



Barrierer og motivationsfaktorer på arbejdsmarkedet

- for ufaglærte forsikrede ledige
i Storkøbenhavn

Forord

LO Storkøbenhavn Projekt & Analyse har i 2007 foretaget en analyse af hvilke barrierer og motivationsfaktorer, der eksisterer for forsikrede, ufaglærte ledige på det storkøbenhavnske arbejdsmarked. Analysen er udarbejdet på baggrund af en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse med ufaglærte ledige.

Hensigten er at bidrage til beskæftigelsesindsatsen i jobcentre og a-kasser ved at forbedre deres grundlag for at nedbryde barriererne på arbejdsmarkedet.

Undersøgelsen er støttet med projektmidler fra Det lokale Beskæftigelsesråd i Københavns Kommune.

Analytiker Mikkel Dam har været ansvarlig for koordinering og gennemførelse af analyseprojektet.

LO Storkøbenhavn Projekt & Analyse

December 2007

Indholdsfortegnelse

FORORD	1
INDHOLDSFORTEGNELSE	2
SAMMENFATNING	3
BAGGRUND OG FORMÅL	4
MÅLGRUPPEN – DE UFAGLÆRTE LEDIGE	5
KARAKTERISTIKA FOR UFAGLÆRTE LEDIGE I STORKØBENHAVN	5
BARRIERER PÅ ARBEJDSMARKEDET FOR UFAGLÆRTE LEDIGE	7
MANGLENDE FAGLIGE KOMPETENCER	9
MANGLENDE NETVÆRK	10
MØBILITETSPROBLEMER	11
MANGLENDE GENERELLE KOMPETENCER.....	12
MANGLENDE VIDEN OM LEDIGE JOBS	13
MANGLENDE SELVTILLID OG DÅRLIG TRIVSEL	14
FORRINGET ARBEJDSEVNE	15
ALDERSDISKRIMINATION	16
ETNISK DISKRIMINATION	17
MANGLENDE PERSONLIGE KOMPETENCER	18
KØNSDISKRIMINATION	19
MOTIVATIONSFAKTORER FOR UFAGLÆRTE LEDIGE	20
SOCIAL KONTAKT.....	21
ARBEJDSGLÆDE	22
INDHOLD I HVERDAGEN.....	23
ØKONOMISK INCITAMENT	24
FIRE TYPER AF UFAGLÆRTE LEDIGE	25
METODE	27
INTERVIEWUNDERSØGELSE	27
STIKPRØVEUSIKKERHED.....	27
STATISTISK ANALYSE.....	28
DEFINITION AF DET STORKØBENHAVNSKE ARBEJDSMARKED	29
BILAG: ANVENDT SPØRGESKEMA	30

Sammenfatning

Undersøgelsen af barriererne på arbejdsmarkedet i Storkøbenhavn viser, at de ufaglærte forsikrede ledige i stor udstrækning er udsat for en kombination af flere barrierer for at komme i beskæftigelse. 73 % oplever således to eller flere barrierer. De hyppigst forekommende barrierer er manglende faglige kompetencer, manglende personligt netværk og mobilitetsproblemer, som hver opleves af 35-40 % de ledige.

Analysen giver et overblik over fire typer af ufaglærte ledige, som er kortlagt for at give et billede af, hvordan grupper af ledige har forskelligt sammensatte barrieremønstre. De fire typer er de uddannelseskrævende, de vejledningskrævende, de fysisk og psykisk svage samt de barrierrefrie.

Det er kendetegnende for målgruppen, at der er en overrepræsentation af indvandrere fra både vestlige og ikke-vestlige lande. Disse ledige kan kategoriseres som både uddannelseskrævende og vejledningskrævende. Indvandrere har desuden også flere barrierer end andre, hvilket tyder på, at der er en sammenhæng mellem barrierer og lav beskæftigelsesfrekvens.

Undersøgelsen af motivationsfaktorer i forbindelse med tilbagevenden til arbejdsmarkedet viser, at alle motivationsfaktorer rangerer højt hos de ufaglærte ledige. Vigtigst er den sociale kontakt med kolleger (80 %), mens det økonomiske incitament scorer lavest (67 %). Kun 6 % angiver ingen motivationsfaktorer, hvilket kan tolkes som, at 94 % af de ledige er motiverede for at komme i beskæftigelse.

Resultaterne peger i retning af en beskæftigelsesindsats, der overordnet indeholder en generel opkvalificering og uddannelse, etablering af netværk og vejledningsforløb samt formidling af jobs, der i videst mulig omfang tager højde for mulighederne og begrænsningerne for den enkelte ledige. Til lige vil det være mest optimalt at differentiere mellem de ledige og iværksætte et mix af redskaberne til at nedbryde de forskellige sæt af barrierer, som findes blandt de ufaglærte ledige.

Baggrund og formål

Formålet med analysen er at identificere, hvilke barrierer på det storkøbenhavnske arbejdsmarked, der er med til at fastholde forsikrede ufaglærte i ledighed. Ligeledes vil analysen identificere motivationsfaktorer, der gør, at ufaglærte ledige ønsker at vende tilbage til arbejdsmarkedet.

Ledighedsstatistikkerne viser, at ufaglærte har en noget højere ledighed end andre grupper, og at ledigheden er højere i Storkøbenhavn end i de fleste øvrige dele af landet. Det kunne tyde på, at specielt ufaglærte i det storkøbenhavnske område har vanskeligt ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet. En undersøgelse fra Rambøll Management¹ peger imidlertid på, at arbejdsmarkedet også efterspørger ufaglært arbejdskraft, hvis de tilstrækkelige kompetencer vel at mærke er til stede. I 2006 gennemførte LO Storkøbenhavn en kvalitativ undersøgelse af balanceproblemer på det storkøbenhavnske arbejdsmarked², der belyser faktorer, som forhindrer ufaglærte i at komme i beskæftigelse. På baggrund af disse undersøgelser er det vores hypotese, at der eksisterer barrierer på arbejdsmarkedet, som skaber et mismatch mellem efterspurgt og udbudt arbejdskraft.

Denne analyse skal kvantificere omfanget og styrken af disse barrierer og motivationsfaktorer. Et sådant fokus vil være relevant, ikke mindst i den nuværende situation med højkonjunktur og lav ledighed, som betyder, at arbejdskraftreserven er relativt lille. Analysen vil således bidrage til et grundlag for at prioritere indsatsområderne over for målgruppen ved at differentiere mellem ledige ud fra deres barrieremønstre. Med relevant viden om, hvilke mekanismer, der spiller en rolle for de ufaglærte lediges muligheder for at komme i beskæftigelse, vil de lokale jobcentre og a-kasser bedre være i stand til at nedbryde barriererne på arbejdsmarkedet. Dermed vil man kunne medvirke til at sikre en positiv beskæftigelsesudvikling i kommunen for specielt de ufaglærte gennem at udvide kapacitetsgrænsen på arbejdsmarkedet.

Undersøgelsen er baseret på interviews med ufaglærte ledige i Storkøbenhavn. Vurderingen af barriererne bygger således på de lediges egne oplevelser og holdninger, og analysen er dermed afgrænset af de informationer, som er tilgængelige for udbudssiden på arbejdsmarkedet.

¹ 'Analyse til afdækning af kompetencekrav og -udbud for ikke-faglærte i Storkøbenhavn', Rambøll Management 2006.

² 'Balanceproblemer på arbejdsmarkedet - En undersøgelse af ledighed blandt ufaglærte i Storkøbenhavn', LO Storkøbenhavn 2006.

Målgruppen – de ufaglærte ledige

Målgruppen er her defineret som personer uden uddannelse eller med ikke-kompetencegivende ungdomsuddannelse, det vil sige gruppen af 20-64-årige i Storkøbenhavn med enten grundskole, almen gymnasial eller erhvervsgymnasial uddannelse som højeste fuldførte uddannelse.

De ufaglærte ledige i Storkøbenhavn³ udgjorde ifølge Danmarks Statistik 9.377 personer i 2006 ud af i alt 24.783 ledige. Beskæftigelsen for ufaglærte var på 135.686, hvor især detailhandelen, transportbranchen samt hotel- og restaurationsbranchen skiller sig ud som særligt 'ufaglærte brancher'. Der er således en fjerdedel af arbejdsstyrken i Storkøbenhavn, der har en ufaglært baggrund. Ledigheden for ufaglærte er dermed på 6,5 %, hvilket er noget højere end den samlede ledighed i området på 4,6 %. Til gengæld er ledighedsniveauet på 6,5 % præcis det samme som for resten af landets ufaglærte.

LO Storkøbenhavn har foretaget en beskæftigelsesfremskrivning⁴, som viser, at der frem mod 2015 vil blive efterspurgt omkring 3.000 færre ufaglærte i Storkøbenhavn. På den baggrund kan man forvente en fremtidig ledighed på op imod 10 % for målgruppen, samtidig med at efterspørgslen efter uddannet arbejdskraft stiger med ca. 70.000 personer.

