

Cortez ApS
v/cand. merc. Henrik Kjær, lektor
AU-HIH

Hvidbog august 2010

jobbanken.nu
Nygade 2-4
7400 Herning

Hvidbog om indsatsen for at bringe personer med psykiske lidelser på arbejdsmarkedet i jobbanken.nu

Hvidbog om indsatsen for at bringe personer med psykiske lidelser på arbejdsmarkedet i jobbanken.nu. 1

1 Forord	5
2 Resumé	6
3 Indledning: Aktualitet, relevans og formål	9
4 jobbanken.nu	11
4.1 jobbanken.nu's koncept medio 2010	11
4.1.1 Vejledning – individuel coaching og mentorforløb	12
4.1.2 Uddannelse – en del af den generelle og specifikke opkvalificering	17
4.1.3 Idræt – en del af den generelle opkvalificering	20
4.1.4 Netværkskompetencer	22
4.1.5 Det samlede koncept – i forhold til kunderne	23
4.1.6 Virksomheds- og arbejdspladskontakt	24
4.2 jobbanken.nu's mission	26
4.3 Organisation og aktivitetsniveau	29
4.3.1 Uddannelsesaktivitet og idræt	33
5 Effektdokumentation	34
5.1 Effektevaluering af indsatsen over for jobaspiranterne	35
5.2 Effektevaluering fra virksomhederne	36
5.3 Effektevaluering af uddannelsesindsatsen	37
5.4 Cost-benefit-analyse	39
6 Mod den fremtidige indsats	42

1. Stipulering.....	69
2.2. <i>Dataindsamling</i>	72
3. Udformning af spørgeskema	73
3.2. <i>Virksomhedens sociale ansvar</i>	75
3.3. <i>Jobaspirantens bidrag til det sociale miljø</i>	75
3.4. <i>Jobaspirantens kvalifikationer</i>	76
4.1. <i>Teori bag kvalitetskort</i>	77
4.2. <i>Analyse af kvalitetskort fra undersøgelsen</i>	77
4.2.1. Virksomhedernes vurdering af administrationen af skånejob	78
4.2.2. Virksomhedernes vurdering af deres sociale ansvar	79
Rehabilitering i forhold til arbejdsmarkedet	88
Introduktion.....	88
Spørgsmål 1: Integration af personer med psykiske lidelser på arbejdsmarkedet	88
Spørgsmål 2: Samarbejde med personer med psykiske lidelser	89
Åbne besvarelser	90

Bilagsoversigt

Bilag i tekst

Bilag 1:	Jobaspirantanalyse, juli 2010	44
Bilag 2:	Virksomhedsanalyse, juli 2010	66
Bilag 3:	Resumé af analysevirksomheden Epinions undersøgelse vedrørende befolkningens holdninger til integration af personer med psykiske lidelser, august 2010	88

Bilag på CD (elektronisk)

Bilag 4:	Uddannelseskoncept
Bilag 5:	Idræt og kulturrejse
Bilag 6:	Jobaspirant-effektevaluering
Bilag 7:	Virksomheds-effektevaluering
Bilag 8:	Ark til evaluering af uddannelsesindsatsen
Bilag 9:	Ark til effektevaluering: Cost-benefit-analyse
Bilag 10:	Capacent rapport om jobbanken.nu 2009
Bilag 11:	Rambøll analyse af jobbanken.nu 2005
Bilag 12:	Rambøll analyse af jobbanken.nu 2006
Bilag 13:	Samfundsøkonomisk analyse 2008

1 Forord

Hvidbogen beskæftiger sig med indsatsen for at bringe personer, der er tilkendt førtidspension på grund af sindslidelser, i arbejde og efterfølgende fastholde dem i en beskæftigelsessituation. Fokus i hvidbogen er den metode og de resultater, som virksomheden jobbanken.nu fra Herning anvender og opnår. Hvidbogen består således af en detaljeret præsentation af jobbanken.nu's koncept samt evalueringer af hvilke effekter, konceptet fører til.

Denne hvidbog er ikke et partsindlæg i debatten om en reform af førtidspensionsloven eller anvendelse af satspuljemidler, men udelukkende en dokumentation af, at det kan lade sig gøre at få personer, der allerede er tilkendt førtidspension, tilbage eller ud på arbejdsmarkedet.

Det er hvidbogens ambition at udgøre et fælles nationalt grundlag for hvilke indsatser, der fører til bæredygtige resultater, og derved være et referencepunkt for det videre arbejde med aktivering og fastholdelse af førtidspensionister med psykiske lidelser på arbejdsmarkedet.

2 Resumé

jobbanken.nu har sammensat sit koncept af fire elementer: Vejledning, uddannelse, idræt og netværk rettet mod de sindslidende, der har kontakt til jobbanken.nu, samt et virksomhedsrettet element, som skal øge virksomhedernes opmærksomhed mod muligheder og fordele ved at ansætte en person fra jobbanken.nu's målgruppe.

I august måned 2010 har Jobbanken kontakt med i alt 22 personer med følsomt sind, som følger vejledning og uddannelse uden at være i job, og 62 personer som er i et ansættelsesforhold. Væksten i antallet af deltagere i vejledning har været på ca. 200 % fra år 2008 til år 2010 samt en vækst på ca. 50 % af ansatte i samme periode. I september 2010 har en person meddelt jobbanken.nu, at vedkommende har afsluttet sin tilværelse som førtidspensionist og er totalt selvforsørgende.

jobbanken.nu arbejder kontinuerligt på at udvikle sin indsats inden for området og evaluerer løbende sin ressourceanvendelse og udbyttet heraf. I den sidste del af resuméet er effektevalueringerne fra de involverede førtidspensionister og virksomheder gengivet i forkortet form.

Analysen¹ af jobaspiranternes holdning til samarbejdet med jobbanken.nu viser, at:

- 93 % af jobaspiranterne mener, at jobbanken.nu giver dem den bedst mulige rådgivning
- 79 % af jobaspiranterne er enige i, at det er vigtigt, at jobbanken.nu arrangerer netværksaktiviteter
- 85 % af jobaspiranterne vurderer, at deres udvikling foregår i ligeværdig dialog med jobbanken.nu, og 97 % vurderer, at deres sag behandles med fortrolighed
- 78 % af jobaspiranterne mener, at de er tilfredse med den virksomhed, de arbejder i
- 100 % af jobaspiranterne mener, at det er vigtigt for dem at have et arbejde at stå op til, og 96 % tillægger dette stor eller afgørende betydning. Det er især de yngre aspiranter, der har denne holdning

¹ Analysen er gennemført i juli 2010.

- 69 % af jobaspiranterne mener, at de har fået øget selvværd efter mødet med jobbanken.nu
- 74 % af jobaspiranterne mener, at de har udviklet sig personligt
- 71 % af jobaspiranterne mener, at de har fået mere gåpåmod, og 75 % tillægger dette stor betydning
- 100 % af de jobaspiranter, der har deltaget/deltager i idrætsaktiviteter mener, at idræt er en vigtig del af jobbanken.nu's aktiviteter

Det samlede billede af jobbanken.nu's indsats i forhold til de fire konceptelementer elementer² rettet mod jobaspiranterne vurderes til at være særdeles positivt, og langt størstedelen af de personer med følsomt sind, der er i berøring med jobbanken.nu, ser positivt på elementerne og vurderer, at de hver især har betydning for deres evne til at udvikle sig hen imod at blive helstøbte medarbejdere, der deltager aktivt i arbejdslivet. Der er dog plads til forbedring inden for området omkring jobbanken.nu's opfølgningssamtaler og opfølgning ude på virksomhederne efter ansættelse.

Analysen³ af holdningen i de virksomheder, som jobbanken.nu samarbejder med viser, at:

- 100 % af virksomhederne mener, at de er enten tilfredse eller meget tilfredse med, at jobbanken.nu udfærdiger kontrakter, og 100 % mener, at det er af afgørende betydning, at jobbanken.nu erhverver accept af løn og ansættelse fra de faglige organisationer
- 78 % af virksomhederne mener, at de ville være mindre tilbøjelige til at ansætte en jobaspirant fra jobbanken.nu, hvis de selv skulle udfærdige ansættelseskontrakten
- 93 % af virksomhederne mener, at jobaspiranten bidrager positivt til bundlinjen
- 88 % af virksomhederne mener, at det er af stor eller afgørende betydning, at eventuelle fordomme hos virksomheden og dens ansatte omkring sindslidende nedbrydes. 89 % ser ikke jobaspiranterne som vanskelige medarbejdere

Generelt er virksomhederne noget betænkelige ved at indtræde i et samarbejde med jobbanken.nu om ansættelse af en jobaspirant, men efter at have indledt samarbejdet og gennemført en ansættelse og erfaret, at jobbanken.nu håndterer alt det administrative arbejde, vurderer de, at den arbejdskraft,

² Vejledning, uddannelse, idræt og netværksaktivitet

³ Analysen er gennemført juli 2010.

de modtager, er af en sådan kvalitet, at den bidrager positivt til resultatet og adfærden i virksomheden.

De samfundsmæssige effekter af en ansættelse af en jobaspirant er omfangsrige, og mange kan kun måles over tid. En mindre cost-benefit-analyse viser alligevel, at der er god samfundsøkonomisk forretning i at anvende ressourcer på dette område. Cost-benefit-analysen viser, at når der anvendes knap 4 mio. kr./år på drift af jobbanken.nu, spares eller tjenes der ca. 6,8 mio.kr./år andre steder i samfundet.

Yderligere skal det bemærkes⁴, at:

- 86 % af den danske befolkning ser positivt på integration af personer med en psykisk lidelse på arbejdsmarkedet
- 77 % af danskerne er positive over for et samarbejde med en person med nedsat arbejdsevne på grund af en psykisk lidelse
- Generelt er holdningen blandt danskere at det rummelige arbejdsmarked gavner den enkelte, virksomhederne og samfundet generelt

Samlet set vurderes det, at alle aktører, som jobbanken.nu er i berøring med, er klart positive over for det arbejde, der bliver gjort i jobbanken.nu, og generelt set vurderer borgerne, at det er et område, hvor stort set alle vil opleve positive effekter, når der forekommer en vellykket integration af sindslidende. Samtidig dokumenteres det, at det er økonomisk forsvarligt at anvende ressourcer inden for dette område, idet de samfundsøkonomiske gevinster klart opvejer omkostningerne ved integration og fastholdelse af personer med psykiske lidelser på arbejdsmarkedet.

⁴ Oplysningerne stammer fra Epinion's undersøgelse i august 2010.

3 Indledning: Aktualitet, relevans og formål

Debatten om, hvorledes indsatsen for at flytte personer med psykiske lidelser fra passiv forsørgelse til aktiv samfundsdeltagelse, er begyndt at tage til i styrke, og relevansen af denne debat vil forøges mod slutningen af år 2010 og i de følgende år på grund af forventningerne til udviklingen i arbejdsstyrken og forsørgerbyrden. Debattens relevans vil stige på grund af den stigende ressourceanvendelse, der bruges på psykisk syge, som tilkendes førtidspension, samt det faktum, at 52,2 %⁵ af tilkendte førtidspensioner sker til personer med psykiske lidelser.

På trods af den igangværende økonomiske krise med det deraf følgende stigende antal ledige er der ingen, der er i tvivl om, at effekten på arbejdsstyrken af den demografiske alderssammensætning inden for få år igen vil øge presset på personerne i den erhvervsaktive del af befolkningen. Der arbejdes med mange løsninger på de demografiske problemstillinger, og nogle af disse løsninger bør indbefatte en vurdering af, i hvor høj grad personer, som allerede er tilkendt førtidspension, kan flyttes fra passiv forsørgelse til helt eller delvist at indgå i den aktive arbejdsstyrke.

Der var totalt set 238.266⁶ personer registreret som førtidspensionister i første kvartal af år 2010, hvilket svarer til mere end 4 % af den samlede befolkning. Antallet af førtidspensionister har været faldende totalt set siden år 2000, men faldet er stagneret i de sidste par år, og ifølge de seneste tal fra Den Sociale Ankestyrelse steg antallet af tilkendte førtidspensionister igen for første gang i 8 år i år 2009. I alt blev 17.075⁷ personer tilkendt førtidspension sidste år.

En af de nye tendenser i udviklingen af tilkendte førtidspensioner er, at psykiske lidelser udgør over halvdelen af de nye pensionstilkendelser. Hovedparten af disse tilkendelser sker til personer, der aldrig har været på arbejdsmarkedet, men de fleste har været i beskæftigelsesrettede foranstaltninger uden held, inden de tilkendes førtidspension.

Andre tendenser viser, at mange af de personer, der tilkendes førtidspension på grund af psykisk lidelse, er af ikke-vestlig herkomst i aldersgruppen 40+ og specielt danskere under 30 år. Sidstnævnte forhold er især med til at forstærke effekterne af den førnævnte demografiske udvikling.

⁵ Kilde: Beskæftigelsesministeriets hjemmeside juli 2010.

⁶ Kilde: Socialministeriets hjemmeside juli 2010, nøgletal

⁷ Kilde: Ankestyrelsens statistikker. Førtidspensioner årsstatistik 2009

En person på førtidspension er ofte sat uden for normalsituationen, når vi taler om selvforsørgelse og selvværd, og mange af dem er ofte meget tunge at håndtere, men der er også den del af gruppen, som lider af mindre svære lidelser, og som helt, delvist eller periodevist kan opretholde en beskæftigelsesmæssig normalsituation. Det er disse personer, denne hvidbog omhandler.

Gevinsterne ved flytning af personer med mindre psykiske lidelser til reelle job er utallige. Personernes selvværd øges kraftigt, når det lykkes dem at flytte sig fra passiv forsørgelse til aktivt at bidrage til samfundets værdiskabelse, hvilket betyder en normalisering af deres situation. Livskvaliteten hos de pågældende personer vil blomstre, hvilket vil smitte af på samfundsøkonomien. I stedet for at øge antallet af personer på førtidspension vil det sandsynligvis blive muligt at reducere antallet og dermed reducere overførselsindkomsterne til denne gruppe, samtidig med at skatteindtægterne stiger. Yderligere vil ressourcerne til behandling og pasning af gruppen kunne reduceres. For hver enkelt integreret person mindskes risikoen for, at den enkelte førtidspensionist havner i en negativ spiral, hvor tab af selvværd og ensomhed medfører en kontinuerlig situation af øget mistrivsel.

Rehabiliteringsforløb er typisk ikke samlet i en helhedsorienteret indsats, men adskilt i uddannelses tilbud og erhvervsfaglige tilbud, der ikke nødvendigvis er koordinerede sammen med personens eget videns- og erfaringsudgangspunkt samt dennes livsperspektiv, egenforståelse, ønsker og mål.

Kernen i jobbanken.nu's arbejdskoncept er netop at tilbyde en helhedsorienteret indsats med det formål at flytte personer, der er tilkendt førtidspension på grund af sindslidelser, fra passiv forsørgelse til en vedvarende beskæftigelsessituation med et positivt livsindhold.

Set i dette lys er formålet med denne hvidbog at:

Øge den politiske indsigt i jobbanken.nu's koncept med at integrere og fastholde personer, der har fået tilkendt førtidspension på grund af psykiske lidelser, på arbejdsmarkedet og se de fremtidige muligheder i at udbygge jobbanken.nu's koncept.

4 jobbanken.nu

jobbanken.nu er en virksomhed, som hovedsageligt beskæftiger sig med personer, der er tilkendt førtidspension på grund af psykiske lidelser. Arbejdsområdet er relativt bredt, og jobbanken.nu anvender en række forskellige benævnelser for de pågældende personer. Mens de deltager i kurser, er de kursister, når de deltager i idrætsaktivitet, er de udøvere, når jobbanken.nu taler om service, er de kunder, men i denne hvidbog vil det begreb, der passer bedst på virksomhedens formål konsekvent blive anvendt gennem hele teksten:

De personer, som Jobbanken arbejder med at flytte fra førtidspension til aktivt arbejdsliv, benævnes i denne hvidbog som: Jobaspiranter.

En jobaspirant har påbegyndt et samarbejde med jobbanken.nu, og der er accept af samarbejdet både fra aspiranten og fra jobbanken.nu's side.

Præsentationen af jobbanken.nu omhandler i dette afsnit følgende elementer:

- Konceptet/mission
- Organisation og aktivitetsniveau

4.1 jobbanken.nu's koncept medio 2010

Virksomheden jobbanken.nu opstod i år 2003 som et alternativ til de allerede eksisterende offentlige tilbud omkring jobskabelse til personer med følsomt sind, som har mulighed for at udvikle arbejdsmæssige ressourcer. Fra opstarten og til i dag har bestyrelse, ledelse og medarbejdere arbejdet målrettet med at udvikle et succesfuldt koncept, som bringer mennesker med følsomt sind i job med løntilskud eller på ordinære vilkår samt efterfølgende at fastholde dem i beskæftigelse.

Konceptet er opbygget omkring de fire kundefokuserede elementer: Individuel vejledning/coaching, uddannelse, idræt og deltagelse i netværksdannelse samt et virksomhedsorienteret element. De fire kundeorienterede elementer er integrerede i hinanden for at sikre, at hver enkelt person får den individuelle løsning, som styres af personens situation, således at jobaspiranterne bliver i stand til at gennemføre et praktikforløb på en arbejdsplads, hvilket efterfølgende åbner mulighed for, at de kan blive ansat i job med løntilskud eller i en deltidsstilling på ordinære vilkår.

De grundlæggende tanker bag det samlede koncept er centreret omkring teorien omhandlende den anerkendende relation, udarbejdet af den tyske socialfilosof Alex Honneth. I teorien pointerer Honneth, at anerkendelse har afgørende betydning for bestemte grupper i samfundet, der betragtes som usynlige i den forstand, at de nok bemærkes, men at de ikke anerkendes på lige fod med andre mennesker. Eksempler på disse usynlige grupper kan være stigmatiserede personer eksempelvis sindslidende. Honneth påpeger, at anerkendelse fra omgivelserne er afgørende for, at individer kan udvikle selvtillid og selvværd.

Et vigtigt omdrejningspunkt er kundernes lyst og vilje til at komme ud på arbejdsmarkedet, og derfor ikke deres forskellige sygdomsforløb. Ifølge en evaluering fra Rambøll Management⁸ er

”.. Jobbanken i modsætning til mange andre af de instanser, som man som psykisk syg er i kontakt med, god til at fjerne fokus fra sygdommen. I stedet fokuserer Jobbanken på kundernes muligheder og ressourcer, hvilket for mange opleves som noget befriende og som noget, der er med til at åbne nye perspektiver for dem”.

Denne oplevelse understøttes af en evaluering fra Capacent⁹, der konkluderer, at jobbanken.nu overordnet tilgodeser ”den normale situation” for kunder og virksomheder.

4.1.1 Vejledning – individuel coaching og mentorforløb

Vejledningsdelen skal give en afklaring af jobaspirantens job- og uddannelsessituation, samtidig med at aspiranten motiveres og støttes til at ændre sin hverdag. Der skal ske en udvikling af jobaspirantens personlige og sociale kompetencer, samtidig med at der ydes støtte og vejledning i forbindelse med opgaver af mere praktisk karakter som eksempelvis jobsøgning, udarbejdelse af CV og kontakt med ansættelsesstedet.

Udgangspunktet i jobbanken.nu’s kontakt til målgruppen er en indledende samtale, hvor hver enkelt person har mulighed for at præsentere sig selv samt sine personlige ønsker og ambitioner i forhold til den fremtidige beskæftigelsessituation. Ligeledes anvendes den indledende samtale til at afklare jobbanken.nu’s forventninger til et fremtidigt arrangement med den pågældende person.

⁸ Rambøll Management. Evalueringsrapport 2008, bilag x

⁹ Capacent evalueringsrapport 2009, bilag y

Igennem en række efterfølgende vejledningssamtaler foretages en behovsafklaring for personen set i forhold til eventuel videre opkvalificering af manglende kompetencer i sammenhæng med det ønskede job. Det hænder, at en jobaspirant har et meget højt personligt ambitionsniveau, hvorfor det er nødvendigt at overbevise den pågældende person om, at det kan være nødvendigt at starte på et lavere niveau rent jobmæssigt og igennem arbejdet forbedre sine erhvervmæssige kompetencer.

