på sociale problemer*. København K: Hans Reitzels Forlag.

Mikuta, L. H. (Udateret. Udateret 2011). *Salutogent perspektiv*. Hentede 26. 10 2016 fra Sundhedstanken: <http://www.sundhedstanken.dk/salutogent%20perspektiv.html>

Min A-kasse. (Udateret. 10 2015). *Ny undersøgelse: Hver tredje ledig lever socialt isoleret*. Hentede 26. 10 2016 fra Min A-kasse: <https://www.min-a-kasse.dk/ny-undersogelse-hver-tredje-ledig-lever-socialt-isoleret>

Pedersen, P. J. (31. 1 2009). *Langtidsledighed*. Hentede 1. 1 2017 fra Gyldendal: http://denstoredanske.dk/Erhverv,_karriere_og_ledelse/Erhvervsliv/Arbejds%C3%B8shed/langtidsledighed

Posborg, R., Nørrelykke, H., & Antczak, H. (2009). *Socialrådgivning og socialt arbejde*. København: Hans Reitzels Forlag.

Posborg, R., Nørrelykke, H., & Antczak, H. (2013). *Socialrådgivning og socialt arbejde*. København K: Hans Reitzels Forlag.

Revstedt, P. (2004). *Motivationsarbejde*. København: Hans Reitzels Forlag.

Thagaard, T. (2015). *Systematik og indlevelse - En indføring i kvalitativ metode*. København K: Akademisk Forlag.

Torring, J. (2004). *Det stille sporskifte*. Århus N: Aarhus Universitetsforlag.

Ugebrevet A4. (27. 03 2012). *Surhed over jobcentre stiger*. Hentede 26. 09 2016 fra Ugebrevet A4: http://www.ugebreveta4.dk/surhed-over-jobcentre-stiger_14345.aspx

Vilhelmsen, J. (22. 6 2009). *Den kommunale beskæftigelsesindsats halter*. Hentede 26. 10 2016 fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd: <http://www.ae.dk/analyser/den-kommunale-beskaeftigelsesindsats-halter>