Karakteristika for ufaglærte ledige i Storkøbenhavn

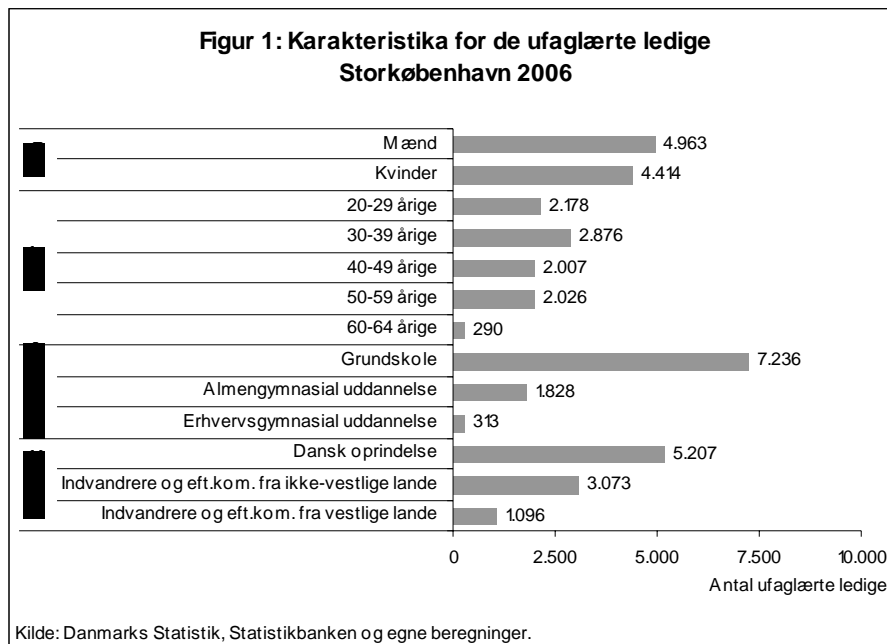
Af figur 1 fremgår det, hvordan de ledige fordeler sig i udvalgte undergrupper.

Lidt flere mænd end kvinder optræder i ledighedsstatistikken for ufaglærte, idet 53 % er mænd, mens 47 % er kvinder. Alligevel er andelen af ledige kvinder højere i forhold til i den storkøbenhavnske arbejdsstyrke generelt, hvor der er 45 % kvinder.

Aldersmæssigt er der flest 30-39 årige ligesom i arbejdsstyrken. Det er specielt de 20-29 årige, der er relativt flere af blandt de ufaglærte ledige. De udgør 23 % af de ledige, mens der er 17 % i arbejdsstyrken. Derimod er der relativt færre ledige 40-49 årige og 60-64 årige.

³ Se oversigt over kommuner i Storkøbenhavn i metodeafsnittet på side 29

⁴ På baggrund af rapporten 'Arbejdsmarkedet på Sjælland og Øerne i 2015', AKF 2006



Hovedparten af de ufaglærte ledige har kun grundskolen bag sig (77 %). Det er tilfældet for 66 % i arbejdsstyrken. Der er altså en overvægt af ufaglærte ledige med kun folkeskolen bag sig, hvorimod en større del af de gymnasialuddannede er i beskæftigelse.

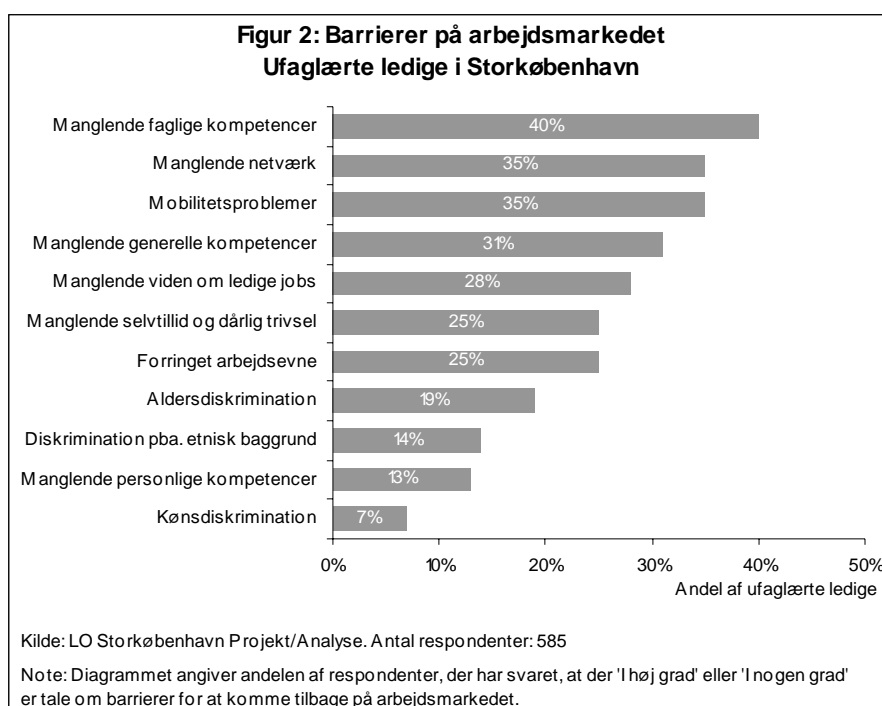
Overrepræsentationen af ledige indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande er markant. Selv om denne gruppe står for under 10 % af arbejdsstyrken, udgør de en tredjedel af de ufaglærte ledige. Tendensen ses også hos ledige indvandrere og efterkommere fra vestlige lande men i mindre udpræget grad. Antalsmæssigt har flertallet (56 %) af de ledige personer dog dansk oprindelse.

Analysen har i det efterfølgende fokus på de forsikrede, ufaglærte ledige. De forsikrede ledige udgør ca. 70 % af det samlede antal ledige i Storkøbenhavn. Endvidere er inkluderet de uddannede ledige, som i øjeblikket befinder sig på den ufaglærte del af arbejdsmarkedet. Undersøgelsen tager således udgangspunkt i ufaglærte ledige fra 3Fs A-kasse (3F), HKs A-kasse, FOAs A-kasse og NNFs A-kasse, som indeholder størstedelen af de ufaglærte, forsikrede ledige. Disse ledige er alle defineret som arbejdsmarkedsparete, tilhørende matchkategori 1-3.

Barrierer på arbejdsmarkedet for ufaglærte ledige

Nedbrydelse af barrierer for beskæftigelse kan være et af de redskaber i beskæftigelsesindsatsen, som kan give ufaglærte ledige en mere fast tilknytning til arbejdsmarkedet på arbejdsmarkedet. I det følgende redegøres for hvor udbredte, 11 forskellige barrierer er, og hvordan sammensætningen af ledige er for hver barriere. Et fundament vil hermed være til stede for at pege på, hvilke arbejdsrelaterede ressourcer, der med fordel kan styrkes i og omkring de ledige.

Resultaterne af undersøgelsen viser, at de tre største barrierer er manglende faglige kompetencer, manglende personligt netværk og mobilitetsproblemer, som mere end hver tredje oplever. Færrest, kun 7 %, ser kønsdiskrimination som en barriere.



Man kan derfor ikke fremhæve nogen enkeltstående barriere, der kan forklare de ufaglærtes ledighed. Der er snarere tale om kombinationer af forskellige barrierer, der også kalder på en bred vifte af indsatsområder og en differentiering mellem de ledige. Overordnet giver top-3 barriererne anledning til anbefaling af generel opkvalificering og uddannelse af de ledige, etablering af netværk og netværksaktiviteter samt formidling af jobs, der i videst mulig omfang tager højde for den enkelte lediges muligheder og begrænsninger.

Hver ledig har kunnet angive flere barriereområder, som påvirker dem. Tabel 1 viser procentvis hvor mange ledige, der er for hvert antal samtidigt virkende barrierer. Gennemsnitligt ligger niveauet på tre barrierer pr. person med en standardafvigelse⁵ på +/- 2. Heraf har 10 % ingen barrierer, men 73 % har to eller flere barrierer, så der er en vis spredning i feltet. Kun for de resterende 17 % kan fokus rettes mod en enkelt faktor.

Alt i alt giver det et billede af, at dels er hovedparten udsat for barrierer på arbejdsmarkedet. Dels har tre fjerdedele et mix af barrierer, hvilket analyseres nærmere i afsnittet med fire ledighedsprofiler på side 25.