Udover at tilvejebringe et overblik over den enkelte jobaspirants kompetencer anvendes vejledningstiden også som grundlag for observation af personen. Der spørges ikke direkte ind til personens sygdomsforløb eller graden af den psykiske lidelse, idet jobbanken.nu forudsætter, at alle der henvender sig har en helbredsmæssig situation, der tillader en aktiv deltagelse på arbejdsmarkedet. En del af vejledningen omhandler en bedømmelse af den enkelte persons arbejdsmæssige ressourcer, således at personer, der ikke har de nødvendige ressourcer, ikke sendes ud på arbejdsmarkedet for tidligt, eller at personer, der ikke helbredsmæssigt er i stand til at varetage et arbejde, deltager i forløbet.

Coaching udgør et afgørende element i jobbanken.nu's tilgang til deltagerne. Jobaspiranterne kobles fra starten til en af jobbanken.nu's vejledere og gennemgår derefter jobbanken.nu's faste vejledningsforløb, som omfatter mindst seks vejledningssamtaler forud for praktikstart. I vejledningen gennemgås jobaspiranternes arbejdsmæssige erfaringer, ressourcer og ønsker. Der sættes fokus på at afdække og bearbejde de sociale kompetencer, idet manglende sociale kompetencer kan udgøre en væsentlig barriere for mange sindslidende. Vejledningen fortsættes så lang tid, det er nødvendigt, også efter jobaspiranten er sendt i job. Derudover opretholdes kontakten til virksomheden i jobperioden, således at jobbanken.nu har mulighed for at støtte såvel kunde som virksomhed, hvis der skulle opstå misforståelser, opkvalificeringsbehov og øvrige problemer.

I det efterfølgende redegøres der specifikt og konkret for jobbanken.nu's vejledningsindsats.

Vejledningsindsats, herunder job og samtaletræning samt praktikforløb.

O. samtale Hvad er jobbanken.nu – og hvad kan jobbanken.nu tilbyde

Vejlederne starter med 0. samtale, hvor der primært tages udgangspunkt i jobaspirantens mål og jobønsker. Her bliver der talt om, hvad der skal til for at nå målet. På den måde bliver det tydeliggjort, hvis det eksempelvis kræver uddannelse eller andre kvalifikationer, som vedkommende ikke har. jobbanken.nu's erfaring er, at mange sindslidende mangler sociale, personlige og faglige kompetencer ift. arbejdspladsen, og det kan vise sig på flere forskellige måder. Det kan være, at personen har svært ved at tage initiativer, eller at personen snakker for meget.

Andre gange kan den sindslidende være svær at tolke, når vedkommende går ind i sig selv, så kollegerne på arbejdspladsen ikke kan finde ud af, om vedkommende er sur eller træt.

Et andet indsatsområde er manglende stabilitet. I perioder kan den sindslidende have det skidt og derfor have svært ved at arbejde og få arbejdsopgaverne løst. Virksomhederne er ikke "gearet" til manglende stabilitet og ej heller reaktionsmønstre fra de sindslidende, som arbejdsgiverne ikke kender til. Derfor vejleder og rådgiver jobbanken.nu arbejdsgiver og arbejdstager allerede fra 0. samtale. Budskabet fra jobbanken.nu er klart og tydeligt: "Det drejer sig om arbejdsmarkedet" - og her medvirker jobbanken.nu til at motivere aspiranten og virksomheden til at mødes på arbejdsmarkedet, hvor mødestabilitet, ihærdighed, samarbejdsevne og initiativ er nogle af de nøglepunkter, der kræves. Vi stiller krav til jobaspiranten for at kunne vejlede og støtte op omkring det at komme på arbejdsmarkedet.

0. samtale kan påregnes at indeholde to vejledningssamtaler, da det er individuel vejledning/coaching, idet jobbanken.nu står over for en målgruppe, som er meget uhomogen. Det er den enkelte vejleder, der vurderer situationen målrettet arbejdsmarkedet.

Jobaspiranten bliver informeret om, at der må påregnes hjemmeopgaver, og der udleveres brochurer på 1) Nøglen til mulighederne - jobs til personer med et følsomt sind, 2) Undervisningsprogrammet, 3) Idræt.

1. samtale

En uges tid efter 0. samtale finder 1. samtale sted, hvor vejleder og jobaspirant gennemgår Egenbeskrivelsen. Denne indeholder en struktureret og emnebaseret spørgsmålsrække. Den pågældende vejleder sætter fokus på de ressourcer, som jobaspiranten er i besiddelse af. Her ligger en individuel betragtning bag, og udgangspunktet for jobbanken.nu er hver gang at udnytte jobaspirantens ressourcer, altså at finde frem til det, der fungerer for jobaspiranten.

Sindslidende er en meget diversiteret gruppe, og vejledningsindsatsen må derfor målrettes den enkelte. Her drøftes ligeledes oplæg til CV, og jobaspiranten får som opgave at udfylde et CV til næste vejledningssamtale. Det helt afgørende er, at jobaspiranten må reflektere over, hvorfor en arbejdsgiver skal ansætte jobaspiranten, og budskabet skal være klart og entydigt.

2. samtale

Her gennemgår vejleder og jobaspirant Jobsøgerprofil, udkast til CV, forventninger til arbejdspladsen, samt hvilke krav og forventninger arbejdspladsen har til personen. Parterne taler også her om specielle skånehensyn, som skal tages til den enkelte, hvad arbejdsgiveren skal vide om jobaspiranten m.v., og hvad jobaspiranten kan tilbyde virksomheden. Her arbejdes med motivation, mod til arbejdsmarkedet, kulturværdier på virksomheden samt relationen mellem virksomheden og jobaspiranten. Disse emner er vigtige udgangspunkter for 2. samtale.

Vejlederne vurderer situationen og afgør, om der er behov for flere vejledningssamtaler ift. jobsøgerprofil og CV.

3. samtale Vejledende økonomiberegning

Her fokuseres der på mulige arbejdssteder. Jobaspiranten vejledes af jobbanken.nu i, at det kan have betydning at tjene penge, og jobbanken.nu udfærdiger vejledende økonomiske beregninger. Her rådgives om forskellige former for ansøgninger. I mange tilfælde udarbejder jobbanken.nu ansøgninger både på en konkret stilling og uopfordrede ansøgninger. Målsætningen er, at jobaspiranten selv lærer at udforme ansøgninger og CV.

Løn og arbejdsvilkår drøftes, og det understreges over for jobaspiranten, at man ikke bare kan forlade sit arbejde uden videre. Ved fravær må dette meddeles virksomheden, da virksomheden regner med, at jobaspiranten møder til tiden for at løse de planlagte arbejdsopgaver. Der er således tale om aktiv beskæftigelse, da virksomheden har brug for jobaspiranten til at løse de planlagte arbejdsopgaver og i sidste ende bidrage til virksomhedens bundlinje.

jobbanken.nu informerer ligeledes jobaspiranten om at underrette den pågældende kommune ved arbejdsindkomst. jobbanken.nu har på forhånd udfærdiget et brev til kommunen med oplysning om arbejdsindtægt. Derudover rådgiver jobbanken.nu om indberetning til www.skat.dk, om arbejdsindkomsten og ligeledes om søgning til boligkontoret ift. boligsikring.

Jobaspiranten har oplysningspligt til kommunen, og i sidste ende er formålet endvidere, at jobaspiranten ikke får et eftersmæk mht. til skat, pension og boligydelse. Formålet er at gøre jobaspiranten ansvarlig over for egne handlinger, idet de får tilknytning til arbejdsmarkedet.

4. samtale Flere samtaler – flere arbejdssteder

jobbanken.nu aftaler tid til jobsamtale på arbejdsstedet. Ofte er det flere arbejdssteder. Men inden jobsamtalen på virksomheden har jobaspiranten været igennem jobsamtaletræning bestående af flere trin: 1) Før samtalen med arbejdsgiveren, 2) Under samtalen, selve forløbet, 3) Afslutning, samt 4) Refleksion. Alle fire elementer i jobsamtaletræning er en del af jobbanken.nu's vejledningsindsats.

Inden jobsamtalen på virksomheden har jobaspiranten mulighed for at forbedre sig til jobsamtalen.

jobbanken.nu har udviklet redskaber hertil, hvor bl.a. følgende elementer indgår:

Indtrykstermometret, påklædning, hygiejne, mødetid, entré, samarbejdsevne m.v.

Når vejleder og jobaspirant ankommer til arbejdsstedet, præsenterer jobaspiranten sig, da jobaspiranten er velforberedt på baggrund af jobsamtaletræningen.

Vejleder informerer virksomheden om hensynene ved et "skånejob", så forventningerne mellem jobaspiranten og virksomheden afstemmes. jobbanken.nu følger op på ansættelsesforholdet og står derefter til rådighed med vejledning og støtte.

Over for virksomheden tydeliggør jobbanken.nu rollen som problemløser, da mange virksomheder er karakteriserede ved at have personale ansat, som ikke har kendskab til psykiske sygdomme, og derfor er det ekstra vigtigt at tydeliggøre jobbanken.nu's rolle som problemløser.

jobbanken.nu udarbejder en ansættelseskontrakt, som underskrives af jobaspiranten og virksomheden, hvorefter den faglige organisation påtegner kontrakten. I nogle tilfælde er prøvetiden på 1-3 måneder, og formålet er at tilvejebringe et konstruktivt arbejdsforhold. Herefter aftales der tidspunkt for første opfølgning.

Der er mange hensyn bag opbygningen af vejledningsforløbet.

jobbanken.nu ønsker at sende et signal både til jobaspiranten og den pågældende virksomhed om, at jobbanken.nu er vedholdende og følger op på ansættelsesforholdet. Dette hensyn relaterer sig i høj grad til, at jobbanken.nu har en målsætning om at fastholde jobaspiranten i jobbet.

Erfaringen viser, at jobaspiranterne har behov for to vejledningssamtaler under 4. samtale.

5. samtale Ansættelsesprocedure

Her informeres der om arbejds- og lønforhold samt opkvalificering.

Der orienteres desuden om job med løntilskud og deltidsjob på ordinære vilkår, og jobbanken.nu skitserer hermed forskellene på de to jobtyper.

6. samtale Opfølgning og evaluering

jobbanken.nu har udviklet et struktureret skema til brug for opfølgning og evaluering på virksomhedsbesøget.

4.1.2 Uddannelse – en del af den generelle og specifikke opkvalificering

I løbet af de seneste år har jobbanken.nu i samarbejde med undervisere fra Århus Universitet opbygget et uddannelseskoncept i tre moduler. Idéen i konceptet er, at jobaspiranten kan øge sine

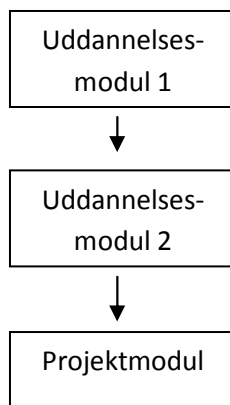
erhvervsmæssige kompetencer progressivt gennem de tre moduler og forøge sandsynligheden for, at den enkelte person kan indgå i erhvervsrelaterede netværk og har forståelse for dette netværks adfærd.

Jobaspiranten skal kunne se sig selv i relation til sin samfundsmæssige betydning, sin erhvervsmæssige betydning og sin egen situation. Af den årsag er der stor fokus på udviklingen af jobaspirantens sociale kompetencer.

Uddannelsesforløbet skal i størst muligt omfang tilstræbe at "tænde" den personlige ambition om aktiv deltagelse i både erhvervsmæssig henseende og privat henseende hos jobaspiranten. Det at have gennemført et komplet uddannelsesforløb skal medføre, at aspirantens selvstændighed og engagement stiger, og jobaspiranten dermed bliver en mere attraktiv samarbejdspartner i erhvervslivet.

Uddannelsesforløbet er som nævnt opbygget i tre trin, hvor det første trin benævnes *Uddannelsesmodul 1*, andet trin *Uddannelsesmodul 2* og sidste trin *Projektmodul*.

Figur 1. jobbanken.nu's uddannelseskoncept



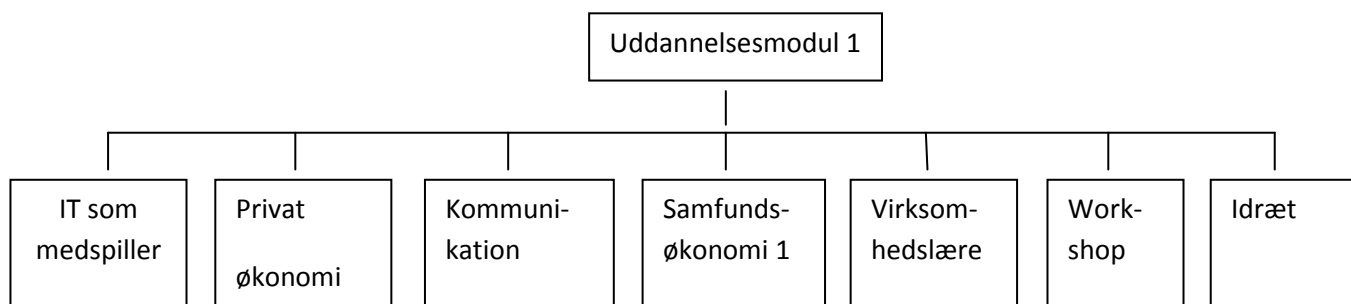
Det faglige indhold og de anvendte pædagogiske metoder skal signalere jobbanken.nu's respekt for hver enkelt deltagers individuelle niveau. Nøgleordet vil være opbygning af en situation, hvor jobaspiranterne får tillid til, at en aktiv deltagelse i undervisningen giver en høj grad af faglig indlæring, samtidig med at respekten for andres debatindlæg højnes. Undervisningen vil bygge på ligeværdig dialog.

Det første modul har til formål at tilføre jobaspiranten et centralt, personligt og erhvervmæssigt begrebsapparat samt nogle basale færdigheder såsom at etablere en tillid og robusthed til det at uddanne sig. En stor del af jobaspiranterne har aldrig haft et arbejde og har aldrig gennemført en uddannelse. Mange har ikke anden uddannelse end folkeskolen, hvor de sjældent oplevede succes. Fagligt starter det første modul således på et relativt lavt niveau med stor fokus på jobaspirantens faglige niveau og med stor fokus på at få oprettet et tillidsforhold mellem aspirant og begrebet læring, således at det bliver attraktivt for aspiranten at uddanne sig og dermed kvalificere sig til at blive en aktiv deltager på arbejdsmarkedet.

Det er også i dette modul, jobaspiranten møder begreber som mødepligt og sygemelding.

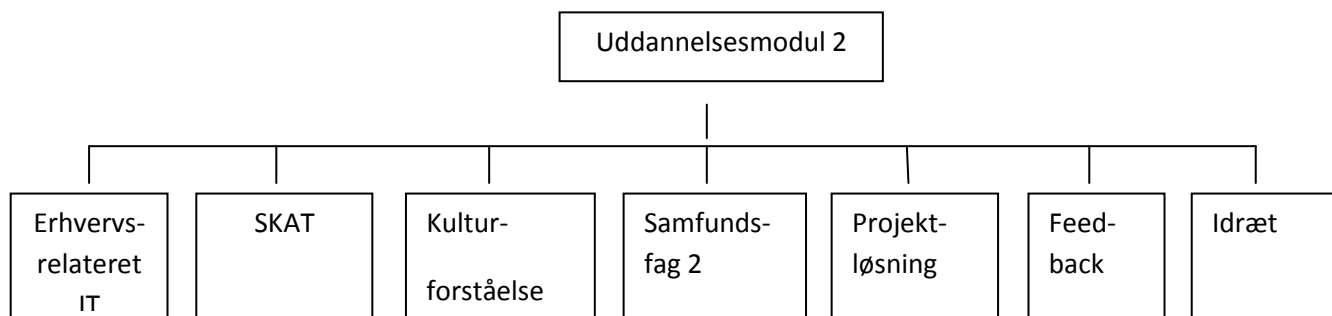
Det faglige indhold i *Uddannelsesmodul 1* fremgår af figur 2.

Figur 2. Det faglige indhold i Uddannelsesmodul 1



Uddannelsesmodul 2 er på et højere fagligt niveau, hvor kompleksiteten i de behandlede emner og de stillede opgaver stiger. Hvor grundmodulet i høj grad befinder sig på det taksonomiske niveau "indførelse og beskrivelse", vil det overbyggende niveau medtage elementer fra det taksonomiske niveau "analyse". Der bliver stillet krav om udarbejdelse af skriftlige opgaver.

Figur 3. Det faglige indhold i Uddannelsesmodul 2



I projektmodulet skal jobaspiranten flytte sig yderligere på den taksonomiske trappe, således at jobaspiranten bliver i stand til at udvælge, arrangere og gennemføre et specifikt ekskursionsforløb, der har relation til uddannelsens faglige emner eller idræt. Der stilles store krav til informationsindsamling, personlig kontakt og evnen til at præsentere resultaterne i dette forløb.

Det skal tilstræbes, at den enkelte jobaspirant deltager "kronologisk" i uddannelsesforløbet, og der er således ikke mulighed for at springe et modul over.

Udover det nævnte uddannelseskoncept kører jobbanken.nu en individuel workshopaktivitet, hvor jobaspiranter kan arbejde med udviklingen af deres IT-kompetencer. De aspiranter, der deltager i workshoppen, kan deltage frivilligt, fordi de synes, at aktiviteten er spændende og udviklende, eller de kan deltage, fordi deres arbejdssituation kræver udvidede IT-kompetencer. Der arbejdes i workshoppen en gang om ugen.

I stigende grad oplever jobbanken.nu, at virksomhederne i forbindelse med ansættelsen af en jobaspirant kræver, at jobbanken.nu leverer en specifik uddannelse til den ansatte.

I nogle tilfælde konstateres det enten i forbindelse med vejledningen eller i forbindelse med arbejdssituationen, at den enkelte jobaspirant mangler et sæt af specielle kompetencer. I disse tilfælde sørger jobbanken.nu for at henvise aspiranten til et relevant uddannelsesmæssigt tilbud ved en uddannelsesinstitution.

jobbanken.nu's uddannelsesmæssige tilbud skal ses i lyset af denne situation og gerne give jobaspiranterne lysten til læring tilbage. jobbanken.nu's læringen sker blandt andet i forbindelse med den evaluering, alle aspiranter deltager i efter hvert gennemført modul

Det samlede uddannelseskoncept findes i bilag 4.

4.1.3 Idræt – en del af den generelle opkvalificering

En stor del af jobbanken.nu's jobaspiranter har igennem længere tid været fysisk utrænede og måske på medicin. Følgerne af den lange inaktive periode er dårlig motorik, kondition og usund

levevis, hvilket igen påvirker jobaspiranten i en eventuel arbejdssituation, da et lavt fysisk aktivitetsniveau øger risiko for sygefravær og arbejdsskader.

Af disse årsager præsenteres jobaspiranten ved et af de første vejledningssamtaler for jobbanken.nu's idrætstilbud, som består af en lang række forskelligartede træningsmuligheder, der er sammensat af jobbanken.nu's personale.

Det er klart jobbanken.nu's opfattelse, at jo bedre form jobaspiranterne er i, desto mere øges deres selvværd, hvilket igen har afsmittende effekt på deres job- og helbredsmæssige situation. Yderligere giver deltagelse i idrætsaktiviteterne et socialt kommunikativt aspekt, da der trænes sammen med andre kunder, og træningen foregår, så vidt det er muligt, sammen med andre idrætsudøvere, således at udførelsen af idræt opfattes som helt normalt. jobbanken.nu's erfaringer viser, at idrætsaktiviteterne også har andre formål end de rent aktivitetsmæssige. Motionen nedsætter risikoen for livsstilssygdomme, og motion giver energi, samtidig med at humøret forbedres pga. frigivelsen af endorfiner, hvilket er specielt vigtigt for sindslidende. Sidegevinsten er, at idrætsaktive føler sig mere selvstændige og oplever sig som et aktivt og produktivt medlem af samfundet som helhed, og idrætten igangsætter ofte aktiviteter på andre områder.

Forskning udført af professor Bente Klarlund konkluderer en vigtig sammenhæng mellem motion og hjerne. Ved motion sker der en øgning af stoffet BDNF, som stimulerer hukommelsen, evnen til at tænke positivt og mærkbar forbedring af koncentrationsevnen.

Idrætsaktiviteterne giver endvidere jobbanken.nu's personale mulighed for at fortsætte observationerne fra vejledningssamtalerne, således at der kan dannes et samlet billede af jobaspirantens individuelle tilstand og kompetencer.

