



STORKØBENHAVN



Balanceproblemer på arbejdsmarkedet

En undersøgelse af ledighed blandt ikke-faglærte i Storkøbenhavn

LO Storkøbenhavn 2006

Forord

LO Storkøbenhavn har i november og december 2006 foretaget en interviewundersøgelse for at belyse nogle af de balanceproblemer på arbejdsmarkedet i Storkøbenhavn, der består i at matche udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft.

Baggrunden for undersøgelsen er situationen på arbejdsmarkedet i Storkøbenhavn, hvor virksomheder inden for flere brancher mangler kvalificeret arbejdskraft samtidig med, at der er ledige ikke-faglærte, der tilsyneladende er fastholdt i ledighed.

LO Storkøbenhavn retter en stor tak til alle, der har bidraget til undersøgelsens gennemførelse.

Undersøgelsen er finansieret af midler fra Arbejdsmarkedsrådet for Storkøbenhavns projektpulje.

Projektkoordinator Mikkel Dam er ansvarlig for projektets gennemførelse og har udarbejdet analysen bistået af projektafdelingen og sekretariatet i LO Storkøbenhavn.

Indholdsfortegnelse

FORORD	1
INDHOLDSFORTEGNELSE	2
FORMÅL MED UNDERSØGELSEN	3
SAMMENFATNING	4
MÅLGRUPPE OG METODE	5
MÅLGRUPPE – IKKE-FAGLÆRTE LEDIGE	5
DATAINDSAMLING	6
ANALYSE	7
BEGREBSAFKLARING – KOMPETENCEBEGREBET.....	8
ANALYSE AF BARRIERER PÅ ARBEJDSMARKEDET FOR IKKE-FAGLÆRTE	11
KOMPETENCER	11
<i>Personlige kompetencer</i>	12
<i>Fagligt generelle kompetencer</i>	13
<i>Fagligt specifikke kompetencer</i>	13
ARBEJDSEVNE	14
MØBILITET	15
DISKRIMINATION	16
MOTIVATION	18
OUTSOURCING	20
BILAG: SPØRGERAMMER	21
SPØRGERAMME TIL INTERVIEWS MED IKKE-FAGLÆRTE.....	21
SPØRGERAMME TIL INTERVIEW MED ARBEJDSMARKEDSFORSKER	22
SPØRGERAMME TIL INTERVIEW MED A-KASSELEDER.....	23
SPØRGERAMME TIL INTERVIEW MED ARBEJDSGIVER	24
LITTERATURLISTE	25
TRANSSKRIBEREDE INTERVIEWS (SÆRSKILT)	

Formål med undersøgelsen

Formålet er at undersøge årsagerne til balanceproblemerne på arbejdsmarkedet i Storkøbenhavn. Virksomheder inden for flere brancher mangler kvalificeret arbejdskraft samtidig med, at der er ledige, der ikke kan få job. Denne ubalance på arbejdsmarkedet er ikke hensigtsmæssig, hverken samfundsøkonomisk eller for den enkelte ledige.

Undersøgelsen er således tilrettelagt for at belyse hvilke faktorer, der er afgørende for, at ledige ikke-faglærte fastholdes i ledighed, samtidig med at der er efterspørgsel efter ikke-faglært arbejdskraft. Dermed kan man opnå en viden, der kan bruges til bedre at matche arbejdsgivere og ledige.

Rambøll har i 2006 udarbejdet en analyserapport analyse til afdækning af kompetencekrav og -udbud¹. Den påpeger, at efterspørgslen efter højt kvalificeret arbejdskraft i Storkøbenhavn er stor, og at der også er efterspørgsel efter ikke-faglærte med et højt kompetenceniveau. Virksomhederne efterspørger imidlertid fagligt generelle og personlige kompetencer i højere grad end fagligt specifikke kompetencer hos de ikke-faglærte.

En anden af Rambøllanalyse fra 2005 om globaliseringens konsekvenser² påviser, at globaliseringen medfører et såkaldt funktionsskred. Dette betyder, at outsourcing af arbejdsopgaver fra Danmark medfører færre jobs til lavt kvalificerede ikke-faglærte, mens flere jobs til højt kvalificerede faglærte såvel som ikke-faglærte bliver tilbage eller insources. Medarbejdere oplever også et kompetencepres, som betyder, at kravene til uddannelse og andre kompetencer løbende ændrer sig.

Endvidere har det i den offentlige debat i perioder fremstået som om, de ledige ikke er villige til at tage de udbudte jobs. Det har ansporet flere både politikere og fagfolk til at foreslå at øge de økonomiske incitamenter ved at være i arbejde frem for på overførselsindkomst³.

Det vil således være interessant at undersøge, hvilken betydning disse faktorer har for ledige ikke-faglærte i forbindelse med deres adfærd på arbejdsmarkedet.

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

² 'Globaliseringens muligheder og konsekvenser for arbejdsmarkedene på Sjælland, Lolland-Falster og Bornholm', Rambøll Management 2005.

³ Senest i Jyllands-Posten 10. december 2006 under overskriften '110 ledige afslog job som post'.

Sammenfatning

Ud fra analysen af kvalitative interviews med 20 ikke-faglærte kan der udpeges en række barrierer på det storkøbenhavnske arbejdsmarked for de ikke-faglærte ledige. Herved belyses de faktorer, som kan virke hæmmende eller fremmende for de ikke-faglærte i forhold til at tage de udbudte jobs:

I forhold til de **personlige kompetencer** er det egenskaberne 'samarbejdsevner' og 'kundeservice', der identificeres som potentielle barrierer. De interviewede vurderer ikke disse egenskaber som reelle barrierer, da de generelt mener at besidde de efterspurgte personlige kompetencer.

De sproglige kundskaber under de **fagligt generelle kompetencer** opleves som en barriere, især for de ikke-faglærte med anden etnisk herkomst end dansk.

Både mangel på uddannelse og erfaring udpeges som barrierer blandt de **fagligt specifikke kompetencer**. Med hensyn til uddannelse gælder det dog specielt for den gruppe af ikke-faglærte, der ønsker faglærte jobs.

Der er konkrete erfaringer vedrørende den fysiske **arbejdsevne**, som sætter grænser for hvilke jobs, der kan søges.

Børnefamilier kan have **mobilitetsproblemer** i forhold til at tage jobs, der enten har skæve arbejdstider eller jobs, der geografisk er placeret langt fra bopælen og børnenes daginstitutioner.