Tabel 1: Antal barrierer pr. person		Andel af ufaglærte ledige
Ingen barrierer		10%
	0	10%
Én barriere		17%
	1	17%
Flere barrierer		73%
	2	20%
	3	19%
	4	11%
	5	8%
	6	7%
	7	4%
	8	2%
	9	1%
	10	0%
	11	0%
I alt		100%
Kilde: LO Storkøbenhavn Projekt/Analyse. Antal respondenter: 585		

I forhold til de demografiske baggrundsfaktorer er det kendetegnende for antallet af barrierer pr. person, at

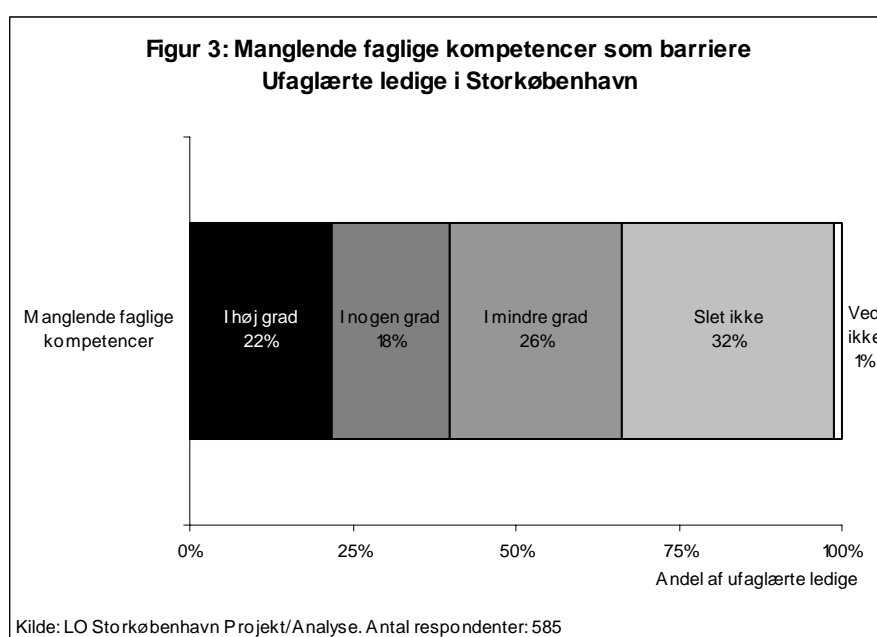
- Mænd og kvinder oplever lige mange barrierer
- De ældre har flere barrierer end de yngre
- Indvandrere fra både vestlige og ikke-vestlige lande har flere barrierer end efterkommere af indvandrere og personer med dansk oprindelse
- FOA-medlemmer har flere barrierer end 3F-medlemmer, der igen har flere barrierer end HK-medlemmer
- Personer med ledighed over ét år har flere barrierer end personer med ledighed under ét år

⁵ Defineret som spredning omkring gennemsnittet

Manglende faglige kompetencer

Manglende faglige kompetencer er den mest udbredte barriere. 40 % angiver, at dette 'i høj grad' eller 'i nogen grad' er en hindring for at komme i beskæftigelse.

Faglige kompetencer dækker over både uddannelse og erhvervs erfaring samt evnen til at udnytte den opnåede viden i arbejdssammenhænge.



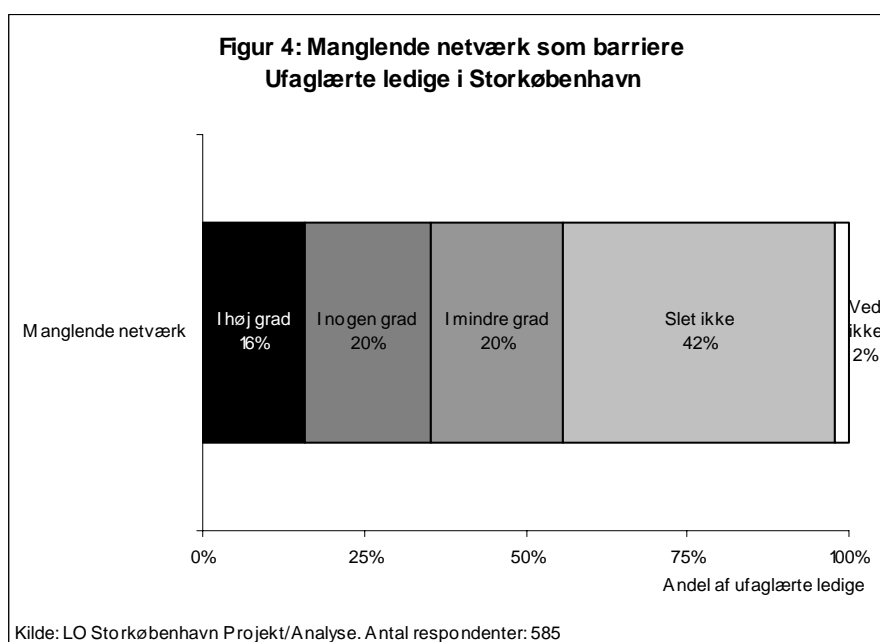
Fordelt på demografiske baggrundsfaktorer er det kendetegnende, at

- Der er lige stor hyppighed af manglende faglige kompetencer blandt mænd og kvinder
- Denne barriere forekommer lige ofte i alle aldersgrupper
- Der er med 53 % en overvægt blandt ikke-vestlige indvandrere imod 36 % hos personer med dansk oprindelse
- For ca. 50 % af 3Fs og FOAs medlemmer er manglende faglige kompetencer en barriere, mens det kun gælder for 34 % af HK-medlemmer
- Der er ingen forskelle i forhold længden af ledighedsperioden

Manglende netværk

35 % af de ufaglærte ledige fremhæver manglende personligt netværk som en barriere på arbejdsmarkedet.

Omkring to ud af tre ledige jobs bliver ikke annonceret, men bliver besat gennem netværk. Dette understreger betydningen af det personlige netværk i jobsøgningsammenhæng.



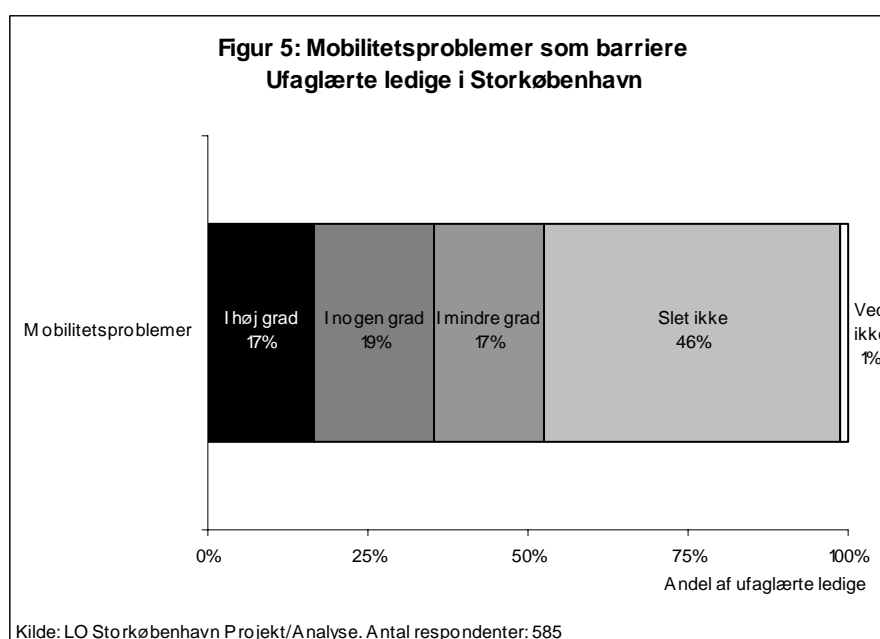
Fordelt på demografiske baggrundsfaktorer er det kendetegnende, at

- Der er tendens til, at mænd (40 %) oftere har en netværksbarriere end kvinder (33 %)
- Der er ingen aldersmæssige forskelle
- Næsten 50 % af de ikke-vestlige indvandrere har et i denne sammenhæng ringe netværk i forhold til 32 % af de etniske danskere
- Der er ingen forskelle imellem faggrupperne
- Ledighedslængden har ingen betydning

Mobilitetsproblemer

Mobilitetsproblemer forstås her som vanskeligheder ved at bestride jobs med skæve arbejdstider eller med stor geografisk afstand til og fra hjemmet. Tidligere undersøgelser har vist, at det typisk rammer børnefamilier, fordi det af hensyn til børnene og som følge af institutionernes åbningstider er svært at få hverdagen til at hænge sammen med et fuldtidsjob.

35 % udpeger mobilitetsproblemer som en negativ faktor for beskæftigelsesmulighederne.



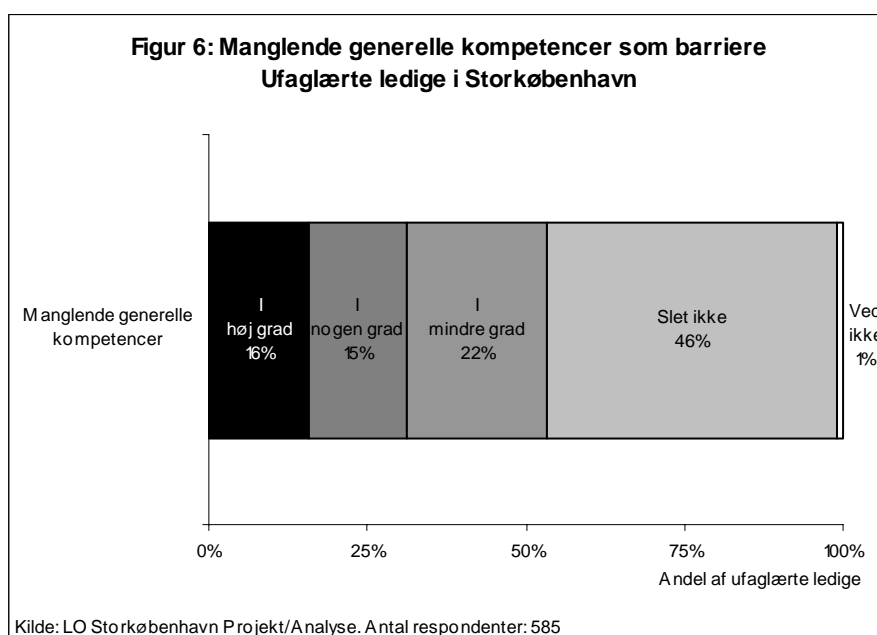
Fordelt på demografiske baggrundsfaktorer er det kendetegnende, at

- 40 % af kvinderne mod 31 % af mændene oplever mobilitetsproblemer
- Der er større tendenser til mobilitetsproblemer i de yngre aldersgrupper
- Etniciteten spiller ikke nogen rolle
- Mobilitetsproblemerne er væsentlig mindre hos HKs medlemmer end blandt de øvrige
- Ledighedslængden gør ingen forskel

Manglende generelle kompetencer

De generelle kompetencer indbefatter bl.a. sprogkundskaber, IT-færdigheder og kommunikations-evner. Disse kompetencer går på tværs af job- og fagområder og er i stigende grad efterspurgt på arbejdsmarkedet.