De primære idrætsaktiviteter består af badminton, cykling og styrketræning, som er programsat en gang om ugen, mens aktiviteter som vandring, svømning og andet indgår lejlighedsvist efter behov. Idræt er derudover en integreret del af uddannelsesmodulerne, heraf forstås der, at deltagelse i uddannelse medfører automatisk deltagelse i idrætsaktivitet.

Træningsprogrammer og øvrigt idrætsmateriale findes i bilag 5.

4.1.4 Netværkskompetencer

Mange af de jobaspiranter, jobbanken.nu beskæftiger sig med, har i mange år mistet eller har aldrig haft kontakt til mennesker, der befinder sig i en arbejdsituation, hvilket medfører, at de udelukkende koncentrerer deres virke i grupper, der skal behandle dem, drage omsorg for deres person eller har lignende personlige lidelser. Adfærden og kulturen i nogle af disse grupper kan være meget anderledes end den kultur, de vil møde på en arbejdsplads, og det er derfor nødvendigt at opbygge en viden, mentalitet og forståelse for andre typer af adfærd. En anden del af jobbanken.nu's målgruppe har stort set ikke kontakt til andre mennesker, hvilket igen fører til isolation og ensomhed.

Derfor har jobbanken.nu øget indsatsen for at arrangere arrangementer, hvor jobaspiranterne bringes sammen med andre mennesker i andre situationer. Arrangementerne spænder vidt, og det kan eksempelvis nævnes, at der i år 2009/2010 er gennemført ekskursioner til:

- Folketinget
- EU
- Teaterforestillinger

I de fleste tilfælde kombineres ekskursionerne med idrætsaktiviteter eller fagmoduler i undervisningen, således hænger ekskursionen til Folketinget og til EU sammen med undervisningen i samfundsøkonomi.

Netværksaktiviteterne styrker fællesskabet med henblik på sameksistens, som giver nærvær og dermed mening i tilværelsen. De sindslidende er ofte kulturelt fattige og risikerer at blive glemt, fordi manglende selvværd er en del af deres problem. De sindslidende råber ikke op, og mange er marginaliserede fra det øvrige samfund.

En af måderne til at modvirke denne kulturelle fattigdom er, at jobbanken.nu tilbyder forskellige kulturelle aktiviteter. Dette beriger de sindslidendes liv og giver en indsigt, der igen kan være med til at styrke tilknytningen til arbejdsmarkedet.

Deltagelse i netværksaktiviteter igennem jobbanken.nu skal motivere jobaspiranterne til at etablere og indgå i nye konstruktive netværk frem for at hænge i dårlige miljøer – som kun er flygtige og midlertidige (ad hoc kontakter).

De fleste af jobaspiranterne er overladt til sig selv – overset og forladt. jobbanken.nu har erfaret, at en del af jobaspiranterne har været inde i meget dårlige sammenhænge, kriminalitet, misbrug, alkohol og stoffer. jobbanken.nu vil medvirke til at inspirere jobaspiranterne til at finde andre lukrative og mere bæredygtige omgangskredse. Formålet er endvidere at medvirke til at bekæmpe ensomhed og isolation.

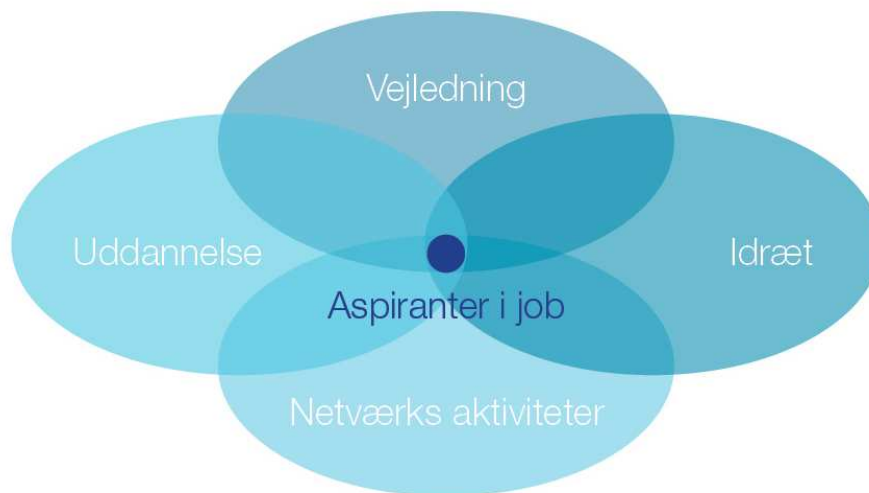
Netværksaktiviteterne øger mulighederne for at forbedre de sociale kompetencer, da sociale kompetencer er noget, der er helt afgørende for at kunne begå sig og komme ind på arbejdsmarkedet, der i stigende grad handler om menneskelige relationer og om at kunne kommunikere klart. Mange af jobaspiranterne kan ikke begå sig, og det viser sig stadig mere tydeligt som et kæmpe handicap i samfundet.

I stigende grad er det jobbanken.nu's erfaring, at gode relationer fylder meget i hverdagen, og det er afgørende for det gode liv.

4.1.5 Det samlede koncept – i forhold til kunderne

Det firstrengede koncept illustreres i nedenstående figur, hvor der vises samhørighed mellem de fire kundeflementer.

Figur 4. Jobbanken.nu's fire kundeflementer



I det samlede koncept skabes et helhedsbillede af jobaspirantens kompetencer gennem observation og dialog samt kompetenceudvikling gennem læring og aktiviteter. Fælles for alle fire dele er, at de bygger på en forudsætning om at behandle alle i en normalsituation, hvor værdighed og jobbet eller det fremtidige job er det centrale i stedet for sygdomsbehandling. Der stilles i alle fire dele krav til resultaterne, og indsatsen evalueres løbende i vejledningen, undervisningen eller i idrætsaktiviteten. Der arbejdes igennem hele forløbet på at opbygge et tillidsforhold gennem en anerkendende relation, Appreciative Inquiry, hvilket flytter jobbanken.nu's aktiviteter fra klientgørelse til kundeservice.

jobbanken.nu's arbejde med at skabe den anerkendende relation kommer til udtryk i mange forskellige facetter. Eksempelvis prioriterer jobbanken.nu indretning højt: Lyse lokaler, ordentlige møbler og blomster på bordene. Men i den anerkendende relation indgår også, at jobbanken.nu stiller krav og har forventninger til jobaspiranten om, at hver enkelt persons individuelle projekt vil lykkes gennem en honorering af de opstillede mål og krav. Fokus på ressourcer og evner opbygger selvtillid og selvværd, samt det giver jobaspiranterne en bevidsthed om, at de rummer meget mere end en sygdomshistorie, men også at det er muligt at tage hånd om deres eget liv.

4.1.6 Virksomheds- og arbejdspladskontakt

De fleste virksomheder har kun begrænsede erfaringer med at arbejde med personer, der har psykiske lidelser og/eller personer, der har været ude af arbejdsmarkedet i en længere periode. Derfor er en stor del af de potentielle samarbejdspartnere til jobbanken.nu relativt tilbageholdende og usikre på, om de vil deltage med ansættelse af en jobaspirant fra jobbanken.nu. Det skal understreges, at virksomheder, der har eller har haft ansættelse af en jobaspirant, ikke har samme forsigtige holdning.

Virksomhedernes interesse for sagen, men midlertidige usikkerhed, har betydet, at jobbanken.nu har lagt en del ressourcer i at forberede og ruste virksomhederne gennem indledende samtaler og vejledning i at håndtere jobaspiranter fra jobbanken.nu i virksomhedspraktik, skånejob, deltidsansættelser og i ordinære ansættelser. Dertil kommer vejledning og rådgivning i forbindelse med ansættelseskontrakter og selve ansættelsessituationen til virksomheden.

Yderligere har det vist sig, at succesraten med implementering af en jobaspirant på arbejdsmarkedet forøges væsentligt, hvis jobbanken.nu holder kontakt med aspiranten og virksomheden løbende gennem ansættelsesforløbet.

Endelig kan der være brug for en udrykningstjeneste, hvis der opstår større konflikter og misforståelser på arbejdspladsen. I praksis viser det sig ofte, at jobaspiranternes reaktionsmønstre kan afvige fra andre medarbejders og være ukendte for virksomheden. På grund af manglende viden og ressourcer er virksomhederne ikke i stand til at håndtere problemstillingen. Den første reaktion vil ofte være en fyring af den sindslidende. Hvis jobbanken.nu kontaktes i tide, er der stor sandsynlighed for, at konflikten kan løses, og ansættelsesforholdet kan fortsætte.

jobbanken.nu's virksomhedsrelaterede aktiviteter ser dermed således ud:

- Lokalisering af interesserede virksomheder
- Forberedelse af interesserede virksomheder
- Rådgivning i forbindelse med ansættelsen og udarbejdelse af kontrakter
- Opfølgning og sparring
- Udrykning
- Eventuel afskedigelse

Generelt er det hensigten, at jobbanken.nu's virksomhedsorienterede aktiviteter arbejder for en løbende holdningsændring hos virksomhederne, og der skabes rummelighed og mangfoldighed for de sindslidende på arbejdspladserne, så eventuelle barrierer gradvist nedbrydes.

Det er vigtigt, at jobbanken.nu følger aspiranterne tæt, også når de er kommet i praktik eller i job. Det drejer sig bl.a. om at fange de tilfælde, hvor noget er ved at gå alvorligt galt, så hurtigt som muligt. I andre tilfælde kan problemet eksempelvis være, at der er behov for justeringer i forventningerne den ene eller anden vej, eller at der er behov for at øge jobaspirantens kompetencer på bestemte områder. Det er helt afgørende med erhvervslivets fortsatte tiltro og opbakning til projektet.

Det vurderes, at en kernekompetence i jobbanken.nu er vedholdenhed og opfølgning. For at det skal lykkes at fastholde både virksomheden og jobaspirantens engagement i jobbet, er det jobbanken.nu's erfaring, at arbejdsforholdet skal vurderes og evalueres jævnligt. jobbanken.nu agerer problemløser og tilstræber at bearbejde holdninger, hvilket i de fleste tilfælde fører til vedvarende holdningsændringer hos såvel virksomheder og sindslidende, hvad angår ressourcemæssige forhold hos personer med en psykisk lidelse.

4.2 jobbanken.nu's mission

jobbanken.nu's eksistensgrundlag er at bevæge personer med et følsomt sind fra passiv forsørgelse til hel eller delvis selvforsørgelse gennem aktiv deltagelse på arbejdsmarkedet.

Bevægelsen skabes gennem det firdelte koncept, hvor der på en gang arbejdes med at udvikle faglige, sociale, erhvervmæssige og fysiske kompetencer hos hver enkelt jobaspirant, således at hver enkelt oplever stigende livskvalitet og selvværd, der igen kan bidrage til et mere aktivt liv.

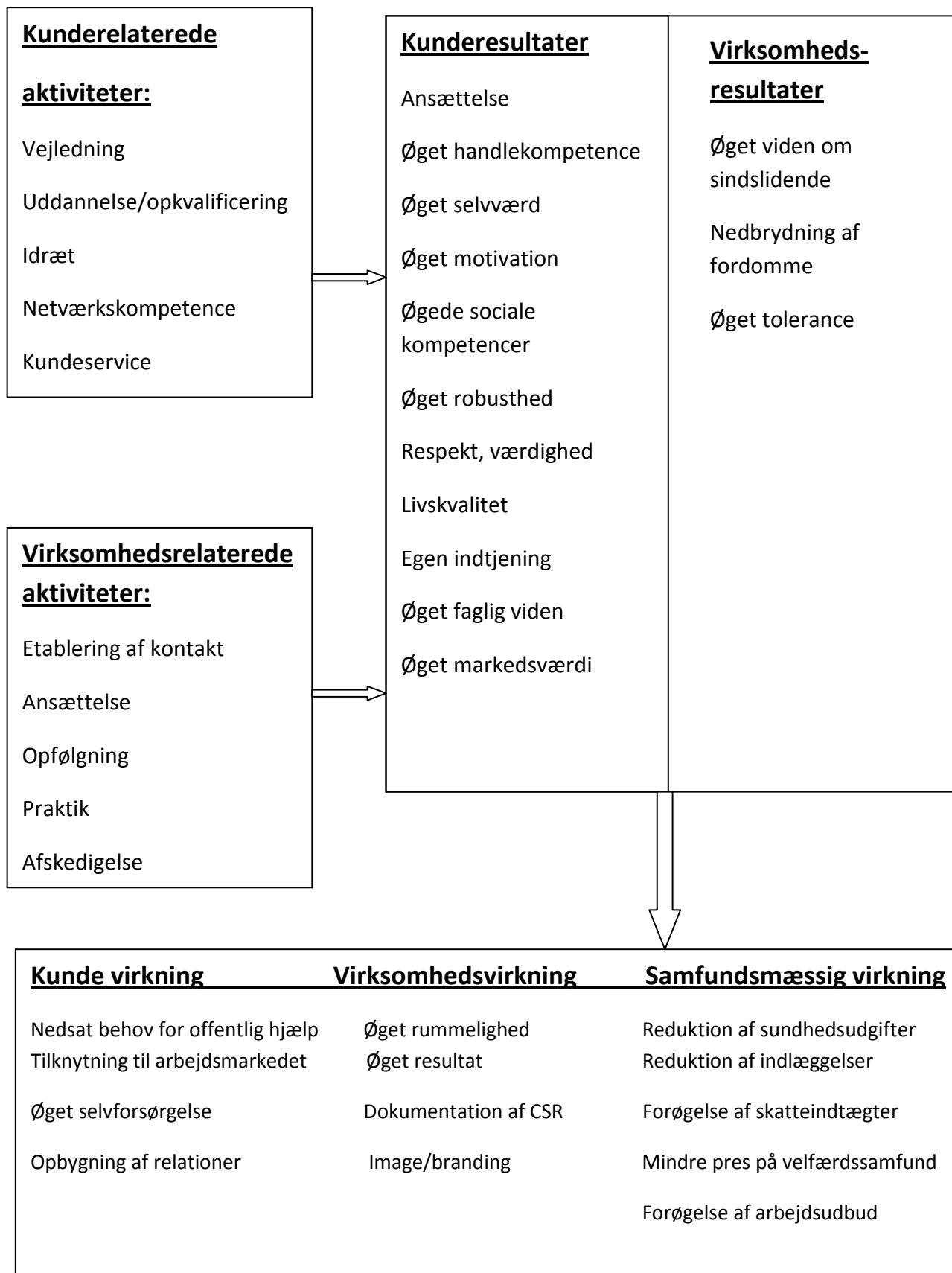
På baggrund af de fire kundeorienterede elementer og det virksomhedsorienterede element kan missionen formuleres således:

- i. At integrere og fastholde sindslidende på arbejdsmarkedet
- ii. At medvirke til at nedbryde fordomme omkring og barrierer for sindslidende på arbejdsmarkedet gennem udslusning og integration af sindslidende i private og offentlige arbejdspladser

- iii. At virke for, at de foranstående punkter 1 og 2 kan have en positiv effekt for den enkelte og for samfundet

Missionen skal løses gennem en række kunderelaterede aktiviteter og fokus på de opnåede resultater, hvilket er illustreret i efterfølgende figur 5.

Figur 5. jobbanken.nu's aktiviteter, resultat og virkning



Modellen skal forstås, således at en aktivitet fører til et kortsigtet individuelt resultat, som så igen medfører en bredere langsigtet virkning for hele den berørte interessentgruppe og samfundet.

Fundamentet for, at aktiviteterne fører til de ønskede resultater, er jobbanken.nu's værdigrundlag, der er opbygget således:

- Tillid og ligeværdighed
- Ansvarliggørelse og empowerment
- Mod til forandring
- Vedholdenhed og enkelthed
- Anerkendelse af og service i stedet for klientgørelse
- Fokus på jobmuligheder – ikke på sygdom
- Engagement fra Jobbanken medfører, at jobaspiranterne engagerer sig i deres egne fremtidsmuligheder

4.3 Organisation og aktivitetsniveau

jobbanken.nu er en virksomhed, der er afhængig af offentlig finansiering, men ellers fungerer som en selvstændig virksomhed. Dog er finansieringen sammensat på en sådan måde, at jobbanken.nu er en **ikke-profitskabende** virksomhed, hvor alle omkostninger dokumenteres over for de offentlige finansieringskilder. Finansieringen består til dels af en midlertidig grundfinansiering frem til år 2012 fra Finansloven og midler fra Herning Kommune. Derudover ansøges der om forskellige projektmidler i forbindelse med lancering af specielle projekter fra andre offentlige institutioner og private donorer.

I forbindelse med opstarten blev jobbanken.nu betragtet som et forsøgsprojekt, hvilket betød, at alle medarbejdere indtil år 2009 var projektansatte og dermed timelønnede. Umiddelbart efter opnåelse af en mere stabil finansiering fra Finansloven flyttede ledelsen fokus fra den kortsigtede projektledelse til en mere langsigtet strategi, hvor kernemedarbejderne blev fastansat. Medarbejderkernen består pt. af ni personer svarende til 5,0 medarbejdere på fuldtid.

Ledelsesmæssigt varetages den daglige drift af direktøren, der også deltager aktivt i udvikling og planlægning af de fremtidige aktiviteter sammen med jobbanken.nu's bestyrelse. Bestyrelsen er bredt sammensat af landspolitikere, lokale politikere og en række personer med kendskab til arbejdet med sindslidende og erhvervslivet.

Alle involverede personer fra bestyrelse til medarbejdere er kendetegnede ved et stort engagement og en høj grad af dedikation i forhold til opgaven.

Målsætningsmæssigt stillede jobbanken.nu følgende mål for aktiviteten i perioden år 2008 til år 2012:

1. 100-175 førtidspensionerede sindslidende gennemgår coaching, mentoring og opkvalificeringsforløb hos jobbanken.nu
2. 65-100 førtidspensionerede sindslidende gennemgår et praktikforløb på virksomheder, uddannelse, job med løntilskud/deltidsjob eller på længere sigt fuldtidsjob
3. Virksomheder har øget social ansvarlighed og øget tolerancen over for sindslidende. Den sociale ansvarlighed måles via telefoninterview og spørgeskema fra minimum 70 % af de virksomheder, jobbanken.nu har haft kontakt med

Målet omkring måling af den sociale ansvarlighed hos de involverede virksomheder blev opsat af Region Midt, men er ikke noget eksternt mål i dag. jobbanken.nu arbejder dog stadig videre med at måle virksomhedernes sociale ansvarlighed via spørgeskemaundersøgelser og jævnlig dialog. Måltallet på de 70 % har fra jobbanken.nu's side været opfyldt længe.

Aktivitetmæssigt har jobbanken.nu udviklet sig som vist i nedenstående tabel i perioden fra år 2008 til år 2010.

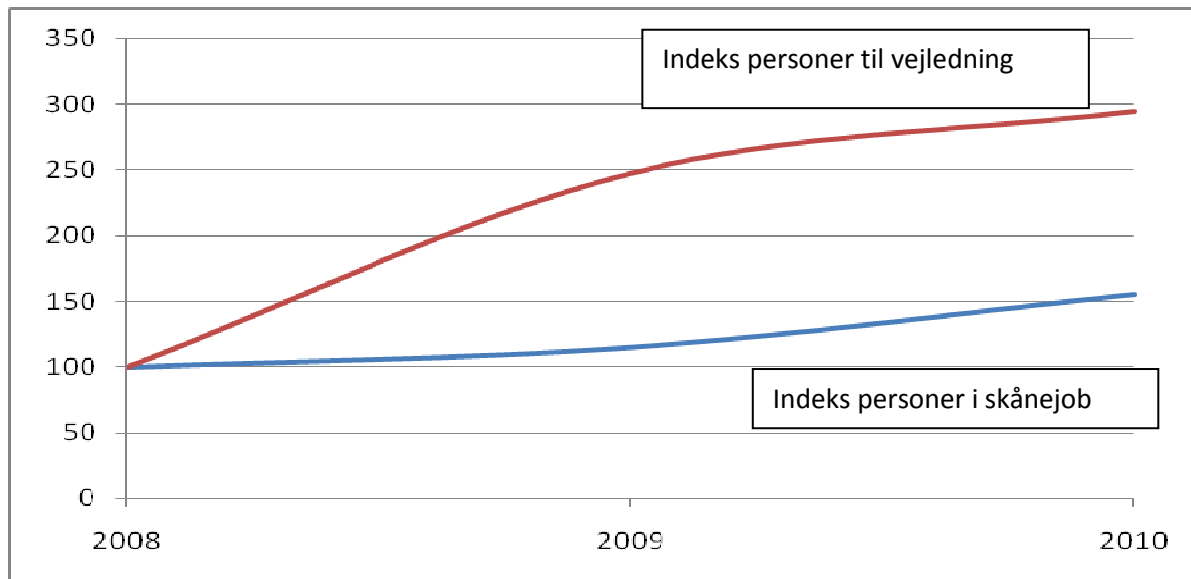
Tabel 1. jobbanken.nu's aktivitetsniveau 2008-2010

Aktivitetsniveau	2008	2009	2010 (1. halvår)	Total
Antal personer, som er gået i gang med individuel vejledning og coaching samt informeret om jobbanken.nu's tilbud	40	46	31	114
Antal personer, som er startet i praktik eller i skånejob/deltidsjob på ordinære vilkår	17	42	25	84
Antal heraf ansat i skånejob ved udgangen af pågældende år	15	31	-	46
Antal personer, der har fastholdt skånejob/deltidsjob i mindst 6 måneder	5	12	2	19
Antal personer, som har påbegyndt uddannelse med henblik på at opnå ordinært job	3	1	1	5

jobbanken.nu har igennem de sidste to år øget aktivitetsniveauet i betragtelig grad på trods af den økonomiske afmatning og den beskæftigelsesmæssige situation, og på nuværende tidspunkt er de opsatte mål frem til år 2012 allerede nået.