Ældre ledige og ledige med anden etnisk herkomst end dansk har oplevet **diskrimination** på baggrund af deres alder eller herkomst.

Arbejdsglæde, indhold i livet, økonomiske incitamenter og socialt samspil med kolleger medvirker under kategorien **motivation** som faktorer, der fremmer jobsøgningen. Demotivation som følge af længere tids lediggang kan medvirke til at hæmme jobsøgningen og er således en barriere i sig selv.

Datamaterialet giver ikke direkte anledning til at identificere **outsourcing** som emnekategori.

Disse barrierer kan sammenfattende siges at udgøre et potentielt balanceproblem på arbejdsmarkedet i Storkøbenhavn. En kvantitativ undersøgelse vil kunne undersøge omfanget af dette balanceproblem. Hvis arbejdsmarkedets aktører kan formå at eliminere de mest vægtige af disse barrierer, vil man kunne sikre en mere smidig tilpasning af udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft. Derved vil balanceproblemerne på det storkøbenhavnske arbejdsmarked kunne løses.

Målgruppe og metode

Målgruppe – ikke-faglærte ledige

De ikke-faglærte omfatter her personer uden uddannelse, det vil sige den del af befolkningen i Stor-københavn med enten grundskole, almen gymnasial eller erhvervsgymnasial uddannelse bag sig.

Fokus er i undersøgelsen på den ledige del af de ikke-faglærte, med kortere eller længere ledighedsperioder bag sig og med forskelligt niveau af erfaring med hensyn til jobsøgning. Imidlertid er der også i undersøgelsen inddraget enkelte interviews med ikke-faglærte i beskæftigelse for at inddrage erfaringer om, hvordan jobsøgningen er endt positivt med beskæftigelse til følge. Branchemæssigt spænder målgruppen vidt fra personer med erfaring fra bl.a. den private servicebranche, industrijobs samt ledige uden tilknytning til nogen brancher.

Ifølge Rambølls undersøgelse (Rambøll 2006) findes der ca. 50.000 ledighedsberørte i denne gruppe, hvilket svarer til omkring halvdelen af det samlede antal ledighedsberørte. Til sammenligning er der omkring 200.000 beskæftigede ikke-faglærte, og ledigheden er således markant højere end for de øvrige uddannelsesgrupper. Hovedparten, næsten to tredjedele, har ingen branchetilknytning, mens en tredjedel har erfaring fra typisk offentlige eller private servicebrancher. Der er en lille overvægt af kvinder i (52%), og gruppen er relativ ung med to tredjedele under 30 år. Hver fjerde har en anden etnisk baggrund end dansk, hovedsageligt fra ikke-vestlige lande.

Næsten halvdelen har en forsørgelsesgrad på over 80% set over et to-årigt forløb. Der er altså en stor andel af de ledige med en ganske lille tilknytning til arbejdsmarkedet, og som derfor også i fremtiden kan forventes at have vanskeligt ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet.

I denne undersøgelse er definitionen af ikke-faglærte udvidet til også at inkludere personer med faglært baggrund, som for nuværende befinder sig på den ikke-faglærte del af arbejdsmarkedet. Denne udvidelse af målgruppen er sket efter udvælgelsen af respondenter, hvor det har vist sig, at flere tilhørte denne gruppe. Der er således tale om dem, der enten frivilligt eller ufrivilligt har forladt deres fag og dermed nu søger ikke-faglærte jobs.

Dataindsamling

Analysen er udført på baggrund af kvalitative interviews med 20 ikke-faglærte samt 3 nøglepersoner med ekspertise i arbejdsmarkedsforhold. Interviewene er gennemført 1.12.2006-14.12.2006. Heraf er 11 af respondenterne interviewet ved personlige 1-1 interviews, mens resten er foretaget som telefoninterviews. Længden af interviewene har varieret mellem et kvarter og en time. Af de 20 ikke-faglærte er 16 ledige og 4 i beskæftigelse. I ekspertinterviewene interviewes en arbejdsmarkedsforsker, en a-kasseleder og en arbejdsgiverrepræsentant. Hver af de i alt 23 interviews er optaget og efterfølgende transskriberet.

Figur 1: Oversigt over interviews med ikke-faglærte:

Jobstatus	Antal respondenter
Ledig	16
I beskæftigelse	4
I alt	20
Køn	Antal respondenter
Kvinder	12
Mænd	8
I alt	20
Alder	Antal respondenter
18-29 år	4
30-39 år	6
40-49 år	5
50-59 år	5
I alt	20
Branche	Antal respondenter
Service	7
Handel	5
Industri	5
Transport	2
Sundhed	1
I alt	20

Kontakten til respondenter er formidlet dels gennem storkøbenhavnske a-kasser og dels gennem LO Storkøbenhavns netværk. Det er tilstræbt at sikre repræsentativiteten i undersøgelsen ved så vidt muligt at udvælge tilfældigt blandt de ikke-faglærte medlemmer af a-kasserne. Nøglepersoner er fundet gennem desktop research med det formål at inddrage synspunkter fra øvrige relevante aktører på arbejdsmarkedet.

Der er anvendt en semistruktureret interviewmetode⁴, hvor spørgerammerne er brugt som udgangspunkt til at belyse de forudbestemte temaer: kompetencekrav, outsourcing og motivation. Samtidig er der mulighed for, at svarene fra respondenterne kan føre til, at nye synsvinkler og informationer kan fremkomme under interviewene.

⁴ Som anført i Steinar Kvale: 'Interview – en introduktion til det kvalitative forskningsinterview', Reitzels forlag 2002.

Analyse

For at belyse de ikke-faglærtes oplevelser af barriererne på arbejdsmarkedet er data fra interviewene bearbejdet med inspiration fra Grounded Theory metoden⁵. Interviewpersonernes udtalelser er gennem åben kodning identificeret og inddelt i emnekategorier med tilhørende underinddeling i egenskaber. Samtidig findes evt. mønstre og variationer i besvarelsene. Ud fra de centrale emnekategorier forsøges det i sammenfatningen at udvikle en teori omkring barriererne på arbejdsmarkedet for de ikke-faglærte. Gennem en abduktiv tilgang er der på baggrund af de empiriske resultater åbnet op for at udvide eller kassere de prædefinerede emner, der beskrives i afsnittet om undersøgelsens formål.