Manglende generelle kompetencer er en barriere hos 31 % af de ledige.



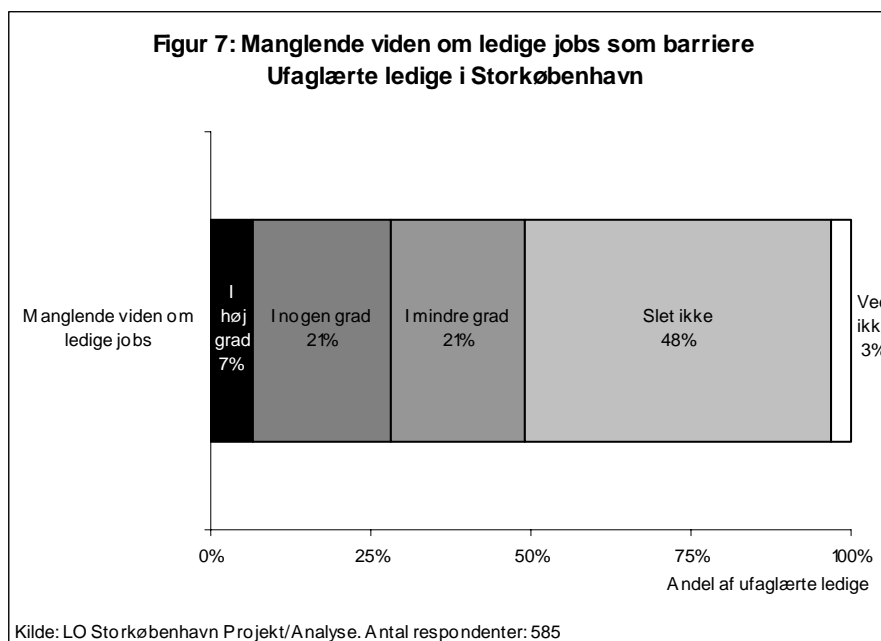
Fordelt på demografiske baggrundsfaktorer er det kendetegnende, at

- 36 % af kvinderne savner generelle kompetencer i forhold til 27 % af mændene
- Der er ingen aldersbetingede forskelle
- De ikke-vestlige indvandrere skiller sig ud ved, at 52 % siger, at de manglende generelle kompetencer er en barriere. De øvrige etniske grupper ligger omkring 30 %
- Blandt faggrupperne er det i højere grad en barriere for FOA-medlemmer (45 %) end for HK-medlemmer (23 %)
- Ledighedslængden har ingen betydning

Manglende viden om ledige jobs

Barrieren er her, at den ledige ikke ved, hvor vedkommendes kompetencer kan bruges. En manglende gennemsigtighed, som gør, at kan være ledige jobs, som passer til den lediges kompetencer, men som alligevel ikke bliver søgt.

Manglende viden er en barriere hos 28 % af de ufaglærte ledige.



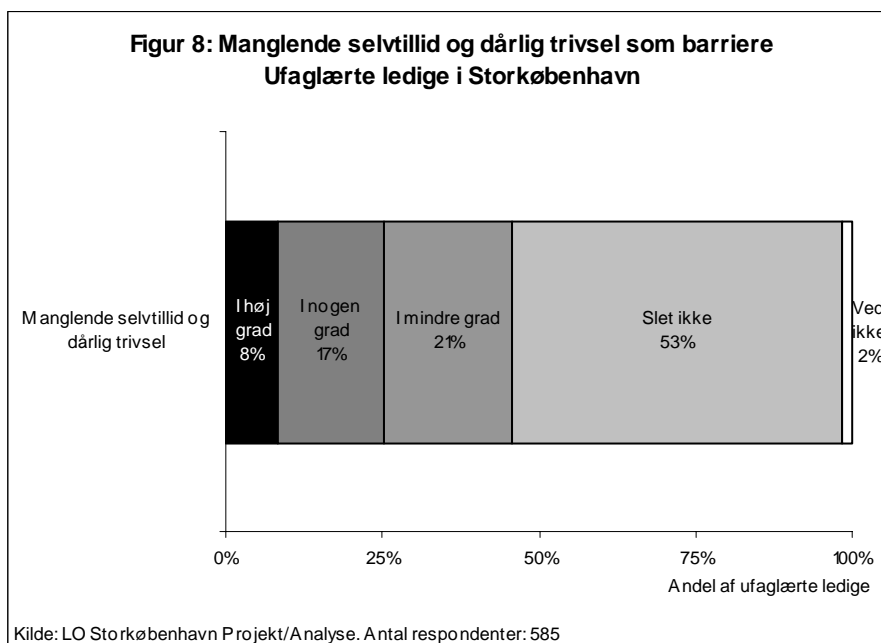
Fordelt på demografiske baggrundsfaktorer er det kendetegnende, at

- Der er ingen kønsforskelle
- Der er ingen aldersforskelle
- Indvandrere fra både vestlige og ikke-vestlige lande er overrepræsenterede, idet omkring 35 % mangler denne viden. For personer med dansk oprindelse er andelen 25 %
- Der er ikke forskel mellem faggrupperne
- Der er ingen forskelle i forhold til ledighedsperiodens længde

Manglende selvtillid og dårlig trivsel

Perioder med ledighed kan have en negativ indflydelse på den lediges psykiske velvære. Afslag på jobansøgninger og følelsen af ikke at være efterspurgt på arbejdsmarkedet kan være nogle af årsagerne til manglende selvtillid og dårlig trivsel.

Dette er en barriere for 25 % af de adspurgte, mens det 'slet ikke' er tilfældet for over 50 %.



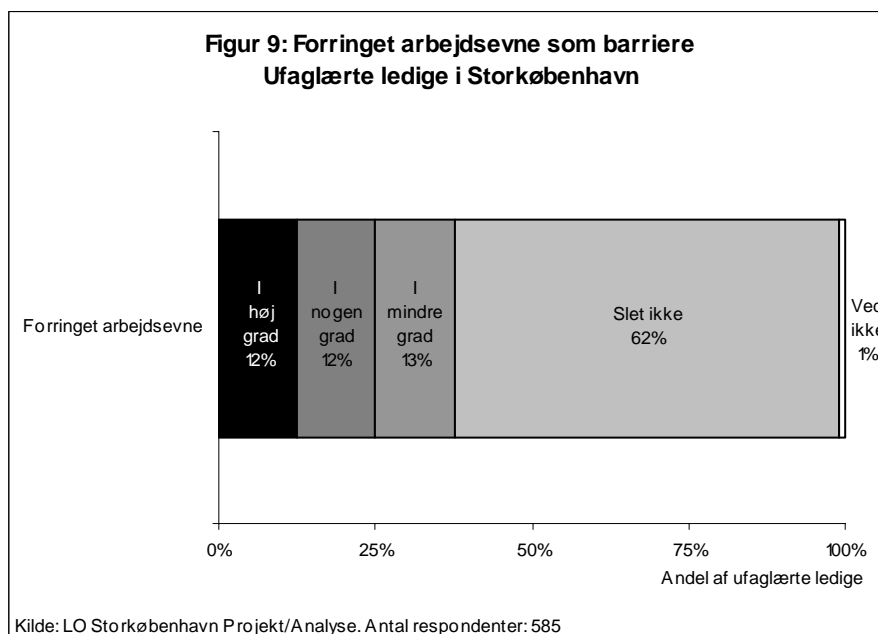
Fordelt på demografiske baggrundsfaktorer er det kendetegnende, at

- Mænd og kvinder er lige udsatte
- Der er ingen udsving imellem aldersgrupperne
- De etniske grupper oplever denne barriere lige ofte
- Der er ingen forskel mellem faggrupperne
- Det har ingen betydning hvor længe man har været ledig

Forringet arbejdsevne

Nedslidning i et fysisk belastende job kan være en af grundene til et dårligt helbred og deraf følgende forringet arbejdsevne. I mange former for ufaglært arbejde er en vis fysisk kapacitet nødvendig for at bestride jobbet.

24 % ser forringet arbejdsevne som en årsag til ikke at være i beskæftigelse.