Dette kan bedst illustreres ved at omforme tallene fra ovenstående tabel til indeks. Hvis vi forudsætter, at efteråret 2010 vil have samme aktivitetsniveau som foråret 2010, vil indekset for antallet af personer, som er gået i gang med individuel vejledning og coaching samt personer, som er startet i praktik eller i job, se ud som figur 6.

Figur 6. Indeks for jobbanken.nu's aktivitetsniveau 2008-2010 (prognose)



Note: Tabel for år 2010 er en prognose, hvor udgangspunktet er aktiviteten for de første syv måneder i år 2010.

Af de indekserede tal i figuren fremgår det, at antallet af personer til vejledning er steget med ca. 200 % i perioden fra år 2008 til ultimo 2010 (prognose), og antallet, der er ansat i en eller anden form for beskæftigelse, er steget med over 50 % i perioden. Det til trods for, at ledigheden generelt i samfundet har været stigende i perioden.

Som alle andre virksomheder har jobbanken.nu mærket ændringerne i den nationale og regionale økonomiske situation. En situation, der har betydet, at indsatsen med at finde interesserede samarbejdsvirksomheder har været langt mere ressourcekrævende end tidligere.

Virksomhedernes nuværende økonomiske situation, en stor vækst i tilgangen af jobspiranter og tilgang af jobaspiranter med ringere forudsætninger har betydet, at afstanden mellem personer til vejledning og jobaspiranter i jobs øges i figuren, og jobbanken.nu må anvende langt flere ressourcer på at finde interesserede virksomheder og opkvalificere nogle af jobaspiranterne, inden de kan ansættes.

Yderligere har ønsket om scalling fra en lokal Herning-virksomhed til en regional og national virksomhed betydet et stort ressourceforbrug til at formalisere interne arbejdsprocesser. Dette ressourceforbrug har klart oversteget forventningerne.

Ovenstående forhold har betydet, at jobbanken.nu er forsinket i sine planer om at udbrede konceptet udover bygrænsen i Herning, men der er etableret kontakt med personer i Ringkøbing-Skjern kommune og i Ikast-Brande kommune, og jobbanken.nu er langt i sine forberedelser med at etablere sig i Århus-området. Samarbejdet er dog stadig så ungt, at resultaterne af indsatsen stadig er begrænset.

4.3.1 Uddannelsesaktivitet og idræt

I foråret 2009 gennemførte jobbanken.nu udelukkende IT-opkvalificering af to hold i seks ugers forløb. Undervisningen bestod af elementer fra PC-kørekortuddannelsen, og i alt otte personer deltog i undervisningsforløbene. jobbanken.nu gennemførte evalueringer af resultaterne fra begge hold og reviderede hele undervisningskonceptet bl.a. på baggrund af disse evalueringer og erfaringerne fra de første kurser. I oktober/november 2009 lancerede jobbanken.nu det første modul i det nuværende koncept og har i løbet af 2010 gennemført modulet tre gange i 1. halvår. I alt har 26 personer gennemført modul 1 af jobbanken.nu's uddannelseskoncept i perioden oktober 2009 til juni 2010.

Jobbanken har sideløbende med gennemførelsen af *Uddannelsesmodul 1* kørt en generel idrætskompetenceudvikling med et tilsvarende antal deltagere.

Yderligere har jobbanken.nu afholdt en række idrætsstilbud bestående af badminton, fitness og cykling, hvor jobaspiranterne frivilligt har kunnet tilmelde sig til de pågældende aktiviteter, der alle kører en gang ugentligt.

Af specielle engangsevents er der arrangeret gåture ved bl.a. Præstbjerg-plantage og Fuglsang-ø.

I forbindelse med idrætsaktiviteterne er der yderligere gennemført en række førstehjælpskurser og arbejdsworkshops hos et cykleværksted. I forbindelse med førstehjælpskurset tog alle deltagere et førstehjælpsdiplom, hvilket igen øger deres mulighed for at erhverve sig et job.

En central del i aktivitetsstyringen er effektevalueringen af de gennemførte aktiviteter, hvor der enten gennemføres evaluering af aktiviteterne ved aktivitetens afslutning eller med faste tidsintervaller. Resultaterne af de seneste effektevalueringer findes i afsnit 5 og i bilag 3-5¹⁰.

Aktivitetmæssigt har det yderligere vist sig, at aktører fra offentlige og private virksomheder inden for samme arbejdsområde i højere og højere grad har fattet interesse for jobbanken.nu's arbejde, hvorfor personalet har måttet anvende en del ressourcer på at modtage besøg fra interesserede statslige og kommunale organisationer.

5 Effektdokumentation

I et af de foregående afsnit (afsnit 4) beskrives jobbanken.nu's koncept. En del af konceptet er at foretage effektevalueringer på indsatsområderne. Derfor foretages der løbende analyser og vurderinger af forskellige interessentgruppers udbytte af relationen med til jobbanken.nu.

Specifikt foregår der med to-års-intervaller en kunde- og virksomhedsundersøgelse på baggrund af spørgeskemaer og interviews. jobbanken.nu vurderer, at det netop er jobaspiranterne og virksomhederne, der er de vigtigste interessenter i aktiverings- og fastholdelsesprocessen. Det er stadig en frivillig sag, om en person vil indgå i et samarbejde med jobbanken.nu om at blive integreret på arbejdsmarkedet. Dertil kommer en aktivitetsbestemt evaluering af uddannelses- og idrætsindsatsen samt en lejlighedsvis evaluering af jobbanken.nu's samfundsmæssige resultater.

Disse evalueringer og analyser gennemføres som et vigtigt ledelsesværktøj til at fange forskelligartede holdningsændringer hos interessenterne, og resultaterne benyttes til kontinuerlig konceptudvikling. Det skal derfor understreges, at resten af effektevalueringen (med undtagelse af cost-benefit-analysen) ikke er udarbejdet med det specifikke formål at indgå i en hvidbog, men primært har til formål at virke som et innovations-, styrings- og planlægningsværktøj i den daglige drift. Resultaterne har dermed betydning for antallet af jobaspiranter og virksomheder, der vælger at samarbejde med Jobbanken.

I de efterfølgende underafsnit præsenteres resultaterne af de pågældende evalueringer.

¹⁰ Resumé af holdningsanalyserne hos jobaspiranter og virksomheder findes i tekstbilag 1 og 2.

5.1 Effektevaluering af indsatsen over for jobaspiranterne

Hvert andet år gennemføres en større analyse af jobaspiranternes udbytte af samarbejdet med jobbanken.nu¹¹.

Undersøgelsen blotlægger en høj grad af tilfredshed med de aktiviteter, jobbanken.nu leverer. jobbanken.nu udgør en professionel partner, der udviser tillid og fremstår bedre til at varetage jobaspiranternes interesser end tilsvarende kommunale tilbud. jobbanken.nu's relation til den enkelte jobaspirant, og de beskæftigelsesmæssige effekter heraf, har desuden også en signifikant effekt på den personlige trivsel. Jobaspiranternes selvværd forøges, de udvikler sig personligt og får mere gåpåmod.

Alt i alt er alle jobaspiranter tilfredse med jobbanken.nu og føler, således at dette bekendtskab påvirker dem i en positiv retning, personligt og beskæftigelsesmæssigt.

Men kundeanalysen demonstrerer også, at der eksisterer visse indsatsområder, hvor jobbanken.nu har potentiale for at udvikle og forbedre sig. Potentialet for forbedring kunne have været endnu større, end tilfældet er, hvis disse indsatsområder også var blevet tildelt en høj grad af betydning. Svarene fra jobaspiranterne er dog stadig tydelige, idet de to indsatsområder skiller sig ud ift. den ellers høje grad af enighed omkring det positive i Jobbankens aktiviteter. Der er for få opfølgningssamtaler, og jobbanken.nu er ikke nok til stede på de pågældende virksomheder, hvor jobaspiranterne er ansat. Som nævnt vil en efterfølgelse af disse ønsker kunne kobles sammen med hinanden ved at placere en del af disse opfølgningssamtaler ude i de enkelte virksomheder. På denne måde ville man også undgå at tage tid fra de enkelte virksomheder, som de ikke selv er indforstået med. Alternativet kunne være at møde uanmeldt op på virksomhederne og observere den enkelte jobaspirant og på samme tid føre dialog med virksomheden. Denne strategi ville risikere at blive mødt med modstand fra virksomhederne, måske specielt på grund af den nuværende økonomiske situation, hvor rentabilitet og effektivitet om noget er på dagsordenen. Et uanmeldt besøg, der kræver afsætning af ressourcer til en sådan dialog, ville tage tid fra den ellers pressede arbejdsgang. Ved at aftale tid for jobbanken.nu's synlighed i den enkelte virksomhed kunne man

¹¹ Undersøgelingsdesign, analyseresultater og validitetsvurderinger m.m. er vedlagt som elektronisk bilag 6, Resumé er vedlagt som tekstbilag 1.

komme udenom denne modvilje og samtidigt holde en opfølgningssamtale på stedet, hvilket både ville være favorabelt for virksomheden og den enkelte jobaspirant.

Umiddelbart virker den eneste barriere for at gennemføre et sådant initiativ af mere ressourcemæssig karakter. Rapporten "Ansøgning om finansiering" blotlægger en situation internt i Jobbanken, hvor den arbejdsmæssige bebyrdelse af medarbejderne er ved "at havne i det røde felt" (Jeppesen, ansøgning om finansiering for år 2010).

En større synliggørelse af jobbanken.nu på virksomhederne samtidig med en stigning i antallet af opfølgninger vil øjensynligt kræve, at der skulle bruges flere ressourcer. Med den pågældende situation internt i jobbanken.nu virker det problematisk, hvis det samme antal medarbejdere skulle kunne varetage flere arbejdsopgaver.

Da de samme udviklingspotentialer for jobbanken.nu blev påpeget i år 2008, og da der er ikke sidenhen sket en tilførsel i medarbejderantallet, virker det umiddelbart naturligt, at de samme indsatsområder stadig mangler at blive udviklet.

5.2 Effektevaluering fra virksomhederne

For første gang har jobbanken.nu gennemført en skriftlig spørgeskemaundersøgelse hos samtlige virksomheder, der samarbejdes med¹².

Undersøgelsen blotlægger en høj grad af tilfredshed – både med jobbanken.nu's indsats, men samtidig også med jobaspiranterne. Alle fire spørgsmålskategorier scorer værdier over gennemsnitsværdien. Virksomhederne er specielt tilfredse med den administrative indsats hos jobbanken.nu. Det er meget værdifuldt for virksomhederne, at jobbanken.nu udfærdiger ansættelseskontrakter, og at jobbanken.nu tilvejebringer accept fra de faglige organisationer. Virksomhederne er tilsvarende tilfredse med jobaspiranterne som ansatte. Over flertallet af virksomhederne mener ikke, at jobaspiranter mangler kvalifikationer. Ifølge virksomhederne bidrager jobaspiranterne positivt til bundlinjen og til nedbrydelsen af fordomme.

De største problemer for virksomhederne knytter sig ikke til jobbanken.nu's arbejdsindsats eller jobaspirantens arbejde. Udviklingspotentialer er i stedet placeret hos nogle af jobaspiranternes sociale adfærdsmønstre. Selvom dette forhold udgør et udviklingspotentiale for jobbanken.nu, er

¹² Analysedesign, databehandling og vurderinger m.m. er vedlagt elektronisk i bilag 7 og et resumé er vedlagt i tekstbilag 2

der stadig ikke tale om lave vurderinger af disse egenskaber, blot lavere end de andre. Jobaspiranterne indgår på lige fod med de andre ansatte i de arbejdsmæssige relationer, men drejer det sig om deltagelse i sociale arrangementer ud over arbejdstiden, skiller jobaspiranterne sig en smule ud. I forhold til de andre ansatte er jobaspiranterne ikke tilbøjelige nok til at melde sig som aktivt deltagende i andre sociale komsammener.

Som undersøgelsen også meget interessant viser, er der flere forhold, som kan være med til at skubbe lysten til at deltage i sociale arrangementer i gang. Flere jobaspiranter er ansatte i samme virksomhed, og fastholdelsen af disse er forhold, som kan være med til at forbedre de sociale evner og derigennem udvikle en lyst til at deltage socialt uden for arbejdstiden. Hvorvidt disse forhold også er forhold, der påvirker jobaspiranterne ifølge dem selv, vil være interessant at undersøge i fremtidige studier.

Ifølge virksomhederne trækker nogle af jobaspiranterne også på de andre medarbejdere rent ressourcemæssigt, hvilket dog ikke vurderes som det store problem for virksomhederne. Bevidstheden omkring dette kunne være medvirkende til at sætte fokus på opkvalificering hos jobaspiranterne.

Hos jobbanken.nu indgår netværk, afholdelsen af sociale aktiviteter og opkvalificering som en naturlig del af jobbanken.nu's koncept og aktivitetsniveau over for jobaspiranterne. Således har jobbanken.nu fra sin dannelse haft ambitioner om at udvikle og støtte op om de sociale evner og samtidig hjælpe med opkvalificering bl.a. gennem tilbud om forskellige uddannelsesforløb. Nærværende undersøgelse støtter således op om det fornuftige i disse prioriteringer og ligeledes det fornuftige i deres videreførelse.

5.3 Effektevaluering af uddannelsesindsatsen

I forbindelse med gennemførelse af hvert uddannelsesmodul er samtlige deltagere blevet bedt om at udfylde et skema til evaluering af det specifikke uddannelsesforløb. Der er tale om en totaltælling af populationen, men det skal understreges, at populationen er relativt begrænset, hvorfor det er vanskeligt at foretage statistisk valide og reliable konklusioner. Der er i alt afleveret 24 evalueringsskemaer på de fire gennemførte moduler.

Evalueringskemaet¹³ er udlevet i forbindelse den sidste undervisningsgang og omfatter samtlige fag i hvert enkelt modul. I skemaet bliver kursisten bedt om at forholde sig til følgende områder:

- Informationsniveauet i forbindelse med opstart, tilmelding, tidsplan, mål og indhold
- Relevansen af de enkelte fag
- Sammenhængen i modulet
- Selve gennemførelsen af undervisningen
- Det faglige niveau
- Undervisernes evne til at løfte opgaven
- Udbyttet af den gennemførte undervisning, herunder evne til at koncentrere sig, evne til at indgå i dialog, det generelle udbytte i forhold til kursistens individuelle jobsituation og helbredsmæssige virkninger

Skemaet er opbygget omkring 24 spørgsmål, der alle er blevet bedømt efter en fem-trins karakterskala (1-5) med 1 som den laveste og 5 den højeste karakter.

jobbanken.nu har tilstræbt, at jobaspiranterne har været anonyme i deres evaluering, og der har været mulighed for at supplere med uddybende kommentarer til forbedring.

Resultatet af de 24 spørgsmål er sammenfattet i arket uddannelsesevaluering¹⁴, og konklusionerne er gengivet her:

- Gennemsnitskarakteren var som følger
 - Hold okt.-nov. 2009: 4,13
 - Hold feb.-marts 2010: 4,62
 - Hold marts-april 2010: 4,74
 - Hold maj-juni 2010: 4,80
- Generelt er næsten alle karakterer, der er afgivet 4 eller 5.
- Evalueringen fra hold okt.-nov. var præget af lidt ringere karakterer på forhold omkring information

¹³ Evalueringskemaet til evaluering af uddannelsesmodulet er vedlagt i bilag 8a

¹⁴ Arket uddannelsesevaluering er vedlagt i bilag 8b

- Evalueringen fra hold feb.-marts var præget af, at holdet var meget uhomogent mht. til forudsætninger, hvilket har betydet en lidt mere negativ holdning til de enkelte fags relevans og udbyttet af modulet
- På de sidste to hold har der været meget stor tilfredshed med relevans, information og udbytte. Stort set alle karakterer er 4 eller 5

jobbanken.nu har løbende evalueret hvert enkelt element i modulet, og da der ikke er langt fra tanke til handling i virksomheden har jobbanken.nu forsøgt at fange uhensigtsmæssigheder fra hold til hold. Det ser i høj grad ud til at lykkes, da de aspiranter, der har gennemført på de sidste to hold, er yderst positive.

I den næste evalueringsrunde vil jobbanken.nu inddrage virksomhederne i evalueringen af uddannelsesmodulerne, således at vi forhåbentligt kan imødekomme så mange ønsker som muligt.

5.4 Cost-benefit-analyse

Generelt er der en formodning i det danske samfund om, at der vil være en lang række samfundsøkonomiske fordele ved at få personer, der er tilkendt førtidspension på grund af en psykisk lidelse ind eller tilbage på arbejdsmarkedet. De fordele, som hvidbogen indtil nu har belyst, er livskvalitet for jobaspiranterne og en forøgelse af arbejdsstyrken samt en reduktion af personer, der skal forsørges, men det må formodes, at der eksisterer en lang række af direkte og indirekte effekter af jobbanken.nu's indsats, som endnu ikke er præsenterede.

Denne cost-benefit-analyse har til formål at illustrere en bredere samfundsmæssig værdi af de resultater, der skabes ved en samfundsmæssig investering i et projekt som det, jobbanken.nu beskæftiger sig med. En fuldstændig analyse vil være for omfangsrig og tidskrævende til, at en virksomhed som jobbanken.nu kan gennemføre den. Derfor begrænses analysen til udelukkende at omfatte de jobaspiranter, som er i samarbejde med Jobbanken på følgende variable:

- Jobaspiranterne betaler AM-bidrag og skat
- Reduktion af sundhedsudgifter i forbindelse med indlæggelse af jobaspiranterne. Et job giver en bedre livskvalitet, hvilket betyder, at jobaspiranterne ikke så ofte bliver alvorligt syge, men ofte kan de håndtere sygdommen lokalt

- Reduktion af pædagoger, vejledere og hjælpere. I takt med at jobaspiranternes selvværd stiger, og deres ansvarlighed øges i forbindelse med implementeringen i arbejdslivet, bliver aspiranterne langt mere selvhjulpne på stort set alle områder
- I takt med at jobaspiranterne deltager i arbejdslivet på ordinære vilkår, reduceres behovet for aktivering på institutioner
- Overførselsindkomst og tilskud reduceres i takt med, at jobaspiranterne oppebærer deres egen løn

Der findes en lang række eksempler på opnåelse af alle eller nogle af disse fordele blandt jobbanken.nu's jobaspiranter. Et af eksemplerne er jobaspiranten LØ, der startede i jobbanken.nu i år 2009. Da hun mødte til 0. samtale, var hun ledsaget af en vejleder fra distriktspsykiatrien, og i løbet af 0. samtale fremgik det, at hun aldrig gik ud af sit hjem uden at være ledsaget af en vejleder. Efter at have deltaget i jobbanken.nu's vejlednings-, uddannelses- og idrætsforløb opnåede LØ ansættelse i en større detailkæde, hvor hun pt. arbejder ca. 20 timer om ugen. Hun betaler skat og færdes alene overalt.