Undersøgelsens resultater må anses for at have en relativ høj grad af reliabilitet på baggrund af de forholdsvis konsistente data, transskriptionen ud fra de optagede interviews samt muligheden for at holde de ikke-faglærtes svar op imod svarene fra ekspertinterviewene. På grund af det ressourcekrævende interview- og transskriptionsarbejde har flere personer medvirket i dette arbejde, hvilket kan påvirke pålideligheden en smule.

Der er lagt vægt på at udvælge ikke-faglærte, der sikrer en form for bredde med hensyn til baggrundsfaktorer. Der er således og en rimelig pæn fordeling mht. køn og alder. Da der er tale om en kvalitativ undersøgelse er undersøgelsens resultater imidlertid ikke generaliserbare i statistisk forstand, hvorfor forsøg på generalisering skal ske med varsomhed.

Validiteten i undersøgelsen er forsøgt opnået gennem at tilstræbe en lav bias i udvælgelsen, et i kvalitativt henseende højt antal respondenter samt ved at inddrage flere personer i undersøgelsens faser med design, gennemførelse og analyse. Undersøgelsesfeltet er belyst ud fra Rambølls analyser. Disse forforståelser har i en vis udstrækning influeret på valg af spørgsmålene i spørgerammerne. Men overordnet set vurderes resultaternes validitet til at være relativt høj.

⁵ Lanceret af Glaser; B.G. & A.L. Strauss i 'The Discovery of Grounded Theory', Aldine de Gruyter, New York 1967.

Begrebsafklaring – Kompetencebegrebet

Et af de centrale analysebegreber i det følgende er kompetencebegrebet. Derfor redegøres her kort for, hvad der i nærværende rapport forstås ved 'kompetence'.

Udlægningen af kompetencebegrebet støtter sig her til en begrebsforståelse, som bl.a. Per Schultz Jørgensens (Jørgensen 1999) og Knud Illeris (Illeris 2003) tidligere har givet udtryk for. Herudover lægger vi de betragtninger over kompetencebegrebet til grund, som kommer til udtryk i Rambølls analyserapport *Analyse til afdækning af kompetencekrav og -udbud for ikke-faglærte i Storkøbenhavn og Frederiksborg Amt* (Rambøll 2006).

Overordnet kan det siges, at kompetencebegrebet her forstås som et begreb, der omhandler store dele af individets formåen, forvaltning og forståelse af den sociale livsverden. Derved rækker begrebet langt ud over arbejdssfæren og de arbejds- eller fagrelevante færdigheder. Jørgensen siger i en rammende spidsformulering:

”Det drejer sig ikke kun om, at personen behersker et fagligt område, men også om, at personen kan anvende denne faglige viden – og mere end det: anvende den i forhold til de krav, der ligger i en situation, der måske oven i købet er usikker og uforudsigelig. Dermed indgår i kompetence også personens vurderinger og holdninger – og evne til at trække på en betydelig del af sine mere personlige forudsætninger.”

- Jørgensen, 1999.

Af citatet fremgår det, at kompetence er mere end kvalifikationer. Kompetencer handler også om evnen til at *anvende* kvalifikationerne brugbart i forhold til arbejds-specifikke krav og foranderlige situationer. De personlige kompetencer er opnået uden for arbejdslivet og kan være alt fra sociale kompetencer til interkulturelle kompetencer. I forhold til et begreb om kompetenceudvikling følger heraf, at også de personlige kompetencer må udvikles, hvis individets arbejds-specifikke kompetence skal udvikles.

Næsten samme definition findes hos Illeris (Illeris 2003), der ligeledes i høj grad forstår kompetencebegrebet, som knyttet til individets forvaltning af vedkommendes subjektivt oplevede virkelighed. Det bevirker, at der lægges vægt på personens egen opfattelse af usikkerhed omkring, hvordan personen bør agere. I den forstand er kompetencebegrebet således et langt mere individualiseret og komplekst begreb end kvalifikationsbegrebet, men samtidig også et langt mere rammende begreb i forsøget på at begrebsliggøre, hvad individet i en arbejdssammenhæng skal kunne for at varetage en arbejdsfunktion fyldestgørende.

Siden 1970'erne har der været fokus på, at kvalifikationskravene ikke kun omhandler kvalifikationer af faglig og teknisk karakter, men også nogle almene og personlighedsrelaterede krav (Illeris, 2003). Der synes i dag at være yderligere fokus på disse procesafhængige, almene eller generelle kvalifikationer. Som det også blev understreget i Jørgensens definition af kompetencebegrebet ovenfor, drejer det sig om en udbredelse i opfattelsen af, at kompetencer knytter sig til den enkeltes subjektivitet. Herunder hvordan den enkelte opfatter sig selv i forhold til samfundet og hvordan vedkommende indgår i relationer i samfundet. Denne opfattelse findes også i det nationale kompetenceregnskab (Undervisningsministeriet, 2002).

Kvalifikationer, der ikke er knyttet til subjektiviteten, har været relevante i rutineprægede arbejdsprocesser. Dette harmonerer imidlertid ikke med en af hovedtendenserne i arbejdslivet, hvor der kræves udvikling, bevægelse, selvstændighed, samarbejde og serviceorientering (Illeris & Plougmann, 2001). Samtidig er det klart, at også tekniske kvalifikationer kræver et samspil med personlige egenskaber. Som Illeris påpeger: *'En vrangvillig og ufleksibel specialist er der sjældent bud efter i dag'* (Illeris 2003). Kompetencebegrebet koncentrerer sig således om noget helt andet end kvalifikationsbegrebet ved at tage udgangspunkt i det personlige plan. Dernæst kommer de konkrete kvalifikationer, som kan medvirke til realiseringen af kompetencerne (Illeris 2003). Samtidig knytter kompetencebegrebet sig til problemløsningskapaciteten, eller som Illeris påpeger: *'... hvordan en person, en organisation eller en nation er i stand til at tackle en relevant, men ofte uforudset og uforudsigelig problemsituation'* (Illeris 2003).

I denne rapport opfattes kompetencer således, som en betegnelse for de færdigheder der relaterer sig til den enkelte persons subjektive, sociale livsverden. Set i dette perspektiv betyder *uformelle kom-*

petencer de kompetencer, som man ikke har bevis på eller som ikke er opnået gennem formel uddannelse, men som vedkommende selv har tilegnet sig på uformel basis.