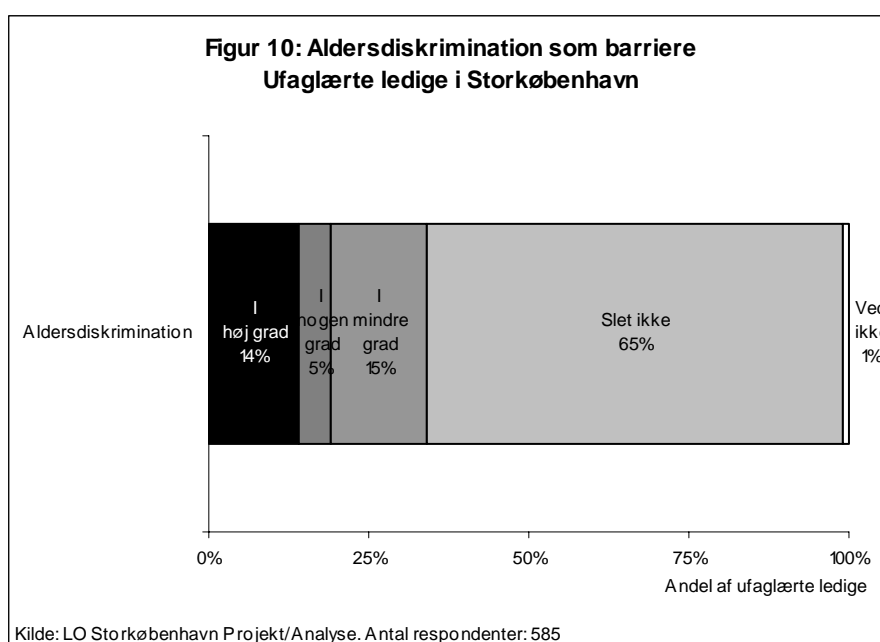
Fordelt på demografiske baggrundsfaktorer er det kendetegnende, at

- Der er ingen forskel mellem mænd og kvinder mht. forringet arbejdsevne
- Blandt de 55-64 årige ser ca. 30 % forringet arbejdsevne som en barriere. Dette gælder kun for 20 % af de 20-39 årige.
- Der er ingen forskelle mellem de etniske grupper
- I FOA og 3F har en tredjedel arbejdsevnen som en barriere over for 18 % i HK
- Der er ingen sammenhæng med ledighedslængden

Aldersdiskrimination

Denne type af barriere går ikke på manglende ressourcer hos den ledige selv, men oplevelser på arbejdsmarkedet med fx arbejdsgivere, hvor det mere eller mindre synligt er tilfældet, at ældre medarbejdere og jobansøgere fravælges.

19 % af de ufaglærte ledige har oplevet aldersdiskrimination som en barriere. Ser man imidlertid mere nuanceret kun på gruppen af 55-64 årige, gælder det derimod for hele 77 %.



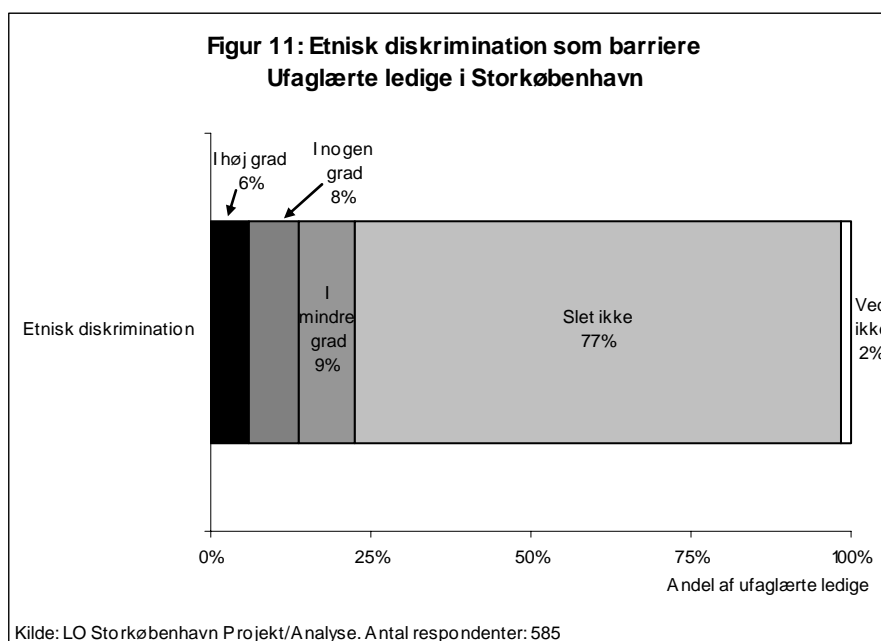
Fordelt på demografiske baggrundsfaktorer er det kendetegnende, at

- Der er ingen forskelle mellem mænd og kvinder
- Aldersdiskrimination opleves mere blandt etniske danskere, men kun fordi indvandrere og efterkommere generelt tilhører de yngre aldersgrupper
- Der er ingen forskelle mellem faggrupperne i de relevante alderskategorier
- Der er ingen forskelle mht. ledighedsperioden

Etnisk diskrimination

Etnisk diskrimination på arbejdsmarkedet kan forekomme på flere måder. Der kan være tale om den såkaldte statistiske diskrimination, hvor de potentielle arbejdsgivere fravælger bestemte jobsøgende, som de ikke mener, de deler værdier med, eller som de mener er mindre produktive end andre. Dette sker i ansættelsessituationen fx på baggrund af fremmedklingende navne eller en fremmedklingende accent.

Etnisk diskrimination opleves af 14 % af den samlede gruppe af ufaglærte ledige. Men specifikt for indvandrere og efterkommere er niveauet dog oppe på 40 %.



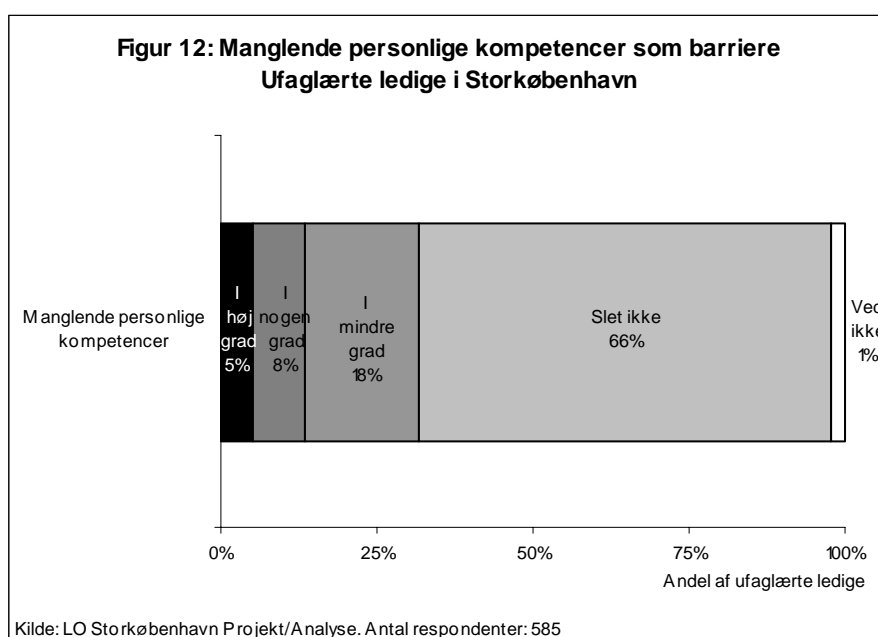
Fordelt på demografiske baggrundsfaktorer er det kendetegnende, at

- Der er ingen forskel mellem mænd og kvinder
- Der er ingen aldersmæssige forskelle, når der tages højde for den uens aldersstruktur for etniske danskere i forhold til indvandrere og efterkommere
- Der er tendens til, at etnisk diskrimination oftere opleves som en barriere af faggrupper under 3F og FOA i forhold til HK-medlemmer
- Der er ingen forskelle i forhold til ledighedslængden

Manglende personlige kompetencer

De personlige kompetencer udgøres af fx egenskaber som at være serviceminded, fleksibel og samarbejdsvillig. Også denne type af kompetencer er i stigende grad i fokus i jobsammenhæng.

13 % angiver manglende personlige kompetencer som en barriere for beskæftigelse.