Kort sagt opnås der ikke alene flere hænder i samfundet ved, at en jobaspirant opnår ansættelse, der frigives også ressourcer andre steder i det offentlige, der kan omprioriteres til områder, hvor behovet er vanskeligere at reducere.

I forbindelse med opnåelse af ovennævnte fordele er det nødvendigt at indsætte ressourcer og afholde en række omkostninger til eksempelvis organisationer, der arbejder med at flytte personer med psykiske problemer ind på arbejdsmarkedet. I nogle tilfælde skal der ikke så meget til, og i andre tilfælde er det en længerevarende proces, men langt de fleste af jobbanken.nu's aspiranter har mulighed for at finde en ansættelse, hvor de kan indgå i en konstruktiv samfundsmæssig værdiskabelse.

I det efterfølgende vises de resultater, det er lykkedes jobbanken.nu at beregne.

Benefits, som er generede som følge af, at 24 jobaspiranter har flyttet deres aktiviteter fra en institution til jobbanken.nu¹⁵

14 personer er flyttet fra institutionstype 1 á 60.000 kr./person	kr.	840.000
---	-----	---------

¹⁵ Kendskab til omkostningerne ved institutionstype 3 stammer fra analysebureauet Epinion, 12 august 2010. Kendskab til omkostningen ved beskyttede værksteder stammer fra Jyllandsposten, 6. juni 2010. Omkostningen ved institutionstype 2 er fastsat som 50 % af omkostningen ved et beskyttet værksted

4 personer er flyttet fra institutionstype 2 á 62.278 kr./person kr. 186.834

5 personer er flyttet fra beskyttede værksteder á 124.555 kr./person kr. 622.775

1 person er flyttet fra institutionstype 3 á 228.125 kr./person kr. 228.125

I alt har jobbanken.nu kendskab til 24 personer, der har nedbragt

Deres benyttelse af institutionstilbud. Besparelse kr. 1.877.734

Andre offentlige fordele

Opgørelse af andre ressourcemæssige besparelser er beregnet på fem jobaspiranter, som er på ordinære vilkår, og som alle har deltaget i evalueringen. Det drejer sig om besparelser for det offentlige ved de fem personers overgang fra passiv forsørgelse til aktivt arbejdsdeltagelse¹⁶.

Skatteindtægterne er beregnet som et totalgennemsnit på alle deltagende personer, her er regnet med en gennemsnitlig skatteindtægt på 3.489 kr./person. Det er gjort af forsigtighedshensyn, da de fem aspiranter på ordinære vilkår betaler ca. 17.000 kr. i skat/person, hvilket ville forvride skatteindbetalingsgrundlaget markant pt.

De økonomiske fordele er estimerede på de pågældende fem personer og herefter via en gennemsnitbetragtning overført til 57 resterende personer, som har deltaget i undersøgelsen.

Beregningerne i bilaget viser, at den offentlige indsats kan reduceres samtidig med, at der forekommer en stigning i de offentlige indtægter. Totalt set vil de 62 jobaspiranter under forudsætning af, at tal fra de fem udvalgte kan skaleres, betyde en samfundsmæssig besparelse på kr. 6.809.720 (6,8 mio.kr.)

I den rent samfundsøkonomiske analyse fremkommer en ressourcereduktion og en indtægtsforøgelse i størrelsesorden på omkring 6.8 mio. kr./år. Dette beløb skal sammenholdes med det årlige ressourceforbrug i jobbanken.nu, der i år 2009 var på 3,9 mio. kr. Forsimplet kan det siges, at en investering på 1 kr. i jobbanken.nu giver pengene ca. 1,6 gange igen.

¹⁶ Effektevalueringsskema (Excel) vedrørende besparelser på sundhedssektor og overførsler samt skatteindtægter er i bilag 9

Den forsimplede cost-benefit-analyse viser klart, at selv med et begrænset datagrundlag er der et relativt stort økonomisk overskud. Jobaspiranternes evaluering af jobbanken.nu's vejledning og uddannelse viser, at deres tilfredshed med deres egen situation er ganske høj. En øget prioritering af ressourcer inden for dette område giver med andre ord både kvalitative og kvantitative fordele, der langt overskygger de omkostninger, som er forbundet med indsatsen¹⁷.

Som supplement hertil kan nævnes at en person pr. 1/9 2010 har meddelt jobbanken.nu at vedkommende er helt ude af førtidspension og nu er fuldstændig selvforsørgende.

I forbindelse med opgørelsen af de samfundsøkonomiske gevinster har analysevirksomheden Epinion gennemført en landsdækkende spørgeskemaundersøgelse¹⁸, der viser borgernes holdning til det at integrere og fastholde personer med psykiske lidelser på arbejdsmarkedet samt deres holdning til at arbejde sammen med en sindslidende person. Den generelle holdning blandt borgerne er, at 86 % er ret positive eller meget positive over for arbejdet med at integrere og fastholde personer med nedsat arbejdsevne på grund af psykiske lidelser på arbejdsmarkedet, og 76 % er ret positive eller meget positive over for at have en person med psykiske lidelser som kollega.

Generelt set ser de positive respondenter, at det rummelige arbejdsmarked medfører, at de psykisk syge får det bedre, der skabes en bedre forståelse bredt i befolkningen for de psykisk syges situation, og det vil på sigt forbedre samfundsøkonomien.

6 Mod den fremtidige indsats

jobbanken.nu er en virksomhed, som løbende justerer og udvikler sine aktiviteter på baggrund af de opnåede resultater og de ændringer, der kontinuerligt foregår i de omkringliggende faktorer.

jobbanken.nu er en virksomhed, der undergår en konstant metodeudvikling – og forfining ved løbende at inddrage ny forskningsbaseret viden. Fundamentet for jobbanken.nu's virke er til alle tider missionen og virksomhedens vision, som formuleres:

jobbanken.nu's vision er at være den mest succesfulde virksomhed i Danmark til at flytte og udvikle mennesker med psykiske problemer i relation til deres beskæftigelsessituation.

¹⁷ En lignende cost-benefit-analyse fra år 2008 er vedlagt som bilag 12

¹⁸ I bilag 3 er Epinions undersøgelse gengivet

For at opnå denne vision arbejder jobbanken.nu kontinuerligt med at udvikle og fintune det eksisterende koncept, der skal bringe endnu flere personer med psykiske lidelser tilbage i en normalsituation på arbejdsmarkedet. Konceptudviklingen sker løbende på baggrund af effektevalueringen og almindelig idégenerering.

jobbanken.nu agter også at øge indsatsen i de omkringliggende kommuner i de kommende år, således at kundegrundlaget øges betragteligt. Det vurderes ligeledes, at det kan blive attraktivt at åbne aktiviteter i byer i udkanten af jobbanken.nu's nuværende interesseområde. Udvidelserne skal give flere jobaspiranter og virksomheder mulighed for at få glæde af førtidspensionisternes aktive arbejdsliv.

Scalering af det udarbejdede koncept ligger lige for, og på nationalt plan er det intentionerne at opstarte en screening for samarbejdspartnere, som kan anvende konceptet på længere geografisk afstand .

Udover de løbende justeringer ser jobbanken.nu positivt på at tilføje konceptet nye dimensioner. Det kunne være i form af udvidede kulturelle og mentalt opbyggende aktiviteter, der kan hjælpe personer med stresslidelser eller hjemvendte soldater med problemer tilbage i en normalsituation. Her tænkes specifikt på at indrette en bygning delvist med det formål. Et andet formål med bygningen kunne være indretningen af arbejds- og læringsrum, hvor jobbanken.nu's jobaspiranter individuelt eller i grupper kunne arbejde selvstændigt under vejledning af en coach med læring.

Yderligere ser Jobbanken på muligheder for at opbygge kontakten til universitetsmiljøet yderligere med det formål at øge idégenereringen i jobbanken.nu og etablere et konstruktivt forskningsmiljø omkring indsats og resultater i jobbanken.nu. Det kan bl.a. ske ved etablering af ph.d.-studier omkring aktiviteterne og deltagelse i en tripel-helix-model sammen med relevante forskere og politikere.

I indledningen fremgik det, at det især var unge, der blev tilkendt førtidspension. jobbanken.nu agter at arbejde for, at denne andel reduceres i de kommende år. jobbanken.nu vil i den forbindelse forsøge at etablere kontakter til de unge med psykiske problemer langt tidligere i forløbet. Det kræver en udvidelse af det nuværende netværk, og det er en langvarig proces.

I visionen ser jobbanken.nu sig selv som en yderst innovativ og driftssikker virksomhed, der kan ændre adfærd og holdninger og dermed skabe positive resultater. Resultater, som sikrer, at jobbanken.nu fremstår som et fyrtårn inden for arbejdet med marginaliserede persongrupper i forhold til arbejdsmarkedet. jobbanken.nu's største ønske er at fremstå som en Danmarksmode, der ikke alene flytter personer med et følsomt sind fra passiv forsørgelse til hel eller delvis selvforsørgelse, men også flytter personer fra institutioner til deltagelse i normale samfundsaktiviteter blandt alle andre borgere i samfundet.

Bilag 1

Uddrag af kundeanalyse for jobbanken.nu, juli 2010

Jobaspiranterne er tilfredse med jobbanken.nu

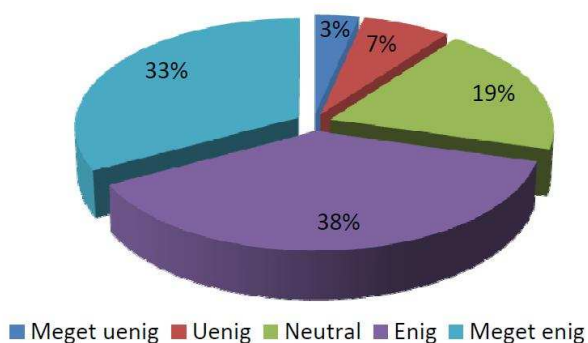
- 93 % af jobaspiranterne mener at jobbanken.nu giver dem den bedst mulige rådgivning
- 79 % af jobaspiranterne er enig eller meget enig i, at det er vigtigt at jobbanken.nu arrangerer sociale aktiviteter
- 97 % af jobaspiranterne vurderer at jobbanken.nu behandler personfølsomme oplysninger med fortrolighed
- 85 % af jobaspiranterne vurderer at deres udvikling foregår i ligeværdig dialog med jobbanken.nu
- 78 % er tilfredse med den virksomhed de arbejder i

Personlig trivsel hos jobaspiranterne

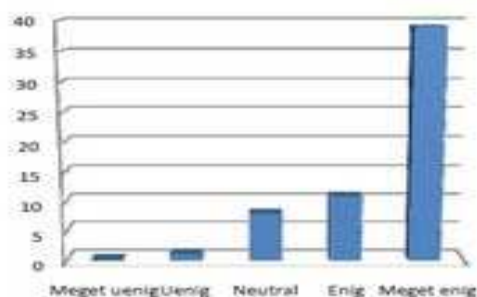
- 100 % af jobaspiranterne er enige i, at det er vigtigt for dem at have et arbejde at stå op til, og 96 % tillægger dette stor eller afgørende betydning.

- 69 % vurderer, de har fået højere selvværd efter mødet med jobbanken.nu
- 74 % mener de har udviklet sig personligt
- 71 % mener de har fået mere gå-på-mod og 75 % tillægger dette stor betydning

At være i job og gå-på-mod



Bedre end de kommunale tilbud



Det ses klart at størstedelen (71%) er enten enig

eller meget enig i udsagnet og har fået mere gå-på-mod end kommunale

ovenstående.

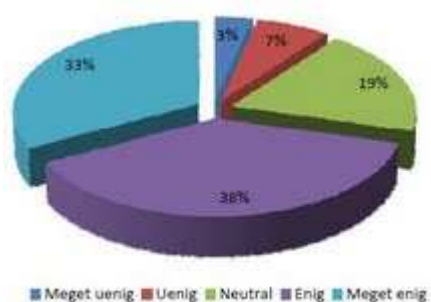
Adspurg om jobaspiranterne

varetager deres interesser bedre

tilbud faldt svarene ud som

Jobbanken.nu øger selvværdet hos jobaspiranterne

Adspurgt om jobaspiranterne føler, at deres selvværd er højere efter de har fået en relation til jobbanken.nu. svarer de således:



Det ses klart at størstedelen (69 %) er enten enig eller meget enig i udsagnet og har fået højere selv værd efter de har påbegyndt en relation til jobbanken.nu.

Styrker og svagheder

Den udarbejdede analyse blotlægger at jobbanken.nu har følgende styrker og svagheder ifølge jobaspiranterne.

Styrker (udsagn hvor jobaspiranterne udtrykker stor tilfredshed og stor betydning)

- Jobbanken.nu udgør en professionel partner og udviser tillid til jobaspiranterne
- Jobbanken.nu giver et godt førstehåndsindtryk og behandler personfølsomme oplysninger med fortrolighed
- Jobaspiranternes interesser varetages bedre af jobbanken.nu end andre tilsvarende kommunale tilbud.

Svagheder (udsagn hvor jobaspiranterne udtrykker mindre tilfredshed og mindre betydning)

- Jobaspiranterne vurderer at der er for få opfølgningssamtaler
- Jobbanken.nu bruger ikke nok tid på virksomhederne
- Jobaspiranterne er ikke blevet bedre til at møde nye mennesker, har ikke fået et bedre familieliv og har heller ikke fået mere helbredsmæssig bevidsthed. Disse forhold har dog forsat en gennemsnitstilfredshed over kategorien ”neutral”

Statistiske forskelle

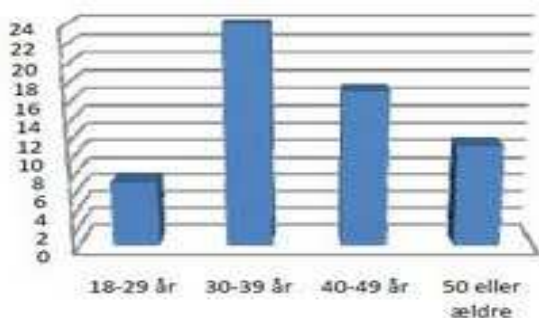
Det kan vises statistisk at:

- Jobaspiranter over 50 år er mindre enig i, at virksomheden giver vedkommende anerkendelse for sit arbejde, end de øvrige jobaspiranter. Samtidig tillægges anerkendelsen også mere betydning af jobaspiranter over 50 end af de øvrige.

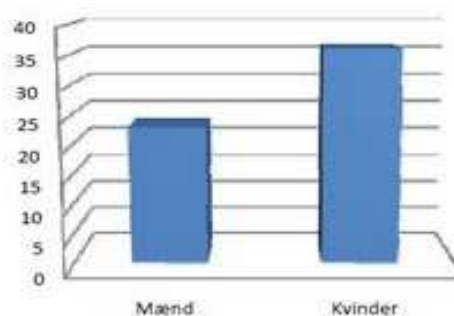
- De enlige er mere enige i, at det er vigtigt, at jobbanken.nu arrangerer sociale aktiviteter for jobaspiranterne, end de gifte er.
- De yngre jobaspiranter tillægger det større betydning at have et arbejde at stå op til end de ældre gør.
- De enlige jobaspiranter er signifikant mere enige i, at jobbanken.nu hjælper dem med at skabe kontakter til andre personer.
- De yngre jobaspiranter tillægger det signifikant mere betydning, at man er tilfreds med den virksomhed man er hos, end de ældre gør.

Datagrundlag

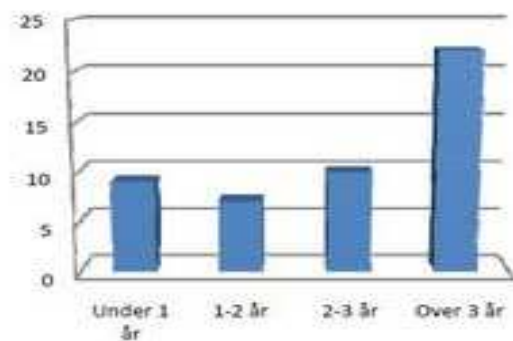
Aldersfordeling



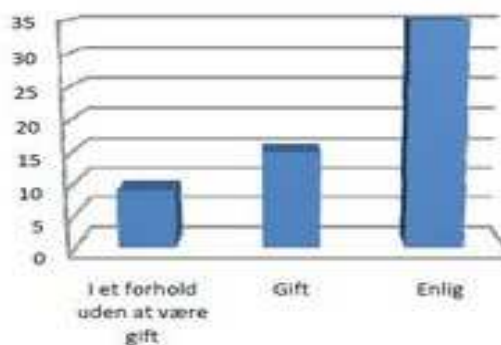
Kønsfordeling



Tid siden sidste ansættelse



Civilstand



1. Stipulering

Udgangspunktet for denne undersøgelse; *Kundeanalyse hos jobbanken.nu 2010*, tager sit afsæt i en lignende kundeanalyse for jobbanken.nu udformet i 2008. Undersøgelsen fra 2008 er yderligere en forlængelse af et eksplorativt studie udarbejdet af Birgit Jeppesen, daglig leder af jobbanken.nu i Herning (Jeppesen, MBA, 2009). Den eksplorative undersøgelse har en klar kvalitativ karakter, med det formål at undersøge og blotlægge tendenser, tanker og meninger hos de jobaspiranterne vedrørende deres relation til jobbanken.nu.

Kundeanalyse hos jobbanken.nu 2008 udformes således som en kvantificering af de kvalitative interviews fra det eksplorative studie. Kundeanalysen 2008 blotlægger at jobbanken.nu's kunder generelt er tilfredse med de ydelser som jobbanken.nu leverer og med de virksomheder som kunderne arbejder i. Undersøgelsen blotlægger desuden også at kunderne generelt ønsker mere opfølgning på deres ansættelsesforløb (opfølgningssamtaler) og mere fokus på jobbanken.nu's uddannelsestilbud (mere undervisning og større udbytte heraf) (*Kundeanalyse hos jobbanken.nu 2008*). Som resultat heraf har jobbanken.nu både iværksat flere uddannelsesforløb og en direkte og specifik evaluering af disse, i forlængelse af forløbene. Tilfredsheden med uddannelsesforløbet undersøges således mere uddybende og separat i den emnespecifikke evaluering og kun overfladisk i denne undersøgelse.

Kundeanalyse hos jobbanken.nu 2010 skal således være med til at afdække hvorvidt har opnået succes med at imødekomme de ydelsesmæssige svagheder fra 2008, specielt ift. opfølgningssamtalerne, men samtidig forsøge at afdække hvorvidt der er opstået nye tendenser hos jobaspiranterne er relevante at forholde sig til. På den måde er ambitionen at bruge Kundeanalysen som et udviklingsværktøj, så det er muligt at opfange skift i kundebehov og derigennem videreudvikle det produkt som jobbanken.nu leverer. Ambitionen på det længere sigt er herigennem også at lave kontinuerlige undersøgelser, så videreudviklingen af jobbanken.nu's service kan fortsætte.

Som undersøgelsens navn også indikerer, er hovedformålet med *Kundeanalyse hos jobbanken.nu 2010* således at undersøge;

"i hvor høj grad jobbanken.nu's jobaspiranter er tilfredse med de ydelser som jobbanken.nu leverer?".

For at være i stand til at måle på disse ydelser, er det nødvendigt med en begrebsmæssig afklaring og operationalisering. Med jobbanken.nu's ydelser forstås de aktiviteter som jobbanken.nu

igangsætter for sine jobaspiranter. Disse aktiviteter indbefatter personlig vejledning, uddannelse, netværk og idræt. Med vejledning forstås en face-to-face rådgivning og coaching om bl.a. ansættelsesforhold, økonomi og personlige kvalifikationer. Uddannelse består af undervisning i privatøkonomi, kommunikation og samfundsfag samt faglig relevante ekskursioner. Med aktiviteten netværk forstås afholdelse af diverse sociale arrangementer, f.eks. sommerafslutning og julefrokost. Endeligt består idrætten af forskellige idrætsmæssige arrangementer afholdt udelukkende for kunderne.

I det følgende redegøres for hvorledes formålet søges undersøgt.

2. Undersøgellesdesign

På lige fod med kundeanalysen for 2008, er denne undersøgelse udformet som en kvantificering af de kvalitative interviews fra Jeppesens rapport fra 2009 (Jeppesen, MBA, 2009). Kundeanalysen opbygges som strukturerede kvantitative interviews via et spørgeskema. Udover disse strukturerede spørgsmål og svarkategorier, er undersøgelsen tilføjet et semi-struktureret element. Efter hvert af de strukturerede spørgsmål, åbnes der op for eventuelle nye kommentarer, som ikke er struktureret til at skulle omhandle et specifikt spørgsmål. Disse semi-strukturerede elementer medtages netop for at kunne tilgodese dele af formålet med undersøgelsen; at blotlægge nye tendenser, behov eller ønsker fra kundernes side. Overordnet kan undersøgelsen således karakteriseres som en struktureret kvantitativ undersøgelse med semi-strukturerede elementer.