På baggrund af en række rapporter udgivet inden for de sidste par år af nøgle-aktører på området, herunder det Nationale Kompetenceregnskab fra 2002⁶, kan man konstatere, at en række af de vigtigste kompetencer, der i dag generelt efterspørges på arbejdsmarkedet er:

- Sociale kompetencer
- Læse og skrive færdigheder
- Læringskompetence
- Kommunikationskompetence
- Selvledelseskompetence
- Interkulturel kompetence

Ser man på Rambølls rapport *Analyse til afdækning af kompetencekrav og -udbud for ikke-faglærte i Storkøbenhavn og Frederiksborg Amt* fra 2006, går en del af kompetencerne yderligere igen. I Rambølls rapport skelnes der mellem

- Personlige kompetencer
- Fagligt generelle kompetencer
- Fagligt specifikke kompetencer

Generelt kan man sige, at der både i erhvervslivet og i uddannelsessektoren synes at være en stigende forståelse for, at en persons kvalifikationer udvikles afhængigt af den enkelte person både i uddannelses- eller arbejdslivet. Kompetencebegrebet kan derfor betragtes som et helhedsbegreb, der både sammenfatter en persons faglige kvalifikationer og personlige kapacitet, samt lægger fokus på en persons potentialer og såvel som praktiske formåen, af formel som uformel art.

⁶ 'Det Nationale Kompetenceregnskab'. Undervisningsministeriet 2005.

Analyse af barrierer på arbejdsmarkedet for ikke-faglærte

I det følgende afsnit præsenteres de barrierer på arbejdsmarkedet, som de interviewede giver udtryk for. Dette sker ved at identificere de emnekategorier med tilhørende egenskaber, som kodningen af interviewene har resulteret i. Emnekategorierne underbygges med relevante citater fra interviewene. Samtidig beskrives mønstre og variationer i datamaterialet.

Kompetencer

Ved bearbejdningen af interviewene fremgår det tydeligt, at både personlige, de fagligt generelle og de fagligt specifikke kompetencer opleves som vigtige faktorer i forbindelse med at matche arbejdsgivernes efterspørgsel. Samlet kan kompetencer identificeres som en central emnekategori i undersøgelsen. Der danner sig et klart billede af, at mens de fagligt specifikke krav i form af uddannelse og erfaring udgør en barriere, er der ikke umiddelbart vanskeligheder med at opfylde kravene til de personlige kompetencer.

De fagligt generelle kompetencer er hovedsageligt en barriere i de tilfælde, hvor ledige af anden etnisk herkomst end dansk har sprogvanskeligheder. For de fagligt specifikke kompetencer vurderes både uddannelsesniveau og erfaring som essentielt. Dette skal ses i forhold til konklusionerne fra Rambøll (2006), hvor virksomhederne efterspørger fagligt generelle og personlige kompetencer i højere grad end fagligt specifikke kompetencer hos de ikke-faglærte. Forklaringerne på denne afvigelse kan være flere. Dels kan de identificerede barrierer med hensyn til uddannelse i denne undersøgelse i nogen grad henføres til de ikke-faglærtes ønsker om og problemer med at finde faglærte job og dermed tage et spring op ad uddannelsesstigen og væk fra gruppen af ikke-faglærte. Dels kan det være vanskeligt at vurdere egne uformelle kompetencer i forhold til de kompetencer, der umiddelbart kan måles. Endelig kan der være en indbygget modvilje hos den interviewede med hensyn til at være selvkritisk i en interviewsituation i forhold til de personlige kompetencer, der er af mere følsom karakter end de formelle. I analysen fra Rambøll (2006) vurderer virksomhederne de største mangler blandt de personlige kompetencer til at være: evnen til at sige fra, ansvarsfølelse samt evne og lyst til at lære nyt. I nærværende undersøgelse oplever de ikke-faglærte derimod, at samarbejds-evner og kundeservice er de mest efterspurgte kompetencer blandt virksomhederne.

Personlige kompetencer

Kodningen af interviewene udpeger personlige kompetencer som en emnekategori, der kan underinddeles i to egenskaber: samarbejdsevner og kundeservice.

1) Samarbejdsevner

Samarbejde kan identificeres som den vigtigste uformelle kompetence.

Respondent 2 har til jobsamtaler oplevet, at *'det var nok det med samarbejde de efterspurgte.'*

Respondent 1, der har arbejdet i rengøringsbranchen, nævner samarbejde og er samtidig uklar om egne evner på området: *'Ja man skal jo gerne kunne arbejde sammen med andre, ellers går det jo ikke. Så er det lige meget hvor du er henne. Jeg kan godt gå meget for mig selv, det gjorde jeg de sidste år.'*

2) Kundeservice

Kundeservice er en foretrukken kompetence, ikke mindst der hvor medarbejderen har en udadvendt jobfunktion.

Respondent 20, der arbejder som salgsassistent, udnyttede arbejdsgiverens fokus på kundeservice til egen fordel under jobsamtalen: *'Min påklædning og min væremåde betød også noget. Så lagde han meget vægt på kundeservice. Det er absolut ikke en nem ting, sagde han, og jeg talte ham lidt efter munden. Men efter at have været her i et halvt år, er kundeservice en rimelig simpel ting.'*

Respondent 9 vurderer, ligesom flere andre, sine personlige kompetencer med en dobbelt negation: *'Men det har jeg ikke haft nogen problemer med hidtil.'* I stedet for at se de personlige kompetencer som en potentiel styrke, virker det her til at være et muligt problem.

Hun fortsætter i øvrigt med også at lægge vægt på kundevenligheden: *'Sådan noget som samarbejdsevner, at snakke pænt og kundevenlighed lægger arbejdsgiverne meget vægt på. Det er jo næsten alle job, hvor man har kontakt udadtil.'*

Fagligt generelle kompetencer

Under de fagligt generelle kompetencer fremkommer egenskaben sprog som eneste barriere. Der er tale om både sprogfærdigheder i dansk fremmedsprog.