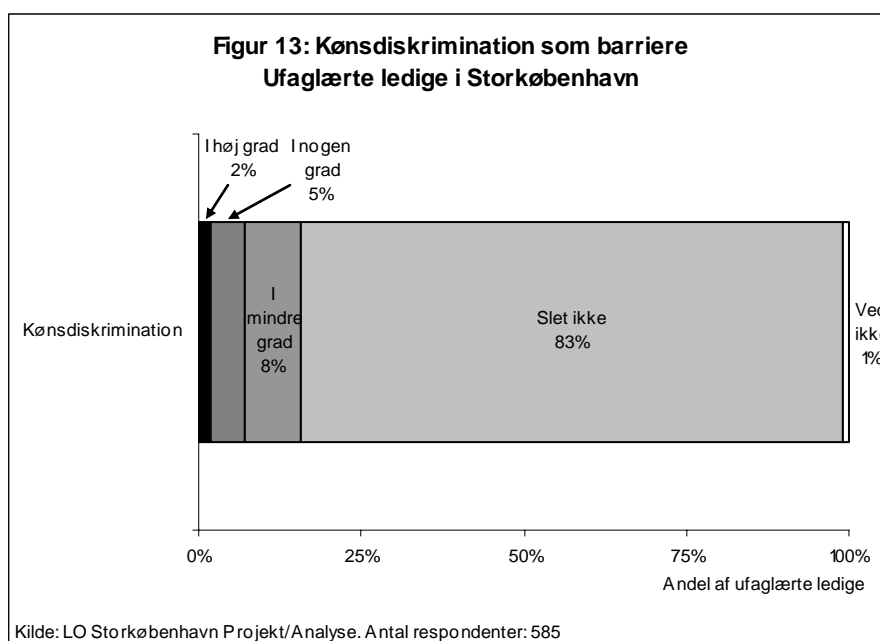
Fordelt på demografiske baggrundsfaktorer er det kendetegnende, at

- Der er ingen kønsforskelle
- Der er ingen aldersforskelle
- Blandt indvandrere fra både vestlige og ikke-vestlige land samt efterkommere fra ikke-vestlige er manglende personlige kompetencer en barriere for omkring 25 %. For personer med dansk oprindelse er det tilsvarende tal 9 %.
- Der er ingen forskelle mellem faggrupperne, når der tages højde for det større antal etniske minoriteter i 3F og FOA i forhold til HK
- Der er ingen forskelle i forhold til ledighedsperiodens længde

Kønsdiskrimination

På nogle delarbejdsmarkeder har det været kendetegnende, at rekrutteringen er sket efter et genkendelighedsprincip. Man er i sådanne tilfælde fra arbejdsgiverside gået efter en ensartethed på arbejdspladsen ved at foretrække nyansatte, afspejler den eksisterende kønsstruktur.

Kun for 7 % af de ufaglærte ledige er kønsdiskrimination en barriere. Så kønsdiskrimination er den mindst udbredte barriere i undersøgelsen. I modsætning til hvad man kunne forvente, fås samme resultat ved udelukkende at se på de kvindelige respondents svar.



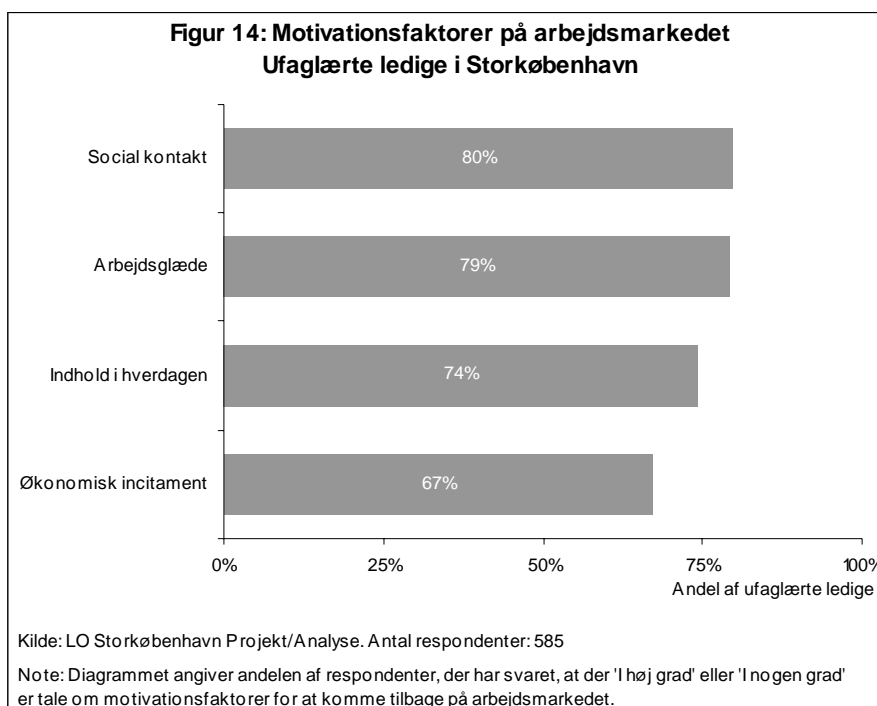
Fordelt på demografiske baggrundsfaktorer er det kendetegnende, at

- Der er ingen aldersmæssige forskelle
- Indvandrere fra vestlige og ikke-vestlige lande oplever oftere kønsdiskrimination (15 %) end personer med dansk oprindelse (4 %)
- Der er ingen forskelle mellem faggrupperne
- Der er ingen forskelle mht. ledighedslængde

Motivationsfaktorer for ufaglærte ledige

Tidligere undersøgelser viser, at ni ud af ti ufaglærte, forsikrede ledige er motiverede for at komme i beskæftigelse⁶. De økonomiske fordele ved en tilknytning til arbejdsmarkedet er ofte begrænsede for ufaglærte. Det er derfor i jobformidlingssammenhæng vigtigt også at være opmærksom på andre motivationsfaktorer i forhold til de lediges ønske om beskæftigelse frem for ledighed. I det følgende redegøres for hvor udbredte, fire forskellige motivationsfaktorer er, og hvordan sammensætningen af ledige er for hver motivationsfaktor.

Alle de fire motivationsfaktorer i undersøgelsen rangerer højt hos de ledige i forbindelse med ønsket om at vende tilbage til arbejdsmarkedet. Vigtigst er den sociale kontakt med kolleger på arbejdspladsen, som 80 % af de ufaglærte ledige peger på som en motivationsfaktor. Færrest ser det økonomiske incitament som en motivationsfaktor, men det er dog to tredjedele og dermed et flertal.



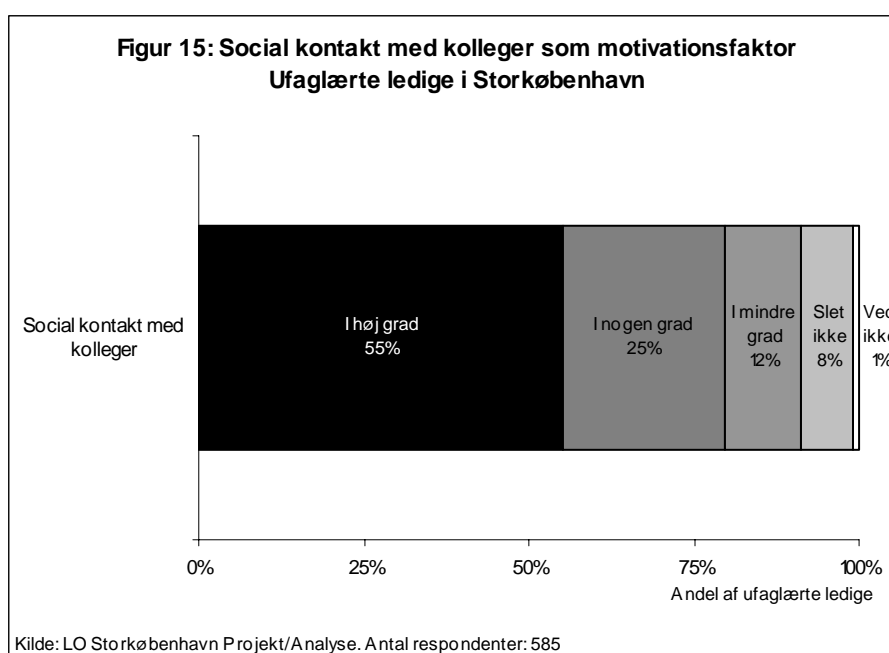
75 % nævner tre eller fire motivationsfaktorer, mens 6 % ikke angiver nogen. Dette kan tolkes som, at 94 % af de ufaglærte ledige af den ene eller anden årsag er motiverede for at komme i beskæftigelse, hvilket stemmer godt overens med resultaterne fra tidligere undersøgelser.

⁶ Resultater fra rapporten 'Analyse af det københavnske arbejdsmarked', New Insight 2007

Social kontakt

Ved at være i beskæftigelse får man ud over det arbejdsrelaterede også opfyldt essentielle menneskelige behov som social kontakt til kolleger og mulighed for at identificere sig med andre på arbejdsmarkedet. Hvis man er arbejdsløs, kan dette ofte være vanskeligt.

For 80 % af de ufaglærte ledige er behovet for social kontakt en drivkraft med hensyn til ønsket om at vende tilbage til arbejdsmarkedet, som det fremgår af figur 15.

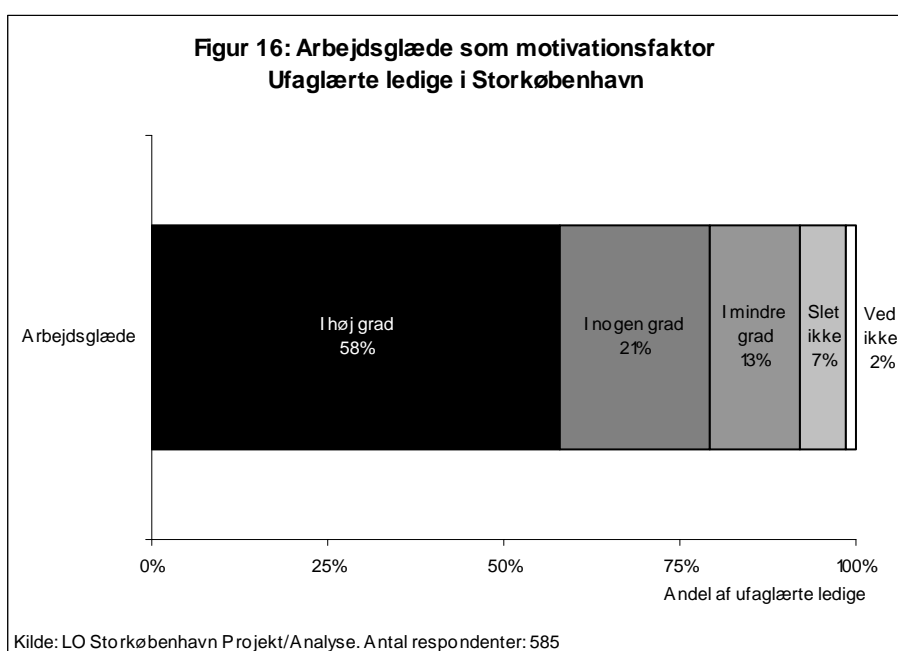


Fordelt på demografiske baggrundsfaktorer er det kendetegnende, at alle undergrupper af køn, alder, etnicitet, faggrupper og ledighedslængde oplever behovet for social kontakt i lige høj grad.