2.1. Population

Analysens population er bestående af jobaspiranter, som har en relation til jobbanken.nu. En relation til jobbanken.nu består i, at jobaspiranten har gennemført et vejledningskoncept på 6-8 vejledningssamtaler. Som nævnt i indledningen tilbyder jobbanken.nu en række ydelser (vejledning, uddannelse, netværk og idræt), som alle er et del af jobbanken.nu's samlede produktrække. For at blive betragtet som en del af population, har jobaspiranten således minimum gennemført de 6-8 vejledningssamtaler. Endvidere eksisterer der stor intern differentiering i populationen, idet hver jobaspirant befinder sig på et personspecifikt stadie ift. hvor mange af jobbanken.nu's ydelser kunden har stiftet bekendtskab med. Alle jobaspiranter, som minimum har gennemført 6-8 vejledningssamtaler, tilbydes at udfylde spørgeskemaet, uafhængigt af længden på relationen til jobbanken.nu, og samtidig indgår alle besvarelser på lige fod med de andre også uafhængigt af relationens længde. Hvis der optræder spørgsmål som dele af populationen, pga. manglende oplevelse, ikke kan svare på, indgår de i undersøgelsen udelukkende med de besvarede spørgsmål.

Den totale population består af 70 personer.

2.3. Dataindsamling

Idet populationen består af en begrænset enhed på 70 personer, vælges det, at fuldføre undersøgelsen på hele populationen. Dette valg træffes hovedsagelig på baggrund af nogle metodiske overvejelser. Qua hele populationens medtagning i analysen, er det ikke relevant at skulle forsøge at generalisere til resten af populationen, idet hele populationen netop indgår i undersøgelsen. Rent statistisk opnås der således mindre usikkerhed omkring resultaterne, da der reelt måles fuldt ud på alle analyseenhederne. På denne måde undgås det også, at udelade potentielle outliers, (respondenter der svarer med stor afvigelse fra de andre respondenter) som kunne have haft stor betydning for resultaterne. Ved at gennemføre undersøgelsen på hele populationen skabes der således et helt billede af populationen.

Ud over de metodiske overvejelser, ligger der også en praktisk overvejelse bag medtagning af alle. Hvis der skulle udtages en stikprøve på ca. 30 respondenter, ville denne relative arbejdsbelastning ift. hele populationen på 70 respondenter ikke udgøre nogen væsentlig arbejdsmæssig besparelse. Således ville det også relativt være mere fornuftigt at gennemføre undersøgelsen på hele populationen.

Da undersøgelsen tager sit afsæt i kundeanalysen fra 2008, som er pilottestet, er dette års spørgeskema ikke blevet pilottestet. Umiddelbart er der kun sket små rettelser ift. sidste års spørgeskema, hvorfor det vurderes at pilot-testningen ikke ville resultere i de store forbedringer.

Ift. til udfyldningen af spørgeskemaerne er der taget hensyn til typen af respondenter. For at sikre hele populationens gennemførelse af undersøgelsen, er udfyldelsen af spørgeskemaet foretaget i jobbanken.nu's egne lokaler. Dette valg er der både forbundet fordele og ulemper ved.

Hovedsagelig er denne løsning valgt for at sikre, at så stor en del af populationen deltager i undersøgelsen. Derudover har alle respondenter en kontinuerlig gang i jobbanken.nu's lokaler bl.a. i kraft af samtaler og andre sociale aktiviteter, hvilket er med til at skabe trykthed omkring situationen og muliggør at respondenterne svarer ærligt. På den anden side, kan man også argumentere for at jobbanken.nu's lokaler ikke er neutral grund, hvilket måske kan give anledning til at enkelte svarer gunstigt til fordel for jobbanken.nu. Dette mulige problem imødekommes ved at lade jobaspiranterne svare på spørgeskemaet i et lokale isoleret fra resten af medarbejderne, men at medarbejderne tilbyder deres hjælp i tilfælde af sproglige tvivlstilfælde.

For de fleste jobaspiranter er det en uvant situation at skulle svare på et spørgeskema, hvorfor det

umiddelbart er nødvendigt at medarbejderne fra starten tilbyder deres assistance ift. udfyldningen.

Alternativet til at udfylde spørgeskemaerne i jobbanken.nu's lokaler, ville være i respondenternes egne hjem enten via e-mail eller almindelig post. En sådan situation ville fremme respondenternes mulighed for at svare ærligt og føle sig trygge ved situationen. Omvendt ville det ikke være muligt at hjælpe med den sproglige forståelse. Denne metode ville i høj grad medvirke til en lavere svarprocent, da mange af respondenterne ofte har svært ved at anvende elektroniske medier som kommunikationsmiddel, og endvidere kan fremtræde meget uregelmæssig i sin besvarelse af post.

Med disse overvejelser i mente har de fleste af jobaspiranterne således udfyldt spørgeskemaet i jobbanken.nu's lokaler – både for at sikre en høj svarprocent men også fordi de fleste er vant til at være tilstede hos jobbanken.nu.

Inden selve udfyldelsen, er hver respondent blevet ringet op, for at gøre dem opmærksom på spørgeskemaet. Mange af respondenterne har ligeledes udfyldt skemaerne i forbindelse med en social komsammen, hvor alle fremmødte således fik mulighed for, på samme tid at udfylde skemaet.

De jobaspiranter, som ikke umiddelbart har haft mulighed for at møde personligt op i jobbanken.nu, har dog fået tilsendt spørgeskemaet med posten og en frankeret svarkuvert. Denne strategi er valgt for at medtage så mange jobaspiranter i populationen som muligt.

I alt er der 59 respondenter som har udfyldt spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på 84,3% (med et maksimalt antal af respondenter på 70). En svarprocent på 84,3% er relativt til andre kundetilfredshedsanalyser yderst tilfredsstillende.

3. Udformning af spørgeskema

I forbindelse med udformningen af spørgeskemaet, udformes også en skriftlig introduktion, som har til formål at sikre mest mulig information til jobaspiranterne, så de føler sig godt rustet til at udfylde skemaet.

Introduktionen indeholder en præsentation af, at jobaspirantens besvarelse er en del af en kundeanalyse, så jobbanken.nu kan blive endnu bedre til at levere den ydelse som jobaspiranterne har behov for.

På lige fod med kundeanalysen fra 2008 er spørgsmålene i spørgeskemaet inddelt i tre hovedemner;

- 1) Jobbanke.nu
- 2) Personlige forhold
- 3) Den virksomhed kunden er hos

3.1. Jobbanken.nu's aktiviteter

For at kunne undersøge kundetilfredsheden, er det nødvendigt med en klargøring af hvordan jobaspiranterne forholder sig til de "aktiviteter" som jobbanken.nu igangsætter, forstået som de ydelser institutionen leverer. Der er i alt 16 spørgsmål, der relaterer sig til jobbanken.nu's ydelser. Disse ydelser fordeler sig over nogle forskellige kategoriseringer. Det drejer sig bl.a. om personlig vejledning, uddannelse, arrangementer el. komsammener, mentale udfordringer samt dialog med respondentens pågældende virksomhed. Spørgsmål, der relaterer sig til dialogen med den pågældende virksomhed, er placeret under den tredje af spørgeskemaets hovedemner (Spm. 1). Denne ydelsesmæssige kategorisering tager i høj grad udgangspunkt i kundeanalysen fra 2008, da denne har vist sig hensigtsmæssige ift. undersøgelses formål. Spørgsmålene er, på baggrund heraf, grupperet således:

Spørgsmål	Ydelse
1-5	Troværdighed ift. kunden
6	Jobbanken.nu's ydelser sammenlignet med andre tilbud
7, 9	Arrangementer. Sportslige og sociale.
8, 15	Personlig udvikling
10	Uddannelsestilbud
11-14, 16	Kvaliteten af vejledning og samtaler

Parallelt med kundeanalysen for 2008 er der medtaget spørgsmål omkring jobbanken.nu's troværdighed overfor kunden. Denne type spørgsmål er medtaget, idet jobaspirantens relation og

dialog med jobbanken.nu i høj grad bygger på en udveksling af personfølsomme oplysninger. Målingen af den generelle kundetilfredshed med jobbanken.nu indbefatter således også en undersøgelse af troværdighedsgraden. Ift. måling af jobbanken.nu's tilbud om uddannelse er der udelukkende et enkelt spørgsmål der forholder sig til dette. Som nævnt i stipuleringen er der igangsat en direkte evaluering af uddannelsesforløbet, uafhængigt af denne undersøgelse, både på baggrund af resultaterne fra kundeanalysen 2008 og på baggrund af en anbefaling fra en evalueringsrapport af Capacent (Capacent, 2009). Derfor indgår der udelukkende ét spørgsmål i denne undersøgelse relaterende til uddannelsesforløbet.

Udover spørgsmål 11-14 samt 16 er der kun mindre sproglige ændringer ift. kundeanalysen fra 2008. Spørgsmålene 11-14 samt 16 er yderligere medtaget for at kunne måle bredere på kundetilfredsheden. Disse spørgsmål måler på den opfattede kvalitet af jobbanken.nu's primære aktivitet – nemlig samtaler og vejledning af jobaspiranterne. Spørgsmålene forholder sig både til de signaler som jobbanken.nu udsender ved samtalerne, deres professionalisme, medarbejdernes evne til at efterkomme kundens personspecifikke ønsker samt antallet af opfølgningssamtaler.

Spørgsmålene er opbygget på en måde, så jobaspiranten skal forholde sig til et udsagn. Den pågældende jobaspirant skal vurdere sin enighed med udsagnet på en 5 trins skala, og efterfølgende forholde sig til i hvor høj grad udsagnet tillægges betydning, ligeledes på et 5 trins skala. Som ved kundeanalysen for 2008 er denne opbygning valgt, da den muliggør en sammenstilling af hvordan kvaliteten af jobbanken.nu's ydelser vurderes, koblet med hvor betydningsfuld denne ydelse vurderes. Der anvendes en 5-punkts Likert-skala, med den antagelse at distancen mellem de forskellige svarkategorier er ens og konstant. Ved brug af denne skala kan man risikere at jobaspiranterne undgår de ekstreme kategorier (i dette tilfælde meget enig eller meget uenig), men skalaen viser sig yderst brugbar da jobaspiranterne tydeligt ikke har noget problem med at anvende "yderkategorierne". Den midterste svarkategori (i dette tilfælde "neutral") risikerer at blive brugt som en undvigelseskategori, hvor jobaspiranten ikke direkte tager stilling til det pågældende udsagn. 5-punkts likert skalaen er dog anvendt, da det vurderes at kategorien "neutral" i højere grad åbner op for de jobaspiranter, som hverken har haft en mærkbar positiv eller negativ indstilling til spørgsmålet.

Da spørgsmålene er udarbejdet på baggrund af en eksplorativ og kvalitativ undersøgelse, er spørgsmålene egentlig af kvalitativ karakter, men omformet via likert skalaen, så det er lettere at lave statistisk inferens.

Til hvert udsagn eksisterer der endvidere svarmuligheden ”Ingen oplevelse”, som giver de jobaspiranter, der ikke har oplevet ydelsen/udsagnet, en mulighed for at tilkendegive dette. Desuden er denne svarkategori også medtaget ud fra en betragtning om at ”det at udfylde et spørgeskema” og forholde sig reflekterende og velovervejet på kommando er uvant for sindslidende.

Efter spørgsmålene tilknyttet jobbanken.nu´s ydelser, har jobaspiranten mulighed for at komme med yderligere kommentarer. De lukkede spørgsmål muliggør netop ikke, at jobaspiranten kan nuancere sine svar eller begrunde valg af svar, hvilket denne åbne kategori tilvejebringer. En anden overvejelse bag medtagelsen af denne mulighed, er en tanke om at der måske er nogle tendenser og generelle meningsdannelser som de lukkede spørgsmål ikke har blik for. På den måde kan denne åbne svarkategori være med til at blottlægge bagvedliggende problemer, som eventuel kan bruges mere fremadrettet og som et udviklingspotentiale for jobbanken.nu.

3.2. Personlige forhold

Spørgeskemaet efterfølges af en række spørgsmål som forholder sig til personlige fakta og jobaspirantens personlige trivsel. Spørgsmål rettet mod kundernes personlige trivsel, forsøger at undersøge hvorvidt jobbanken.nu´s ydelser har effekt på disse forhold.

Som ved Kundeanalysen 2008 forholder spørgsmålene sig hovedsagelig til; ændringer i jobaspirantens helbredsmæssige situation, deres forhold til familien og ændringer i deres selvopfattelse. Desuden er der tilføjet et element omkring jobaspirantens evne til at skabe sociale relationer. På baggrund af denne distinktion, er spørgsmålene grupperet således;

Spørgsmål	Personlige forhold
1	Forhold til familien
2	Helbredsmæssige situation
3	Sociale relationer
4-6	Selvopfattelse

Ift. kundeanalysen for 2008 er der tilføjet to ekstra spørgsmål (Spm. 5 og 6), for at kunne undersøge

sammenhængen mellem jobbanken.nu's ydelser og udvikling i den personlige selvopfattelse mere uddybende.

Endvidere er spørgsmål vedrørende personlige fakta medtaget for at kunne undersøge hvorvidt der er korrelationer mellem disse fakta og grad af enighed samt betydning af udsagn.

Som ved spørgsmål vedrørende jobbanken.nu's ydelser, skal jobaspiranten besvare spørgsmål vedrørende grad af enighed samt betydning af udsagnet.

3.3. Virksomheden

Derudover afsluttes spørgeskemaet med en række spørgsmål, der forholder sig til jobaspirantens opfattelse af relationen til virksomheden, som de arbejder i. Spørgeskemaet indeholder 12 spørgsmål vedrørende jobaspirantens ansættelse ved virksomheden. Som en forlængelse af vejledningssamtalerne med jobbanken.nu, igangsætter og arrangerer jobbanken selve ansættelsesforholdet til den pågældende virksomhed, og følger endvidere op på forløbet via opfølgningssamtaler med den enkelte jobaspirant. Men idet jobaspiranten og virksomheden har den daglige relation til hinanden, er det af betydning hvorledes denne relation vurderes, da vurderingen af jobbanken.nu's ydelser har betydning herfor.

Som ved kundeforundersøgelsen for 2008 spørges der ind til jobaspirantens opfattelse af relationen med virksomheden indenfor områderne; sociale relationer, anerkendelse, løn og overordnet tilfredshed. Ift. forrige analyse er der tilføjet endnu et emne, som spørgsmålene berører. Disse spørgsmål relaterer sig til jobbanken.nu's ydelsers betydning for trivsel på virksomheden.

Spørgsmålene er kategoriseret således

Spørgsmål	Forhold til virksomheden
1-3	Ydelsernes betydning for trivsel
4-6	Anerkendelse
7-9	Løn (Spm. 7 omhandler både anerkendelse og løn)
10-11	Sociale relationer

12	Overordnet tilfredshed
11-14, 16	Kvaliteten af vejledning og samtaler

Der knytter sig en speciel kommentar til spørgsmål 9, ”Jeg føler min løn giver mig anerkendelse”. Ved kundeanalysen fra 2008 lød spørgsmålet i stedet ”Løn betyder mere end anerkendelse”. Resultaterne fra undersøgelsen i 2008 blotlægger at denne formulering er uhensigtsmæssig, idet flere afjobaspiranterne påpegede ved udfyldelse af spørgeskemaet 2008, at udsagnet ikke gav mening for dem. Løn var nærmere et element som gav anerkendelse ift. omverdenen og familien. Derfor er spørgsmålet i denne undersøgelse omformuleret, så den indkapsler dette aspekt. Spørgsmålene 11-14 og 16 forholder sig til i hvor høj grad jobbanken.nu’s ydelser har betydning for jobaspiranternes trivsel og relation til den pågældende virksomhed, hvilket er et nyt element i undersøgelsen ift. forrige undersøgelse. Dette aspekt er medtaget for at kunne indfange en bredere effekt, både på det personlige og det arbejdsmæssige plan af jobbanken.nu’s ydelser. Spørgsmålet vedrørende jobaspiranternes overordnede tilfredshed er medtaget for at kunne måle på den samlede tilfredshed med den pågældende virksomhed. Hvorvidt jobbanken.nu har en betydning for virksomhedstilfredshed er en del af den samlede vurdering af jobbanken.nu.

Som i spørgsmålene vedrørende jobbanken.nu’s ydelser og de personlige forhold, skal jobaspiranten angive sin vurdering af enighed og betydning af udsagnet.

3.4. Undersøgelsens anonymitet

Som udgangspunkt har jobaspiranterne været anonyme, dog har enkelte skrevet navn på spørgeskemaet. Da spørgeskemaet også forholder sig til en del personlige fakta, er det i enkelte tilfælde muligt at ”regne ud” hvilken jobaspirant, som har udfyldt det pågældende skema. Men i forbindelse med sommerafslutningen d. 22.06.10 udfyldte ca. 30 jobaspiranter skemaet på samme tid, hvilket har minimeret risikoen for den manglende anonymitet. På den måde kan den generelle anonymitet i højere grad garanteres. Men der vil dog altid være risiko for bias herfor. Overordnet har jobaspiranterne således en høj grad af anonymitet.

3.4. Undersøgelsens egnethed

I alt består spørgeskemaet af 34 spørgsmål og 5 spørgsmål vedrørende jobaspirantens personlige fakta. Af hensyn til jobaspirantens velvillighed og evne til at svare på alle spørgsmål med lige stor

koncentration, er der valgt at spørge mere bredt og overfladisk end dybt og specifikt til de ydelser som jobbanken.nu leverer. Samme overvejelse gør sig gældende for kundeanalysen 2008. Kundeanalysen 2008 havde nogle svagheder ift. validiteten, idet forståelsen af nogle enkelte spørgsmål kunne tolkes i forskellige retninger. Således er det ikke sikkert at hver jobaspirant svarer på det samme spørgsmål, idet spørgsmålet kan vurderes med stor diversitet. Disse mulige validitetsproblemer er forsøgt imødekommet gennem sproglige omformuleringer. Der optræder dog stadig enkelte spørgsmål, hvor det er problematisk at konkludere, hvad der er enighed om fra jobaspiranternes side. Formuleringen ” De ansatte i Job-Banken virker kompetente og veluddannede til at løse opgaven”, (Spørgsmål 14 vedr. jobbanken.nu’s aktiviteter) indeholder ingen definition af hvad der forstås ved begrebet ”at være kompetent”. Eventuelle problemer hermed imødekommes ved at medtage den åbne svarkategori, så meningsforstyrrende elementer i spørgsmålene kan præsenteres og yderligere krav fra jobaspiranterne kan påpeges. Antallet af denne type formuleringer er dog minimeret, for at undgå disse eventuelle validitetsproblemer.

Ift. Kundeanalysen 2008 har denne undersøgelse medtaget det aspekt at løn også giver anerkendelse, idet et enkelt spørgsmål direkte forholder sig til dette. Jobaspiranter fra forrige undersøgelse påpegede netop at løn også var en medvirkende faktor til at opnå anerkendelse for deres arbejdsindsats. Spørgsmålets medtagelse er således med til at undersøge hvorvidt denne sammenhæng er en generelt tendens hos jobaspiranterne.

Overordnet set er undersøgelsen egnet til at måle på den generelle kundetilfredshed i jobbanken.nu. De opstillede spørgsmål relaterer sig til det overordnede formål med undersøgelsen. Idet undersøgelsen er bygget op som en populationsundersøgelse er både validiteten og reliabiliteten normalt forholdsvis høj, hvilket den også er i dette tilfælde. Der eksisterer dog en svaghed ved undersøgelsens generaliserbarhed idet 11 respondenter ikke har svaret på spørgeskemaet. Hent hypotetisk eksisterer der en risiko for, at denne gruppe af jobaspiranter har en holdning til udsagnene, som er væsentlig forskellig fra resten af jobaspiranterne. Hvis dette skulle være tilfælde ville resultaterne være for positive.