1) Sprog

Respondent 10 er indvandrer fra Skotland og har boet to år i Danmark. Han har gået i sprogskole i et år: *'Først og fremmest er det sproget. (...) Det sociale er jo meget knyttet til sproget, den måde man omgås sine kolleger. Det er en stor risiko for den, der skal ansætte dig. Hvis man ikke kan sproget, virker man dummere, end man egentlig er.'*

Respondent 4 kunne ikke få arbejde som servicemedarbejder i lufthavnen, *'da de krævede, at jeg skulle kunne tale fem sprog.'*

Fagligt specifikke kompetencer

1) Uddannelse

Respondent 3 har mistet en specifik kompetence, som vanskeliggør hans jobsøgning: *'Jeg har mistet mit kørekort for mange år siden, så jeg må ikke køre truck. Så nu skriver vikarbureauet ikke mere til mig.'*

Respondent 6 ser ud over udbuddet af ikke-faglærte jobs: *'Generelt når man søger et job, skal man bruge en uddannelse, og hvis man ikke har en uddannelse, kan de ikke bruge én.'*

For respondent 2 er det vigtigt med individuelle hensyn, da hun besvarer spørgsmålet omkring om uddannelse er vejen til et job for de ikke-faglærte: *'det tror jeg er rigtig nok, det tror jeg. Men jeg tror det stadig er vigtigt at man ser på hvem personen er så det kan lykkes på lang sigt. Det jeg tænker er problemet, hvis personen ikke får arbejde er nok at man prøver at putte fok ned i nogle kasser som ikke rigtig svarer til hvem fok er, kan og har lyst til. Hvis man virkelig skal ha fok i job på lang sigt, så skal man være enige med folk. Villighed til uddannelse og kurser er vigtigt.'*

2) Erfaring

Hvis man skal skifte branche kan manglende erfaring være et minus trods mange år på arbejdsmarkedet. Respondent 8 oplever det konkret i sin jobansøgningsproces: *'Enten har jobbet været besat til anden side, eller også har det været mine kvalifikationer. Når man har kørt bus og været portør i mange år, så kan man i realiteten ikke ret meget. Jeg har ikke været til nogen samtaler.'*

Respondent 10 er fra udlandet og har derfor ingen erfaring fra det danske arbejdsmarked: *'Jeg har ikke arbejdet i Danmark, så jeg manglende også noget erfaring, og der har ikke været nogen arbejdsgiver, der har villet være den første. Der var også noget kulturelt i, at jeg ikke arbejdede, mens jeg var på sprogskole 20 timer om ugen. Det er der mange arbejdsgivere, der forventede.'*

Arbejdsevne

Den fysiske arbejdsevne udpeges som en barriere i forhold søgning af jobs inden for brancher med manuelt arbejde, hvilket jo er ganske udbredt i ikke-faglærte jobs. Fysiske skavanker kan medvirke til, at der kun søges ganske bestemte typer jobs eller til at der slet ikke søges. Arbejdsevne kan således identificeres som en selvstændig emnekategori.

Respondent 17 har opsagt sit job på grund af arbejdsevnen: *'Der er nogle ting, jeg ikke kan med min ryg og mine albuer. Jeg kan derfor heller ikke arbejde fuld tid. Tidligere var jeg i en slagter, og det er rigtig hårdt arbejde, så det var lidt dumt, for da havde jeg allerede problemer med kroppen. Så jeg måtte ned på 30 timer. Til sidst sagde jeg op, for jeg kunne ikke klare det.'*

Respondent 6 søger kun ganske få job af denne årsag: *'Jeg kan ikke lave mad, og min nedsatte arbejdsevne begrænser også mulighederne. Jeg var ansat som ølmand og fik dårlige ben – en arbejdsbetinget skade, men man ville ikke godkende den som en arbejdsskade. Så jeg må ikke udføre tunge løft og ikke køre lange ture som buschauffør eller taxachauffør, hvor man sidder ned hele dagen.'*

Mobilitet

Ud fra besvarelser om geografisk mobilitet og skæve arbejdstider kan man identificere en barriere for børnefamilier, der begrænses i deres mobilitet på grund aflevering og afhentning af børn.

1) Børnefamiliers mobilitet

For respondent 6 er familien et springende punkt, når det kommer til at arbejde uden for normal arbejdstid: *'Jeg vil ikke have skæve arbejdstider, da jeg har familie og børn. Så det kan ikke lade sig gøre. Jeg har haft natarbejde før, og det ødelagde meget af mit forhold til min kone. Men hvis det helt rigtige job kom, ville jeg måske overveje det.'*

Respondent 15 gør opmærksom på vilkårene for børnefamilier, hvor børnene skal hentes inden for institutionernes åbningstider: *'Det er mere arbejdstiderne, så jeg kan komme hjem og hente børn. Jeg har en søn på 2½ år, der skal hentes.'*

Respondent 19 kan ikke tage job i håndværkerbranchen, *'men det er simpelthen pga. mødetiderne, hvor man som maler møder ind kl. 6 eller 7 om morgenen, og jeg kan ikke nå at aflevere børn inden da. Som enlig mor er det lidt svært at arbejde som håndværker som følge af mødetiderne. Med mindre man kender nogen, der lige kan tage børnene om morgenen.'*

Endvidere stiller længerevarende transport også krav om en velfungerende infrastruktur for respondent 17: *'Hvis du har et job, du godt kan lide, så vil jeg gerne køre for det. Men de offentlige transportmuligheder skal også fungere, for at det kan lade sig gøre.'*

For andre er de skæve arbejdstider en del af jobbet. Respondent 5, som har været afløser på et plejehjem siger, at der *'er generelt skæve arbejdstider inden for faget med både aften- og nattevagter, så det har jeg ingen problemer med.'*

Arbejdsgiveren fra postvæsenet mærker et specifikt problem med den geografiske mobilitet: *'Det er en udfordring med transport, især hos dem syd for København, der ikke har lyst til at tage op nord for København, hvor de ledige jobs er.'*

Fra a-kasselederens synsvinkel er der ikke problemer med den geografiske medlemmer hos de pågældende medlemmer: *'Den er enorm. Vi har medlemmer fra hele Sjælland. Det ser jeg ikke som noget problem overhovedet.'*

2) Faglig mobilitet

Med hensyn til den faglige mobilitet er billedet sådan, at man typisk gerne vil holde sig til den branche, man er tilknyttet. Der spiller tidsperspektivet dog også en rolle, således at søgningen også foregår uden for de ønskede brancher, især hvis det ikke er lykkedes at få ønskejobbet inden for en vis periode.