Arbejdsglæde

Arbejdsglæde er følelsen af glæde og tilfredshed, som man kan opnå gennem processen og resultaterne af ens faglige indsats i et job. En høj arbejdsglæde kan medvirke til mindre stress, mindre sygdom og en større livsglæde.

I 79 % af tilfældene er den potentielle arbejdsglæde ved at have et arbejde en motivationsfaktor for de ledige.



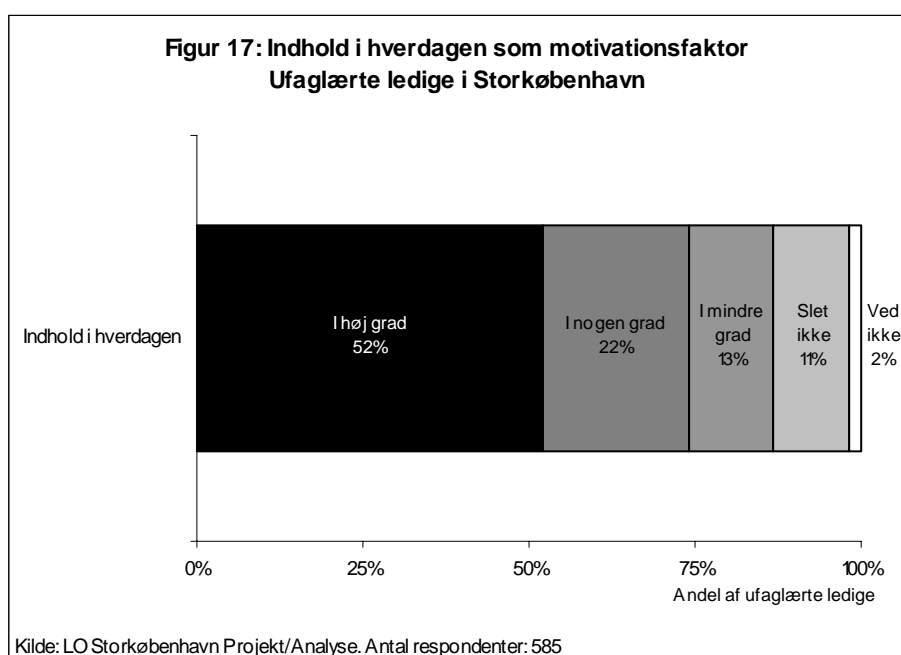
Fordelt på demografiske baggrundsfaktorer er det kendetegnende, at

- Der er ingen forskelle mellem mænd og kvinder
- Der er ingen aldersforskelle
- Der er ingen forskelle mellem de etniske grupper
- Der er en tendens til, at faggrupperne under FOA og HK i højere grad er motiveret gennem arbejdsglæde end 3F-faggrupperne
- Der er ingen forskelle i forhold til ledighedslængde

Indhold i hverdagen

At blive værdsat gennem ens arbejde og have ansvar for nogle opgaver kan være med til at give en meningsfuld tilværelse. For ledige er denne mulighed ikke til stede på samme måde. Ønsket om at få et indhold i hverdagen kan derfor være en 'push-faktor', der giver motivation til at søge beskæftigelse.

Indhold i hverdagen er en motivationsfaktor for 74 % af de ledige.



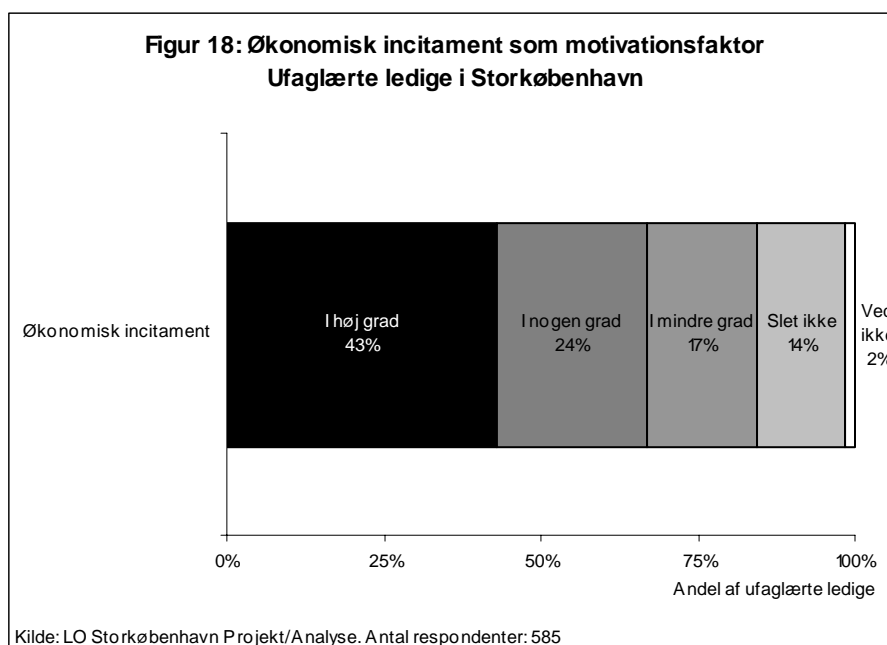
Fordelt på demografiske baggrundsfaktorer er det kendetegnende, at

- Der er ingen forskelle mellem mænd og kvinder
- For de yngre 20-39 årige ledige er indhold i hverdagen en større motivationsfaktor (81 %) end for de ældre 50-64 årige (69 %)
- Indhold i hverdagen er en motivationsfaktor 86 % blandt indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande. Dette er signifikant flere end ledige med dansk oprindelse, hvor 71 % er motiverede på den baggrund.
- Der er ingen forskel mellem faggrupperne
- Der er ingen forskelle i forhold til ledighedslængden

Økonomisk incitament

Det økonomiske udbytte ved at være i beskæftigelse er i det fleste tilfælde afgørende for at sikre selvforsørgelse. Men med det forholdsvis lave lønniveau for ufaglærte vil det økonomiske incitament ved at være tilknyttet arbejdsmarkedet være mindre.

For 67 % af de ufaglærte ledige er økonomiske forhold en motivation til at søge beskæftigelse.



Fordelt på demografiske baggrundsfaktorer er det kendetegnende, at

- Der er en tendens til, at ledige kvinder vægter de økonomiske forhold højere end mænd.
- Der er ingen aldersforskelle
- Økonomien er en større motivationsfaktor for indvandrere og efterkommere (80 %) end for personer med dansk oprindelse (62 %)
- Der er tendens til, at 3F-medlemmer (74 %) og FOA-medlemmer (73 %) i højere grad er motiverede af økonomiske faktorer end HK-medlemmer (62 %)
- Der er ingen forskelle i forhold til ledighedsperiodens længde

Fire typer af ufaglærte ledige

Ud fra vurderingerne af barriererne på arbejdsmarkedet kan de ufaglærte ledige inddeles i typer. Typologiseringen er her foretaget ved en faktoranalyse af interviewmaterialet, hvor sammenhænge i besvarelsene er kortlagt. Det oprindelige antal barrierer reduceres herved til nogle færre bagvedliggende faktorer⁷. Hver type er karakteriseret ved at have samme kombination af barrierer. Det gør det muligt at få overblik over, hvordan man kan sammensætte et mix af redskaber i beskæftigelsesindsatsen over for hver type af ufaglærte ledige.

Tabel 2 viser resultaterne af faktoranalysen med hvilke barrierer, der hører til hver faktor/type.

Tabel 2: Faktoranalyse	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
Manglende faglige kompetencer	74		
Manglende generelle kompetencer	75		
Manglende personlige kompetencer	64		
Manglende netværk		54	
Manglende viden om ledige jobs		52	
Etnisk diskrimination		70	
Kønsdiskrimination		70	
Forringet arbejdsevne			64
Mobilitetsproblemer			45
Manglende selvtillid og dårlig trivsel			73
Aldersdiskrimination			
Kilde: LO Storkøbenhavn Projekt/Analyse. Antal respondenter: 585 Note: Værdierne i tabellen angiver faktorloadings, som er korrelationen mellem barrierer og faktorer/typer			

Heraf fremgår det, at man kan lokalisere tre typer med sammenhængende barrierer. For den første type er det de tre barrierer vedrørende manglende kompetencer, der er tilfælles. Denne type kan man karakterisere som *de uddannelseskrævende*. Barriererne for den anden type er en kombination af manglende netværk, manglende viden om, hvor de ledige jobs er samt diskrimination på baggrund af etnicitet og køn. Den type kan kaldes *de vejledningskrævende*. Den tredje type er ramt af forringet arbejdsevne, mobilitetsproblemer, manglende selvtillid/dårlig trivsel. Denne type er *de fysisk og psykisk svage*.