Opsamlende, vurderes det således at spørgsmålene på det overordnede plan, er velegnet til at undersøge jobaspiranternes tilfredshed med kvaliteten af jobbanken.nu’s ydelser og vigtigheden af

netop disse ydelser ift. resten af jobbanken.nu's aktiviteter.

4. Databehandling

Efter endt udfyldelse af spørgeskemaerne, er hvert skema nummeret og indtastet i Excel ud fra vedlagte kodebog. Efter indtastning, er skemaerne sammenholdt hermed for at undgå usystematiske fejl. Alle indtastede svar er efterfølgende blevet kontrolleret.

Til gennemførelse af selve dataanalysen, er SPSS og Excel anvendt, der tilsammen giver mulighed for at udarbejde kvalitetskort og teste for afhængighed variablene imellem.

De åbne svarkategorier, hvor respondenterne har mulighed for at uddybe eller komme med andre relevante kommentarer, er hovedsagelig kodet efter en åben kodning og efterfølgende kategoriseret i nogle mere overordnede kategorier.

4.1. Teori bag kvalitetskort

Ideen bag kvalitetskort, er at kunne lave en grafisk afbildning af de gennemsnitlige besvarelser på tilfredsheden og betydningen af de forhold som spørgeskemaet spørger indtil. I princippet er der ikke tale om en statistisk test af nogen sammenhænge men i stedet en grafisk afbildning, der gerne skulle gøre data mere overskueligt. Rent grafik angiver x-aksen jobaspiranternes grad af enighed, mens y-aksen blotlægger graden af udsagnets betydning.

4.2. Analyse af kvalitetskort fra undersøgelsen

På baggrund af spørgeskemaet er der i alt udarbejdet 4 kvalitetskort fra jobbanken.nu, der hver knytter sig til de emner udsagnene forholder sig til, samt ét samlet.

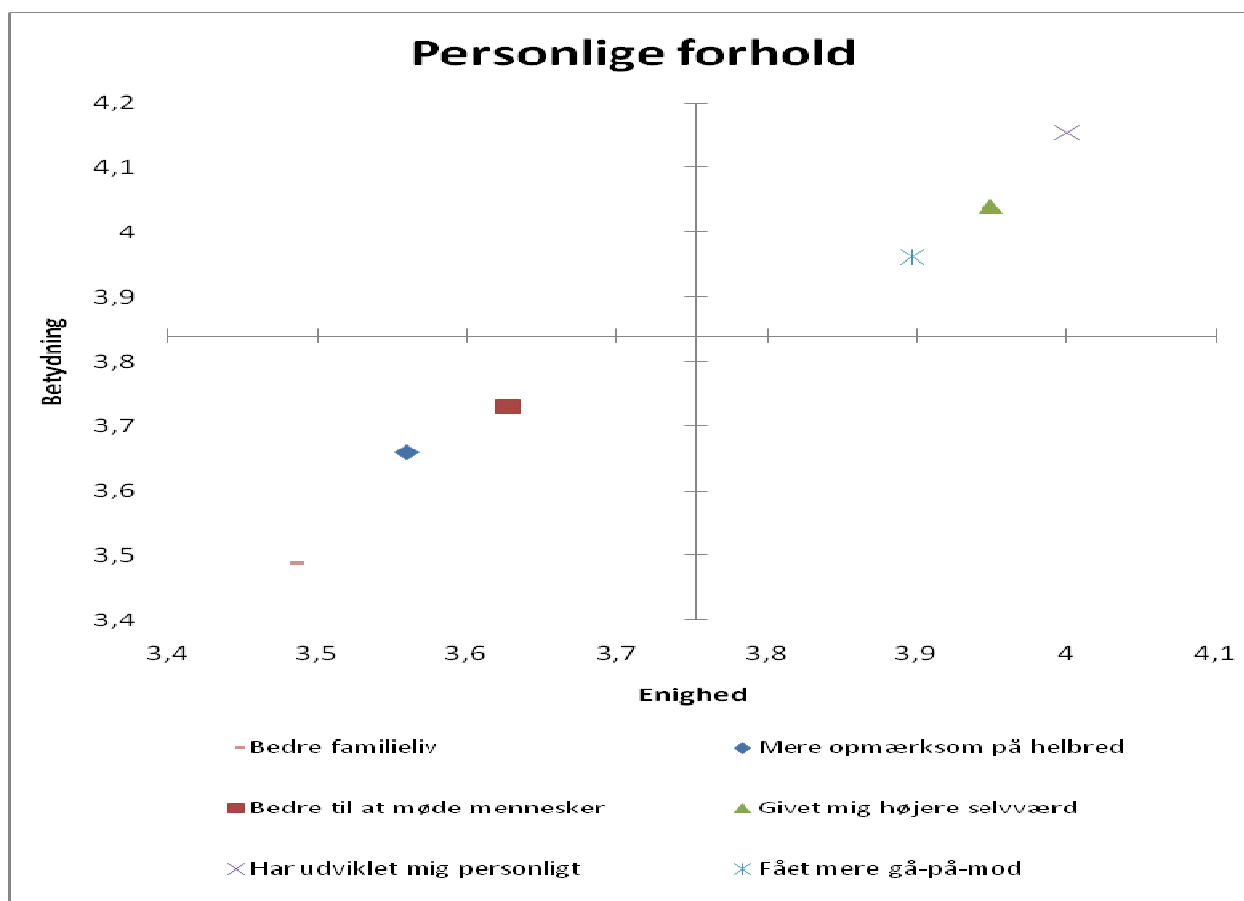
I alle 4 kvalitetskort er skalaen udarbejdet på en sådan måde at karakteren 5 gives for et meget enig svar, mens karakteren 1 gives for et meget uenigt svar. På tilsvarende vis giver svaret afgørende betydning karakteren 5, mens svaret ingen betydning gives karakteren 1.

Qua jobaspiranternes høje grad af enighed i de fleste positivt ladede udsagn om jobbanken.nu, og endvidere vurderer at de fleste forhold har en høj grad af betydning, forskubbes linjerne i kvalitetskortet mod de høje værdier i skalaen. Dette har således betydning for de værdier som optræder i kvalitetskortene. Værdierne ligger typisk mellem 3 og 5 og blotlægger derfor både at jobaspiranterne i høj grad er enige i udsagnene og tillægger udsagnene en høj grad af betydning.

Udsagnet som forholder sig til antallet af opfølgningssamtaler, optræder rent grafisk som en outlier idet værdierne, rent komparativt til de andre udsagn er vurderet væsentligt anderledes.

Fremadrettet eksisterer der således strategiske muligheder i at arbejde videre med opfølgning. Mere om dette senere i rapporten.

4.2.2. Jobaspiranternes vurdering af de personlige forhold

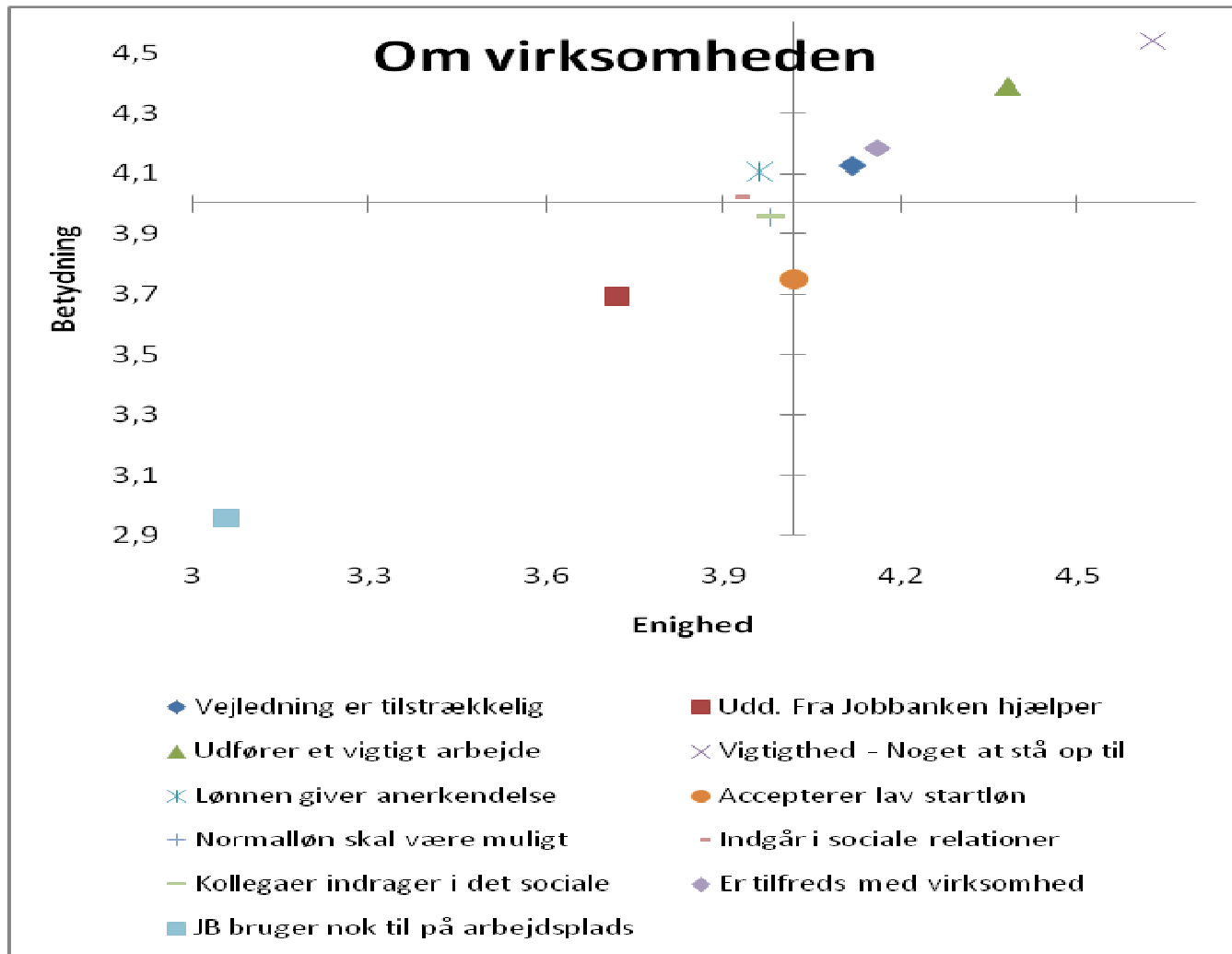


På baggrund af kvalitetskortet ang. de personlige forhold kan det konkluderes at mødet med jobbanken.nu resulterer i at alle jobaspiranter udvikler sig personligt, får højere selvværd og mere gå-på-mod. Dette forhold tillægges desuden også stor betydning.

Ift. forbedring af familielivet og bedre helbredsbevidsthed vurderes disse forhold ikke så højt relativt til det personlige selvværd. Her er det dog værd og bemærke at en del jobaspiranter netop har vendt henvendelse til medarbejdere i jobbanken.nu omkring disse familiemæssige forhold, da meningen med udsagnet tilsyneladende ikke har været klart og præcist. Ift. disse udsagn ligger der således et udviklingspotentiale, så formuleringerne kan justeres for fremtiden. Hvis udsagnene omkring de familiemæssige forhold vurderes forskelligt, kan det give anledning til andre værdier

end resten af udsagnene. Måske derfor fremgår denne vurdering af udsagnene.

4.2.3. Jobaspiranternes vurdering af virksomheden



Jobaspiranterne vurderer at det mest betydningsfulde er at have et arbejde at stå op til og vurderer desuden også, at de føler, de udfører et vigtigt stykke arbejde. Dette vurderes også som af høj betydning. Der eksisterer også en overordnet tilfredshed med den pågældende virksomhed som jobaspiranten er ansat i. Kvalitetskortet blotlægger endvidere at der eksisterer et udviklingspotentiale ift. jobbanken.nu's tilstedeværelse på virksomhederne. Tilsyneladende er der ikke særlig stor enighed om at jobbanken.nu er tilstrækkeligt synligt på arbejdspladsen, men tillægger dog ikke dette afgørende betydning.

Kvalitetskortet viser desuden at der er plads til forbedringer ift. uddannelsesstilbuddene. Denne

jobbanken.nu efter de er kommet i arbejde. Således eksisterer der stadig et udviklingspotentiale, som jobbanken.nu for fremtiden bør prioritere højere i det daglige arbejde.

En måde hvorpå begge udviklingspotentialer kan imødekommes er gennem en struktur hvor opfølgningssamtalerne placeres i den pågældende virksomhed hvor jobaspiranten er ansat. På den måde kan jobbanken.nu udvide sin tilstedeværelse og synlighed hos virksomheden, samtidig med at antallet af opfølgningssamtaler forøges. Jobbanken.nu vil på den måde også hurtigere kunne opfange eventuelle gnidninger eller mistroivsel.

4.3. Afhængighedstest

På baggrund af undersøgelses spørgsmål er der gennemført en række afhængighedstest mellem forskellige variable i undersøgelsen.

Afhængighedstestene viser blandt de mest signifikante sammenhænge at;

1. Jobaspiranter over 50 år er mindre enig i, at virksomheden giver vedkommende anerkendelse for sit arbejde, end de øvrige jobaspiranter. Samtidig tillægges anerkendelsen også mere betydning af jobaspiranter over 50 end af de øvrige.
2. De enlige er mere enige i, at det er vigtigt, at jobbanken.nu arrangerer sociale aktiviteter for jobaspiranterne, end de gifte er.
3. De yngre jobaspiranter tillægger det større betydning at have et arbejde at stå op til end de ældre gør.
4. De enlige jobaspiranter er signifikant mere enige i, at jobbanken.nu hjælper dem med at skabe kontakter til andre personer.
5. De yngre jobaspiranter tillægger det signifikant mere betydning, at man er tilfreds med den virksomhed man er hos, end de ældre gør.

At jobaspiranter over 50 ikke på samme måde som de yngre føler de bliver anerkendt for deres arbejdsindsats, og på samme tid relativt til de yngre heller ikke tillægger denne anerkendelse stor betydning, er måske et symptom på at de fleste på denne alder har haft job før. Der er mindre sandsynlighed for at de yngre jobaspiranter har været i job end de 50årige før mødet

med jobbanken.nu. Derfor fremstår det naturligt, at den ældre gruppe ikke i samme grad har behov for anerkendelse, da de også har haft andre arbejdsmæssige relationer hvor denne anerkendelse er blevet udbygget.

Punkt 2 og 4 viser at den enlige gruppe af jobaspiranter tillægger de netværk en betydning af jobbanken.nu's aktiviteter samtidig med at de netværksmæssige effekter af samarbejdet med jobbanken.nu også tillægges større betydning. Da størstedelen af jobaspiranterne er enlige, giver dette et indicium om at det er vigtigt at fortsætte med de sociale aktiviteter da størstedelen (som er enlige) af jobaspiranterne ønsker dette.

Punkt 3 knytter sig til punkt 1. At de ældre jobaspiranter ikke på samme måde tillægger det værdi at have et arbejde at stå op til, viser blot igen at de yngre måske i højere grad har brug for at have et arbejde at stå op til. De ældre jobaspiranter har måske været førtidspensionister i længere tid, og oplever ikke eksklusionen fra arbejdsmarkedet så negativt som de yngre.

På tilsvarende vis knytter punkt 5 sig også til ovenstående. De yngre jobaspiranter har i højere grad brug for at være tilfreds med den virksomhed de er ansat i, måske fordi de ikke på samme måde har været vant til at være uden en form for beskæftigelse.

Disse punkter kan mest bruges som oplysning eller opmærksomhedsområder for jobbanken.nu, mens punkt 2 og 4 i stedet blotlægger at jobbanken.nu skal bibeholde den netværksmæssige indsats da de enlige, som udgør størsteparten af jobbanken.nu's jobaspiranter, vurderer dette af høj betydning.

5. Konklusion

På baggrund af nærværende undersøgelse er det muligt at forholde sig til kundetilfredsheden i år 2010 i jobbanken.nu, Herning.

Undersøgelsen blotlægger en høj grad af tilfredshed med de aktiviteter jobbanken.nu leverer. Jobbanken.nu udgør en professionel partner, der udviser tillid og fremstår bedre til at varetage jobaspiranternes interesser, end tilsvarende kommunale tilbud. Jobbanken.nu's relation til den enkelte jobaspirant, og de beskæftigelsesmæssige effekter heraf har desuden også en signifikant effekt på den personlige trivsel. Jobaspiranternes selvværd forøges, de udvikler sig personligt og får mere gå-på-mod.

Alt i alt er alle jobaspiranter tilfredse med jobbanken.nu og føler således at dette bekendtskab påvirker dem i positiv retning, personligt og beskæftigelsesmæssigt.

Men kundeanalysen demonstrerer også at der eksisterer visse indsatsområder hvor jobbanken.nu har potentiale for at udvikle og forbedre sig. Potentialet for forbedring kunne have været endnu større end tilfældet er, hvis disse indsats områder også var blevet tildelt en høj grad af betydning. Svarene fra jobaspiranterne er dog stadig tydelige, idet de to indsatsområder skiller sig ud ift. den ellers høje grad af enighed omkring det positive i jobbankens aktiviteter. Der er tilsyneladende for få opfølgningssamtaler og jobbanken.nu er ikke nok til stede på de pågældende virksomheder hvor jobaspiranterne er ansat. Som nævnt vil en efterkommelse af disse ønsker kunne kobles med hinanden ved at placerer en del af disse opfølgningssamtaler ude i de enkelte virksomheder. På denne måde ville man også undgå at tage tid fra de enkelte virksomheder, som de ikke selv er indforstået med. Alternativet kunne være at møde uanmeldt op på virksomhederne og observere den enkelte jobaspirant og på samme tid føre dialog med virksomheden. Denne strategi ville risikere at blive mødt med modstand fra virksomhederne, måske specielt på grund af den nuværende økonomiske situation, hvor rentabilitet og effektivitet om noget er på dagsordenen. Et uanmeldt besøg, der kræver afsætning af ressourcer til en sådan dialog, ville tage tid fra den ellers pressede arbejds gang. Ved at aftale tid for jobbanken.nu's synlighed i den enkelte virksomhed kunne man komme udenom denne modvilje og samtidigt holde en opfølgningssamtale på stedet, hvilket både ville være favorabelt for virksomheden og den enkelte jobaspirant.

Umiddelbart virker den eneste barriere for at gennemføre et sådant initiativ af mere ressourcemæssig karakter. Rapporten "Ansøgning om finansiering" blotlægger en situation internt i jobbanken hvor den arbejdsmæssige bebyrdelse af medarbejderne er ved at "havne i "det røde felt"" (Jeppesen, ansøgning om finansiering for 2010).

En mere synliggørelse af jobbanken.nu på virksomhederne samtidig med en stigning i antallet af opfølgninger vil øjensynligt kræve at der skulle bruges flere ressourcer. Og med den pågældende situation internt i jobbanken.nu virker det problematisk hvis det samme antal medarbejdere skulle kunne varetage flere arbejdsopgaver.

Da de samme udviklingspotentialer for jobbanken.nu blev påpeget i 2008, og der sidenhen ikke er sket en tilførsel i medarbejder antal, virker det umiddelbart naturligt at de samme indsatsområder stadig mangler at blive udviklet.