Respondent 9 efterlyser nogle bedre muligheder for at skifte branche: *'Jeg søger, hvis jobbet er lige mig, men også hvis det ligger uden for min rækkevidde. Alt er med. Det kunne være alle tiders at blive ansat i en form for jobprøvning for måske at finde en ny hylde. Det har jeg efterlyst flere gange, men det kunne ikke lade sig gøre. For jeg er interesseret i at skifte - men til hvad? Det ved jeg ikke. Jeg prøver også nogle gange at søge noget, jeg egentlig ikke rigtig kan men man får ikke chancen. Jeg vil gerne prøve noget nyt, for tænk nu hvis det bare var mig i stedet for.'*

Respondent 2 *'vil søge bredere for jeg føler ikke pt. at jeg tilhører en bestemt branche.'*

Respondent 18 har derimod klare præferencer for, hvor hun vil søge: *'I en bager, i tøjbutik og som tjener. Jeg ville ikke arbejde i industrien.'*

Diskrimination

Ud fra nogle af de ældre lediges oplevelser kan ses en mulighed for, at visse arbejdsgivere diskriminerer ansøgere på baggrund af deres alder. Ud fra interviewene med de ikke-faglærte af udenlandsk herkomst kan identificeres en etnisk diskriminationsfaktor.

1) Alder

Respondent 7 siger omkring barrierer: *'Ja jeg har sådan en fornemmelse i dag at jeg tror ikke på noget. Om godt en måned fylder jeg 59 og jeg har på fornemmelsen at jeg tror ikke på noget mere så meget jeg har søgt! (...) Det føler jeg. Og jeg kommer ikke til nogen samtaler så jeg kan uddybe mine data. Det er min alder.'*

Respondent 3 på 59 år spørges til begrundelser for afslag, og svaret lyder: *'Det har været min alder (og mangel på kørekortet).'*

2) Herkomst

Respondent 11 er indvandrer fra Bosnien med dansk statsborgerskab, og hun føler sig diskrimineret: *'Det største problem har været, at jeg ikke er dansk og fra Danmark. Det er det værste og det eneste, som rigtig irriterer mig. Jeg synes ikke, at der er sprogproblemer, men der kommer nogle attituder hos arbejdsgiveren, når man ikke er dansker. Der har dog ikke været nogen, der direkte sagde det til mig. Derfor er jeg lidt stresset, hver gang jeg er til samtale. Jeg kunne forstå dansk og fungere på dansk, så der er ikke nogen problemer med det, selv om min udtale ikke er som en danskers. Men der er ingen, der vil give mig en chance til vise, hvad jeg kan. De fleste arbejdsgivere har ikke svaret tilbage, ellers skriver de, at de har fundet en anden. Hvis der er danske ansøgere, er jeg næsten sikker på ikke at få jobbet. Det er meget ærgerligt.'*

For respondent 13, der er af pakistansk herkomst, starter diskriminationen ved navnet: *'Jeg synes, det er svært, når man har et udenlandsk navn. Og måske kan jeg – selvfølgelig kan jeg nok mange ting, som der er mange fremmede, der ikke kan. Jeg har taget en uddannelse, jeg synes, jeg kan så mange flere ting end nogle fremmede mennesker kan, men altså, jeg tror, det er mest mit navn, fordi det klinger udenlandsk. Der er faktisk også mange skræddere og ikke så mange job, især ikke her på Sjælland. Det er lidt nemmere i Jylland. Jeg har søgt meget, men nu har jeg næsten opgivet det.'*

3) Statistisk diskrimination

Ud fra interviewet med arbejdsmarkedsforskeren kan man supplere med en overordnet type af diskrimination, kaldet statistisk diskrimination, hvor arbejdsgiveren diskriminerer generelt på baggrund af forudindtagede stereotyper: *'(...) at arbejdsgiver ser den ufaglærte og tænker, at her har vi en ufaglært, der har været ledig i et stykke tid, og som måske også er lidt oppe i årene, og som måske har et sygdomsforløb bag eller sådan noget. Så tænker arbejdsgiveren ud fra de her cv-kendetegn, at der er da et eller andet galt. Det kan godt være, at ældre mennesker kan være omstillingsparate og det kan være at folk, der har været syge, er blevet raske. Det kan også være, at folk, der har været langtidsledige, alligevel er glimrende arbejdskraft og bare har været uheldig. Men de der markører gør, at folk bliver sorteret fra i en ansættelsesprocedure.'*

Motivation

Det er et klart gennemgående træk i besvarelserne, at de ikke-faglærte i undersøgelsen er motiverede til at arbejde. Det gælder både de ledige og de beskæftigede. Der er adskillige baggrunde for motivationen, der spænder fra argumenter som personlig udvikling til økonomiske årsager.

Respondent 6 giver en, ifølge ham selv, ganske simpel forklaring: *'Det er måske en kliché, men det at man har noget at stå op til. Så min lyst til arbejde er meget stor. Jeg vil gerne have nogle flere udfordringer.'*

Ifølge arbejdsgiverens erfaringer er det *'nok sådan, at en tredjedel er motiverede, mens en tredjedel ikke er og resten midt imellem.'*

Der er identificeret fem egenskaber som underinddelinger til emnekategorien motivation:

1) Arbejdsglæde

Respondent 16: *'At det er spændende at gå på arbejde. At få lov til at udleve min kreativitet. At det er stimulerende.'*

Respondent 11: *'Så jeg har stor lyst til at arbejde. Man føler sig godt tilpas, når man skal op om morgenen.'*

2) Økonomisk incitament

Respondent 16: *'Nu vil jeg gerne have et mere fast arbejde med mere fast indtægt og et stabilt liv. Det vil give en større sikkerhed, herunder også at begynde at lægge til side til min alderdom.'*

Der findes også oplevelser af, at det ikke kan betale sig at arbejde, som fx respondent 15: *'Ved at tage et job til 93 kr. i timen i Føtex, hvor jeg var til samtale i går, kunne jeg få mindre ud af at arbejde end at være på dagpenge. Jeg fatter det ikke, hvordan det kan lade sig gøre, men det er sandt. Men lige nu skal jeg bare i gang med et eller andet. For folk siger, at når man er i arbejde, er det lettere at finde noget andet. Jeg ved ikke, om det passer.'*

3) Socialt samspil med kolleger

Respondent 17: *'Det er mere det, at man kommer ud og møder andre mennesker. At man føler, at der er brug for én.'*

Respondent 8: *'Også det sociale samvær med kolleger betød meget, for det var mennesker, jeg var glad for at være sammen med.'*

4) Indhold i livet

Respondent 9: *'Det er kedeligt at gå hjemme. Man går i stå, når man går hjemme. En måned er ok for at starte på en frisk igen, men så ikke længere.'*

Der er tegn på, at det ikke er lige meget, hvilken type job, der er tale om:

Respondent 12: *'Jamen det kommer jo an på indenfor hvad jo. Altså hvis jeg fik noget inden for medicinal industrien så ville jeg starte lige med det samme. (...) Hvis det er trappevask så kan jeg godt kunne gå flere år uden at arbejde.'*

5) Demotivation

Det at være ledig og ikke mindst få mange afslag på ansøgninger kan i sig selv virke demotiverende og dermed have en selvforstærkende effekt.