Udover disse tre typer, som er karakteriseret ved flere barrierer, findes der også den gruppe, der slet ikke har nogen barrierer (se tabel 1, side 8). Typemæssigt karakteriseres de som *de barrierefrie*.

⁷ Se beskrivelse af metoden bag faktoranalysen i metodeafsnittet på side 28

Man kan altså udskille fire forskellige typer af ufaglærte ledige med fire forskellige karakteristika og barrieresammensætninger. Profilerne for de fire typer ser ud som følger.

Type 1. For *de uddannelseskrævende* er det kendetegnende, at

- Der er en overvægt af kvinder
- Der er en kraftig overrepræsentation af indvandrere og efterkommere
- De findes oftere blandt 3Fs og FOAs medlemmer

Type 2. For *de vejledningskrævende* er det kendetegnende, at

- Der er en overvægt blandt de 40-49 årige og de 50-59 årige
- Der er en kraftig overrepræsentation af indvandrere fra både vestlige og ikke-vestlige lande
- Der findes relativt flere med en ledighedsperiode på over et år

Type 3. For *de fysisk og psykisk svage* er det kendetegnende, at

- De i overvejende grad findes blandt ledige af dansk oprindelse

Type 4. For *de barrierefrie* er det kendetegnende, at

- Der er en overvægt af de 20-39 årige
- Der er overrepræsentation af etniske danskere og efterkommere af indvandrere
- HK-medlemmer og 3F-medlemmer er i overtal
- Der findes relativt flere med en ledighedsperiode på under et år

Metode

Interviewundersøgelse

Undersøgelsen er gennemført som en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse med 560 telefoninterviews i Vilstrup Synovates CATI-center i perioden 31/10 til 14/11 2007. Denne dataindsamlingsform er kombineret med 25 personlige pilotinterviews gennemført af LO Storkøbenhavn Projekt & Analyse i perioden 3/10 til 12/10 2007 for at sikre en høj validitet i undersøgelsen.

En bruttostikprøve med telefonnumre og demografiske baggrundsoplysninger på 2.678 personer fra 3Fs a-kasse, HKs a-kasse og FOAs a-kasse er udtrukket ved simpel tilfældig udvælgelse fra Jobcenter Københavns database med ledige. Denne liste er suppleret med 31 ledige fra NNFs a-kasse og tilsendt Vilstrup Synovate. Vilstrup Synovate har efterfølgende returneret besvarelsene til LO Storkøbenhavn Projekt & Analyse i anonymiseret form i henhold til Datatilsynets vilkår for behandling af personoplysninger. Fremgangsmetoden er valgt, efter at et flertal af a-kasserne af etiske årsager og som følge af interne regler ikke ønskede at formidle kontaktdata på ledige til interviewformål uden forinden at have indhentet godkendelse fra det enkelte ledige medlem.

Den reelle nettostikprøve har været på 960 potentielle respondenter. Svarprocenten i undersøgelsen er dermed 58 %, hvilket må anses for at være acceptabelt. Sammensætningen af interviewerkorpsset har gjort det muligt både at gennemføre interviews på dansk, engelsk, tyrkisk og arabisk, hvilket har reduceret det systematiske bortfald.

Spørgerammen er udarbejdet af LO Storkøbenhavn Projekt & Analyse og tilrettet af Vilstrup Synovate. I de 15 holdningsspørgsmål er svarpersonerne blevet bedt om at besvare i hvilken grad, de oplever, at de 11 barrierer og 4 motivationsfaktorer gælder for dem personligt. I disse spørgsmål er brugt en 4- punkts skala gående fra "slet ikke" til "i høj grad".

Stikprøveusikkerhed

De procenttal, der gengives i analysen, er behæftet med en vis usikkerhed som følge af, at man i stedet for at spørge alle ufaglærte ledige i Storkøbenhavn kun har spurgt et mindre stikprøveudvalg

af dem. Usikkerhedens størrelse afhænger af selve procenttallet, antallet af ufaglærte ledige og antal respondenter og beregnes ud fra følgende formel:

$$1,96 \sqrt{\frac{(N-n) \text{procenttal}(100-\text{procenttal})}{N(n-1)}}, \text{ hvor } N = \text{antal ufaglærte ledige i Storkøbenhavn}$$

og $n = \text{antal respondenter}$

Usikkerheden i denne undersøgelse har været på maksimalt +/- 3,9 %-point, hvilket er tilfredsstillende.

Statistisk analyse

De statistiske analyser er foretaget med statistikprogrammet SAS (Statistical Analysis System).

Den statistiske analyse af sammenhænge mellem de lediges svar og de demografiske baggrundsvariable er gennemført med proceduren PROC FREQ ved chi-square tests. Der er kontrolleret ved at foretage en logistisk regressionsanalyse med proceduren PROC LOGISTIC for at identificere baggrundsvariable, der er signifikante under hensyntagen til de øvrige variables påvirkning. Der er anvendt et 5%-signifikansniveau i disse analyser.

Profilerne af de ledige er fundet ved faktoranalyse af de lediges holdninger. Faktoranalysen anvendes for at finde underliggende mønstre i de lediges besvarelser ved at erstatte sæt af spørgsmål/barrierer med bagvedliggende faktorer. Dermed kan man kortlægge eventuelle sammenhænge i, hvordan forskellige kombinationer af flere barrierer optræder på samme tid hos grupper af ledige. Hver faktor indeholder som minimum tre barrierer, og samme barriere er kun tilknyttet maksimalt én faktor. Det vil sige, at hver profil adskiller sig fra hinanden med hensyn til hvilke barrierer, de ledige oplever.

Til gennemførelse af faktoranalysen er anvendt PROC FACTOR med følgende principper:

- a) Varimax-rotation, der sikrer indbyrdes ukorrelerede faktorer.
- b) Kaiser-kriteriet, der sikrer, at en faktor bidrager med mindst lige så meget information som en oprindelig variabel. Dette sker ved kun at udvælge faktorer med egenverdier større end 1.

- c) Scree-test, der understøtter udvælgelsen af antal faktorer gennem et plot af egenverdier mod faktornummer.
- d) Grænsen for en faktorloading er sat til 0,40.

Definition af det storkøbenhavnske arbejdsmarked

Det geografiske område, som analysen dækker, består af kommuner i Storkøbenhavn. Det vil sige, at der indgår ledige med bopæl i Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune samt de kommuner, som indgik i det forhenværende Københavns Amt.

Nedenfor ses en liste over kommunerne:

Kommuner i Storkøbenhavn
København
Frederiksberg
Dragør
Tårnby
Albertslund
Ballerup
Brøndby
Gentofte
Gladsaxe
Glostrup
Herlev
Hvidovre
Høje-Taastrup
Ishøj
Lyngby-Taarbæk
Rødovre
Vallensbæk

Kilde: Danmarks Statistik

Bilag: Anvendt spørgeskema

Der findes forskellige barrierer mht. at komme tilbage på arbejdsmarkedet. Jeg skal nu høre om i hvilken grad du oplever følgende som en barriere. Du må svare på en skala fra 1 til 4, hvor 1 er slet ikke, 2: i mindre grad, 3: i nogen grad og 4 betyder i høj grad.

I hvilken grad du oplever [1.-11.] som en barriere for at komme tilbage på arbejdsmarkedet:

- 1. Manglende faglige kompetencer (fx uddannelse)*
- 2. Manglende generelle kompetencer (fx IT, sprog)*
- 3. Manglende personlige kompetencer (fx serviceminded)*
- 4. Forringet arbejdsevne/dårligt helbred*
- 5. Mobilitetsproblemer: skæve arbejdstider eller lang transporttid*
- 6. Diskrimination som følge af køn*
- 7. Diskrimination som følge af alder*
- 8. Diskrimination som følge af etnisk baggrund*
- 9. Manglende personligt netværk (mulighed for at finde job gennem folk du kender)*
- 10. Manglende viden om, hvor dine kvalifikationer/kompetencer kan bruges*
- 11. Manglende selvtillid/dårlig trivsel*

Til sidst skal jeg høre, hvordan følgende motivationsfaktorer har betydning for, at du vender tilbage til arbejdsmarkedet. Du skal bruge samme skala som før.

Hvor meget betyder [12.-15.] for dig:

- 12. Økonomisk incitament (højere indkomst i job end på overførselsindkomst)*
- 13. Arbejdsglæde og større selvudfoldelse*
- 14. Social kontakt med kolleger*
- 15. Bedre trivsel/indhold i hverdagen*



LO STORKØBENHAVN 2007

LO Storkøbenhavn
Vodroffsvej 13
1900 Frederiksberg C

T: 33 25 01 22
F: 33 24 20 32
E: lo@stkbh.lo.dk
www.lo-storkobenhavn.dk

Tryk: Vester Kopi