Respondent 11 er blevet demotiveret i forhold til at søge arbejde efter at have været ledig i over fem år: *'Det påvirker mig på en dårlig måde, og jeg bliver deprimeret. Nu er jeg efterhånden i en situation, hvor jeg er ligeglad med det hele. Men jeg er en person med godt humør, så jeg skal nok komme i gang med at søge job igen.'*

For respondent 8 har seneste ledighedsperiode ligefrem haft en effekt på helbredet: *'Nu har jeg arbejdet i over 30 år. Så er det mærkeligt, at der ikke er nogen, der kan bruge én. Jeg fik også en depression og blev indlagt på psykiatrisk afdeling. Jeg havde troet, at det ville gå noget lettere med at få job. Det er en stor omvæltning, når man har arbejdet hele sit liv. Jeg troede, alle ville hive og flå i mig for at ansætte mig.'*

Outsourcing

Datamaterialet giver ikke direkte anledning til at identificere outsourcing som emnekategori. Dette kan skyldes, at udvælgelsen af ikke-faglærte interviewpersoner ikke har kunnet styres nok hen på ledige med baggrund i industrisektoren, hvor udflytningen af jobs typisk foregår fra. En enkelt – respondent 12 – er tidligere blevet fyret fra et pakkeri på grund af outsourcing. Outsourcing kan dog implicit ligge til grund for nogle af de oplevelser omkring mangel på efterspørgsel efter de lediges kompetencer.

Bilag: Spørgerammer

Spørgeramme til interviews med ikke-faglærte

- 1) *Køn*
- 2) *Alder*
- 3) *Bopælskommune*
- 4) *Herkomst: Dansk/indvandrere/efterkommer*
- 5) *Uddannelse*
- 6) *Civilstand: Gift/ugift/samboende*
- 7) *Jobstatus: Ledig/i beskæftigelse*
- 8) *A-kassemedlemskab*
- 9) *Tilknyttet branche*
- 10) *Sidste ansættelse: Tidspunkt og jobtype*
- 11) *Længde af nuværende/seneste ledighedsperiode*
- 12) *Jobsøgning: Hvordan søges arbejde*
- 13) *Ansøgninger: Antal sendte ansøgninger det seneste år/seneste ledighedsperiode*
- 14) *Hvad motiverer dig/giver dig lyst til at arbejde, herunder økonomisk motivation?*
- 15) *Hvilke barrierer har der været, når du har søgt job?*
- 16) *Hvordan påvirker det dig at være ledig?*
- 17) *Hvilke uformelle kompetencer, oplever du, at arbejdsgiverne efterspørger?*
- 18) *Hvilke typer af jobs har du søgt i din seneste ledighedsperiode?*
- 19) *Har du søgt jobs uden for den branche, du er tilknyttet?*
- 20) *Hvor lang tid er du villig til at bruge på transport?*
- 21) *Oplever du, at der er ledige jobs i Storkøbenhavn, og i så fald i hvilke brancher?*
- 22) *Er der jobs, du ikke vil tage, fx fordi det er deltidsjobs eller der er skæve arbejdstider?*
- 23) *Er der nogen typer af jobs, du ikke kan tage pga., at de er for fysisk krævende.*
- 24) *Tag stilling til, om følgende udsagn er rigtige eller ej:*
 - a) *Hvis man vil arbejde, så kan man få et arbejde*
 - b) *Mere uddannelse og opkvalificering af de ikke-faglærte er vejen til et arbejde*
 - c) *En større økonomisk gevinst ved at være i arbejde vil øge beskæftigelsen for de ikke-faglærte – fx højere løn, lavere skat eller lavere dagpengesatser?*

Spørgeramme til interview med arbejdsmarkedsforsker

1) *Det, der er baggrund for undersøgelsen er, at man har set, at der ikke-faglærte ledige, samtidig med at der er efterspørgsel efter arbejdskraft. Hvad er grundene til det?*

- *Hvilke barrierer ser du på det storkøbenhavnske arbejdsmarked for at de ledige ikke-faglærte kan komme i beskæftigelse?*
- *Er der særlig gunstige forhold ved det danske arbejdsmarked, der gør det let for ikke-faglærte at komme i beskæftigelse*

Set i lyset af:

a) *Den danske flexicuritymodel med lav jobsikkerhed, højt dagpengeniveau og en aktiv arbejdsmarkedspolitik*

- *Stiller det krav til de ikke-faglærte ansattes produktivitet*
- *Hvad betyder arbejdsmarkedets struktur mht. motivation og incitamenter*
- *Hvad stiller det af krav mht. geografisk mobilitet*

b) *Udvikling fra produktions- over service til vidensøkonomi (forskellige delarbejdsmarkeder)*

- *Hvilke krav stiller udviklingen til ikke-faglærtes kompetencer og uddannelse*
- *Hvad betyder de lediges arbejdsevne - fysisk arbejdsevne, alder og etnicitet*
- *Andre problemer end ledighed*
- *Hvad stiller det af krav til arbejdsgivere mht. at få den nødvendige arbejdskraft*

c) *Globaliseringen*

- *Hvilken betydning har af outsourcing for de ikke-faglærtes beskæftigelse?*
- *Er det en ny problematik eller ej?*
- *Hvilken betydning har de ikke-faglærtes faglige mobilitet?*
- *Hvilke barrierer er der for ikke-faglærte mht. faglig mobilitet?*

2) *Tag stilling til, om følgende udsagn er rigtige:*

a) *Mere (efter-)uddannelse og opkvalificering af de ikke-faglærte er vejen til et arbejde.*

b) *Hvis man vil arbejde, så kan man få et arbejde*

c) *Et større økonomisk incitament ved at være arbejde vil øge beskæftigelsen for de ikke-faglærte – fx højere løn, lavere skat eller lavere dagpengesatser/kortere dagpengeperiode*

3) *Hvad er gode løsninger og metoder til at få de ledige ikke-faglærte i beskæftigelse – hvad fungerer, og hvad fungerer ikke?*

Spørgeramme til interview med a-kasseleder

- 1) *Der er generelt en faldende ledighed blandt jeres medlemmer. Hvordan ser udviklingen ud for de ikke-faglærte?*
- 2) *Hvad er forklaringen på paradoksproblemet på arbejdsmarkedet i Storkøbenhavn. Altså hvordan kan det være, at der er ledige ikke-faglærte, samtidig med at der er efterspørgsel efter arbejdskraft?*
- 3) *Hvad med sådan noget som uddannelse og kompetencer, der gælder det jo også om at få matchet?*
- 4) *Hvad kunne så være løsningsmodeller for at forbedre det med at matche jobs og ledige?*
- 5) *Hvad oplever du i øvrigt af barrierer på arbejdsmarkedet for de ledige?*
- 6) *Kan man mærke at krav om øget produktivitet, som man kan mærke i de her brancher?*
- 7) *Oplever du generelt, at de ikke-faglærte ledige har lysten og motivationen til at arbejde?*
- 8) *Er der ledige jobs at søge for de ikke-faglærte?*
- 9) *Hvordan oplever du den faglige og geografiske mobilitet hos de ledige?*
- 10) *Har du oplevet folk blive ledige som følge af outsourcing?*
- 11) *Er der barrierer i form af, at mange af de udbudte jobs er deltids eller har skæve arbejdstider?*
- 12) *Hvordan oplever du arbejdsgivernes indsats generelt i forhold til at afhjælpe ubalancerne?*
- 13) *Tror du, at det sker, at nogen fravælges pga. diskrimination?*
- 14) *Tag stilling til følgende udsagn:*
 - a) *Hvis man vil arbejde, kan man få et arbejde*
 - b) *Mere uddannelse, efteruddannelse og opkvalificering af de ikke-faglærte er vejen til et arbejde*
 - c) *Et større økonomisk incitament ved at være i arbejde vil øge beskæftigelsen for de ikke-faglærte – herunder øget løn, lavere skat eller lavere dagpengesatser*

Spørgeramme til interview med arbejdsgiver

- 1) *Virksomhed*
- 2) *Branche*
- 3) *Antal ansatte i virksomhed eller afdeling*
- 4) *Jobfunktion på arbejdspladsen*
- 5) *Hvor mange ansøgninger er modtaget ved stillingsopslag det seneste år*
- 6) *Hvordan opslås stillinger*
- 7) *Kompetenceniveau hos ansøgere – uddannelse og uformelle kompetencer*
- 8) *Hvad er jeres oplevelse, når I søger arbejdskraft*
- 9) *Hvad er der af problemer med rekruttering*
- 10) *Hvordan prøver I at løse problemet - ansættes fx nogen på prøve eller i praktik*
- 11) *Oplevelser af ansøgers motivation?*
- 12) *Er ansøgernes motivation stor?*
- 13) *Hvordan opleves den økonomiske motivation til arbejde ift. dagpengeniveau/kontanthjælp?*
- 14) *Hvad er forhindringer/barrierer for de ledige for at få et job? Hvorfor er det svært?*
- 15) *Hvilke kompetencekrav stiller I, herunder krav til uformelle kompetencer*
- 16) *Hvordan er ansøgernes kompetencer*
- 17) *Outsourcer I jobs til andre lande?*
- 18) *Faglig mobilitet - har I ansøgere, der kommer fra andre brancher, kan deres kompetencer bruges?*
- 19) *Geografisk mobilitet - hvor langt tid er de ledige villige til at bruge på transport ifm. job?*
- 20) *Arbejdsevne – kræver arbejdet en vis fysisk/psykisk evne*
- 21) *Er der jobs, de ledige ikke vil have, herunder deltidsjobs, skæve arbejdstider?*
- 22) *Hvordan giver I respons på ansøgninger*
- 23) *Hvordan begrundes afslag*
- 24) *Tag stilling til, om følgende udsagn er rigtige:*
 - a) *Hvis man vil arbejde, så kan man få et arbejde*
 - b) *Mere (efter-)uddannelse og opkvalificering af de ikke-faglærte er vejen til et arbejde.*
 - c) *En større økonomisk gevinst ved at være arbejde vil øge beskæftigelsen for de ikke-faglærte – fx højere løn, lavere skat eller lavere dagpengesatser/kortere dagpengeperiode*

Litteraturliste

Glaser; B.G. & A.L. Strauss i 'The Discovery of Grounded Theory', Aldine de Gruyter, 1967.

Illeris, Knud

Voksenuddannelse og voksenlæring. Roskilde Universitetsforlag & Learning Lab Denmark, 2003.

Illeris, Knud m. fl.

Serviceudvikling, Internationalisering og Kompetenceudvikling. Rapport nr. 8, RUC, 2001.

Jyllands-Posten

Artikel under overskriften '110 ledige afslog job som post'. Jyllands-Posten, 10. december 2006.

Jørgensen, Per Schultz

Kompetenceudvikling – mellem færdighed og identitet. CVU Storkøbenhavn, 1999.

Kvale, Steinar

Interview – en introduktion til det kvalitative forskningsinterview. Reitzels forlag, 2002.

Pedersen, Kirsten Bransholm & Lise Drewes Nielsen

Kvalitative metoder – fra metateori til markarbejde. Roskilde Universitetsforlag, 2001.

Rambøll Management

Analyse til afdækning af kompetencekrav og -udbud for ikke-faglærte i Storkøbenhavn og Frederiksberg Amt. Rambøll, 2006.

Rambøll Management

Globaliseringens muligheder og konsekvenser for arbejdsmarkedene på Sjælland, Lolland-Falster og Bornholm. Rambøll Management 2005.

Undervisningsministeriet

Det Nationale Kompetenceregnskab. Undervisningsministeriet 2005.



LO STORKØBENHAVN 2006

LO Storkøbenhavn
Vodroffsvej 13
1900 Frederiksberg C
Tlf. 33 25 01 22
Fax. 33 24 20 32
lo@stkbh.lo.dk
www.lo-storkobenhavn.dk

Tryk: **Vester Kopi**