Bilag 2

Uddrag af virksomhedsanalyse for jobbanken.nu, juli 2010

Virksomhederne er tilfredse med jobbanken.nu

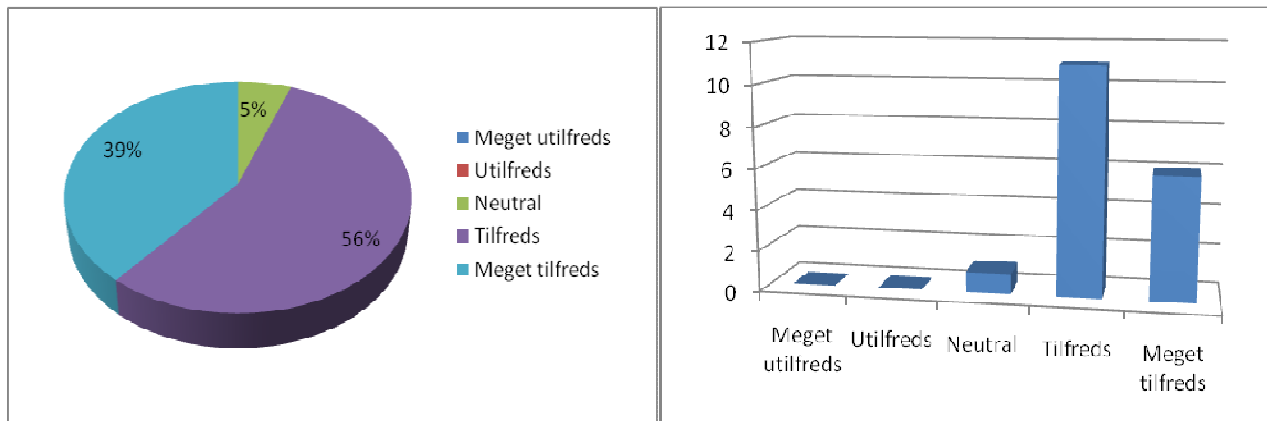
- 100 % af de adspurgte virksomheder er tilfredse eller meget tilfredse med at jobbanken.nu udfærdiger kontrakter
- 100 % af de adspurgte virksomheder angiver, at det har stor eller afgørende betydning, at jobbanken.nu tilvejebringer accept af løn og ansættelsesvilkår fra de faglige organisationer
- 78 % af virksomhederne ville være mindre tilbøjelige til at ansætte en jobaspirant fra jobbanken.nu, hvis de selv skulle udfærdige ansættelseskontrakten
- 93 % af virksomhederne er tilfredse med jobaspirantens positive bidrag til bundlinjen

Tilfredshed med jobaspiranterne

- 73 % af virksomhederne mener ikke at en jobaspirant, ansat gennem jobbanken.nu, mangler kvalifikationer til at kunne varetage arbejdet
- 93 % af virksomhederne er tilfredse med jobaspirantens positive bidrag til bundlinjen
- For 83 % af virksomhederne er det af stor eller afgørende betydning, at eventuelle fordomme hos virksomheden og dens ansatte omkring sindslidende nedbrydes. 88 % af virksomhederne mener også, at dette er tilfældet
- Kun 11 % af virksomhederne karakteriserer jobaspiranterne som ”noget vanskelige” medarbejdere, hvorimod de resterende ikke karakteriserer dem som vanskelige

Tilfredshed med de sociale egenskaber

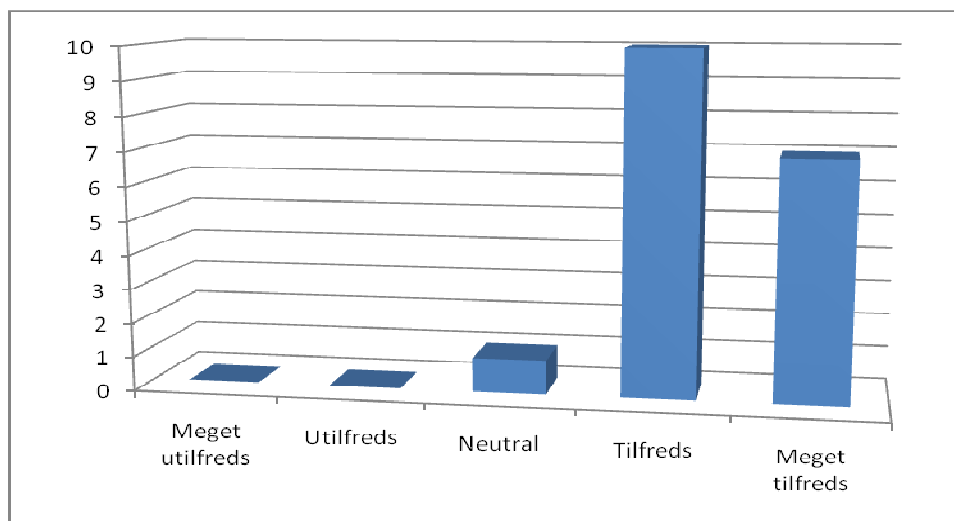
Tilfredshed med det faglige niveau



Adspurgt om virksomhedernes tilfredshed med jobaspiranternes evne til at indgå i sociale relationer på arbejdspladsen.

Adspurgt om virksomhedernes tilfredshed med jobaspiranternes faglige niveau. Størstedelen (94 %) er enten enig eller meget enig i at jobaspiranten har et fagligt niveau så arbejdsopgaverne kan udføres.

Positive bidrag til bundlinjen



Adspurgt om jobaspirantens positive bidrag til bundlinjen svarer virksomhederne som ovenstående. Det ses, at størstedelen (94 %) enten er enig eller meget enig i, at jobaspiranten bidrager til virksomhedens bundlinje.

Styrker og svagheder

Den udarbejdede analyse blotlægger at virksomhederne påpeger følgende styrker og svagheder i

deres relation til jobbanken.nu og til jobaspiranterne.

Styrker (udsagn hvor virksomhederne udtrykker stor tilfredshed og stor betydning)

- Den største styrke er jobbanken.nu's varetagelse af kontakten til de faglige organisationer. Ligeledes tillægges det stor værdi at jobbanken.nu udarbejder ansættelseskontrakter.
- Generelt udtrykker virksomhederne stor tilfredshed med jobbanken.nu's arbejde på administrationsområdet. Dette tillægges også stor betydning.
- Jobaspiranterne indgår på lige fod, med de andre ansatte, i de sociale relationer.

Svagheder (udsagn hvor virksomhederne udtrykker mindre tilfredshed og mindre betydning)

- Jobaspiranterne deltager ikke i samme grad som deres kollegaer i de arrangerede sociale aktiviteter
- Jobaspiranterne trækker på de øvrige medarbejdere rent ressourcemæssigt

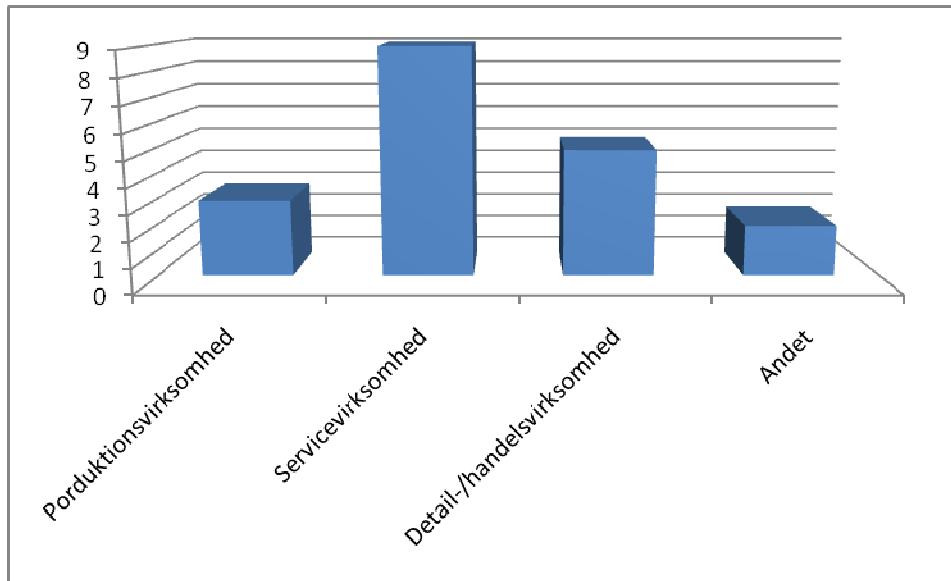
Statistiske forskelle

Det kan vises statistik at;

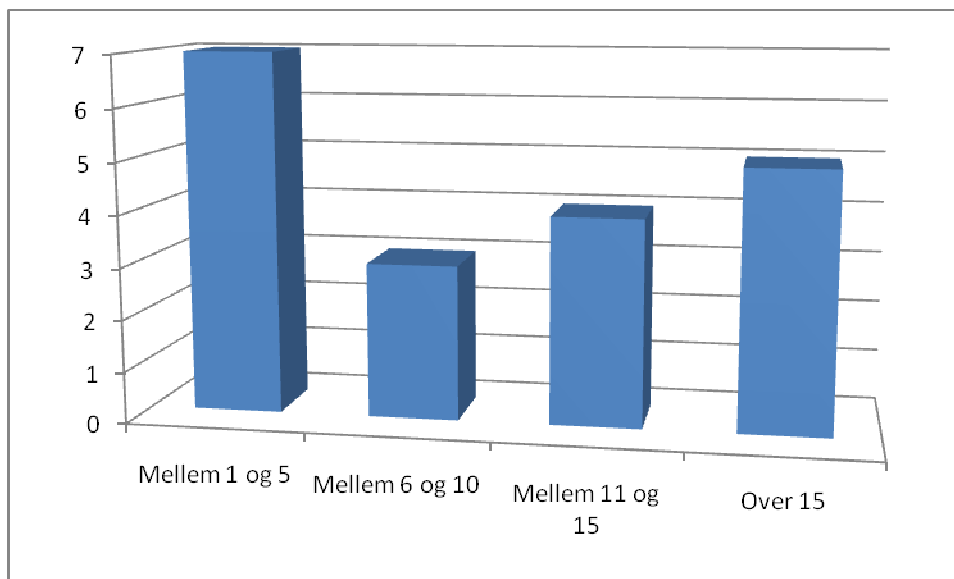
- De største virksomheder er mest tilfreds med jobaspiranternes integration i det sociale miljø i virksomheden. Desto større virksomhed, desto mere kan jobaspiranten indregnes som en del af det sociale miljø
- Desto flere jobaspiranter en virksomhed har haft ansat desto mere tilfredse er virksomhederne med afmystificeringen i samarbejdet med jobaspiranten
- Der eksisterer en sammenhæng mellem længden af jobaspirantens ansættelse og i hvor høj grad jobaspiranten deltager i samtaler og samvær med de øvrige ansatte. Desto længere ansættelse desto mere indgår jobaspiranten i det sociale miljø.
- Desto flere jobaspiranter virksomheden har haft ansat, desto mere indgår jobaspiranten i samvær og samtaler med de andre ansatte

Datagrundlag

Virksomhedstyper



Antal jobaspiranter i adspurgte virksomhed



1. Stipulering

Nærværende undersøgelse tager sit udgangspunkt i resultaterne af 13 virksomhedsinterview, gennemført af jobbanken.nu. På baggrund af disse interviews har Capacent desuden udarbejdet en

evalueringsrapport der forholder sig mere systematisk og metodisk til resultaterne herfra (Capacent, Fra udsat til ansat, 2009). Virksomhedsinterviewene er af mere eksplorativ karakter med åbne spørgsmål bl.a. med det formål at undersøge virksomhedernes holdning til en række forhold, men samtidig åbne op for en kortlægning af tendenser hos de medvirkende virksomheder.

Virksomhedsanalyse hos jobbanken.nu 2010 udformes således som en kvantificering af de kvalitative interviews fra det eksplorative studie, men samtidig indeholder analysen en række spørgsmål der relaterer sig nye forhold som telefoninterviewene blotlagde.

Virksomhedsanalysen skal således være med til at skabe en mere systematisk afbildning af virksomhedernes tilfredshedsgrad og samtidig være til at afdække hvorvidt der er opstået nye tendenser som er relevante for jobbanken.nu at forholde sig til ift. planlægningen af den daglige drift. Lig *kundeanalysen hos jobbanken.nu 2010* er ambitionen med virksomhedsanalysen også denne skal indgå som et udviklings- og forbedringsværktøj, for at kunne opfange skift i holdninger og indoptage disse i videre driftsøjemed for jobbanken.nu . På det længere sigt er ambitionen således at lave kontinuerlige undersøgelser, så videreudviklingen af jobbanken.nu's arbejde kan fortsætte.

Formålet med *virksomhedsanalyse hos jobbanken.nu 2010* er således at undersøge;

” i hvor høj grad de tilknyttede virksomheder til jobbanken.nu er tilfredse med de ydelser jobbanken.nu leverer samt i hvor høj grad er virksomhederne tilfredse med jobaspiranten?”

For at være i stand til at måle på jobbanken.nu's ydelser og tilfredshedsgraden med jobaspiranten er det nødvendigt med en begrebsmæssig afklaring. Med jobbanken.nu's ydelser forstås de arbejdsopgaver som jobbanken.nu yder i relation til virksomheden. Det er således de arbejdsopgaver som har direkte indvirkning og relevans for den pågældende virksomhed, forstået som f.eks. udformning af ansættelseskontrakt og etablering af kontakt og accept hos de faglige organisationer. Med tilfredshedsgraden med jobaspiranten forstås, hvorvidt virksomheden er tilfreds med jobaspirantens arbejde samt de personlige og sociale kompetencer som vedkommende er i besiddelse af.

Ved telefoninterviewene blev der også spurgt ind til værdien og betydningen af virksomhedens sociale ansvar ved at ansætte en jobaspirant. Nærværende undersøgelse forsøger også at kortlægge tendenserne vedr. dette forhold, men undersøgelsen har ikke et decideret formål med at kortlægge de nærmere omstændigheder ift. det sociale ansvar.

Hovedformålet er således at måle på virksomhedernes tilfredshedsgrad, både med jobbanken.nu og

med jobaspiranten.

I det følgende redegøres for designet af undersøgelsen.

2. Undersøgellesdesign

Denne virksomhedsanalyse, er den første i sin række. Undersøgelsen er udformet som en kvantificering af de kvalitative telefoninterviews udført af jobbanken.nu. Virksomhedsanalysen er således den første strukturerede kvantitative undersøgelse af jobbanken.nu's samarbejde med virksomhederne. Selve undersøgelsen opbygges som strukturerede interviews via et spørgeskema. Enkelte af de strukturerede spørgsmål og svarkategorier er efterfulgt af et kort semi-struktureret element, idet der spørges ind til bevæggrunden for ovenstående valg af svarkategori. Her åbnes der op for nye kommentarer ift. det pågældende spørgsmål. Denne medtagning af et mere åbent element i spørgeskemaet er kun tilføjet enkelte spørgsmål. For at denne undersøgelse skal udnytte sit potentiale som et udviklings og planlægningsværktøj for jobbanken.nu kan medtagningen af disse mere åbne kategorier være en medvirkende faktor til at blottlægge tendenser eller ønsker fra virksomhedernes side. Overordnet kan undersøgelsen således karakteriseres som en struktureret kvantitativ undersøgelse med små elementer af noget semi-struktureret.

2.1. Populationen

Analysens population består af virksomheder med en relation til jobbanken.nu. Ved en relation til jobbanken.nu forstås, at den pågældende virksomhed har indledt et samarbejde med jobbanken.nu ved at have en jobaspirant ansat. Hvorvidt denne ansættelse udgøres af et job med løntilskud eller et job på ordinære vilkår er underordnet, blot der er tale om en egentlig ansættelse. På den måde bliver virksomheder der har udvist interesse for at ansætte en jobaspirant ikke medregnet som en del af populationen. For at kunne udtale sig fyldestgørende om jobbanken.nu's arbejdsindsats og desuden forholde sig til tilfredsheden med jobaspirantens arbejde, skal man som virksomhed således mindst have én jobaspirant ansat. Blandt populationens virksomheder kan der således eksisterer intern differentiering, idet nogle af virksomhederne har ansat flere jobaspiranter.

Størrelsen på den samlede population indfanger således ikke, at der eksisterer flere virksomheder som kunne være interesserede i at indgå som en del af populationen.

Den nuværende totale population består af 55 virksomheder, heriblandt er der nogle som har ansat mere end én jobaspirant.

Det er dog værd at bemærke, at selvom den totale population udgør 55 virksomheder, er antallet af

virksomheder som jobbanken.nu har haft kontakt til, væsentlig højere. Af disse virksomheder har nogle også været en del af population, men har på nuværende tidspunkt ikke ansat en jobaspirant.

2.2. Dataindsamling

Igangsættelse af virksomhedsanalysen påbegyndes i samme ombæring som kundeanalysen 2010. Denne strategi vælges ud fra en overvejelse om, at skabe det samme tidsmæssige øjebliksbillede af de implicerede parter vurdering af jobbanken.nu. Ved at undersøge virksomhederne og jobaspiranterne indenfor samme tidsperiode, er det muligt at sikre sig overensstemmelse mellem den opgaveportefølje som begge parter oplever. Man sikrer sig således, at det er det samme produkt som begge parter forholder sig til.

Igangsættelse af begge undersøgelser har dog påvirket den ressourcemæssige evne til at lave en fuldstændig populationsundersøgelse på virksomhedssiden. For det første, er det første gang jobbanken.nu igangsætter en kvantitativ systematisk undersøgelse af virksomhedernes generelle tilfredshed, og for det andet arbejdes der på samme tid med kundeanalysen 2010, som desuden udformes som en populationsundersøgelse. Med en fast medarbejderstab på 4 fuldtidsansatte har der ikke været ressourcer til at lave en fuldstændig populationsundersøgelse på virksomhedsområdet. Det er klart ambitionen at der i 2012 udføres en virksomhedsanalyse, der er populationsfunderet.

Datagrundlaget for denne undersøgelse, udgør således en tilfældig udtrukken stikprøve på 25 virksomheder. Overvejelserne bag udtagelsen af en stikprøve på 25 bunder i det forhold at 25 virksomheder ca. udgør halvdelen af den totale population. Ved at udtage halvdelen er det muligt at opnå en mere repræsentativ afspejling af hele populationens holdning. Der er dog stadig mulighed for validitets og realibilitets problemer, idet data ikke udgøres af hele populationen. Samtidig kan der endvidere argumenteres for, at det er muligt at inferere fra stikprøven til hele populationen, idet stikprøven ca. er halv størrelse af populationen og desuden er udtrukket tilfældigt. Data tilnærmer sig således populationen.

Af rent ressourcemæssige hensyn er undersøgelsen ikke pilottestet. Derfor kan denne undersøgelse i stedet fungere som en slags pilottestning af kommende virksomhedsanalyser. Resultaterne fra nærværende undersøgelse kan på den måde være med til at udvide og finjusterer det nuværende undersøgelsesfelt i spørgeskemaet. Erfaringer fra kundeanalysen 2010 kan også medtages i en revision af spørgsmålsformuleringerne eller det emnemæssige indhold.

Ift. udfyldningen af spørgeskemaet er der valgt en speciel strategi. En af jobbanken.nu's vejledere har, i forbindelse med et besøg på de pågældende virksomheder, informeret om den forestående undersøgelse og i den forbindelse aftalt at eftersende spørgeskemaet vedlagt en frankeret svarkuvert. Hvis én af jobbanken.nu's vejledere ikke har haft en forestående aftale hos den udtrukne virksomhed, udsendes et brev med information omkring undersøgelsen, vedlagt spørgeskema og frankeret svarkuvert. Begge metoder sikrer at virksomhederne opnår anonymitet ift. undersøgelsen. Virksomheden vurderer selv hvem der konkret skal udfylde spørgeskemaet, men det må formodes at vedkommende er en medarbejder der både har kontakt til jobaspiranten og samtidig har kendskab til de mere ledelsesmæssige og strategiske niveau. Således er der sandsynligvis ikke tale om en almindelig kollega til jobaspiranten. I den forbindelse antages det, at vedkommende er repræsentant for virksomhedens generelle holdning til jobbanken.nu og jobaspiranten.

I fremtidige undersøgelser kunne det være interessant både at undersøge tilfredsheden hos ledelsen i virksomheden og samtidig adspørge jobaspirantens kollegaer om relationen til jobaspiranten. Man kan argumentere for, at kollegaerne i dagligdagen i højere grad opbygger erfaringer med den pågældende jobaspirant og således er bedre repræsentanter, til at vurdere jobaspirantens faglige og sociale evner. Vurderinger fra ledelsesmæssig plan kunne i stedet være med til at konstatere tilfredsheden med relationen til jobbanken.nu og de strategiske overvejelser omkring ansættelse af en jobaspirant. Dette er overvejelser man kunne tage med sig ift. fremtidige virksomhedsanalyser. Alle spørgeskemaer er således udfyldt på de pågældende virksomheder hvilket kan være med til at sikre ærlige svar, da omgivelserne er kendte og formodentligt afslappende for medarbejderen. Dette forhold kan medvirke til en høj grad af validitet.

I alt har 19 virksomheder udfyldt spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på 74 % (med et maksimalt antal af respondenter på 25). En svarprocent på 74 % er, relativt til andre tilfredshedsundersøgelser, tilfredsstillende.

3. Udformning af spørgeskema

Som beskrevet i stipuleringen tager virksomhedsanalysen udgangspunkt i kvalitative jobbanken.nu's telefoninterview. Disse blotlægger nogle tendenser og fokusområder for virksomhederne. På baggrund af disse interviews er det således muligt at fremstille nogle spørgsmål, der kan kategoriseres i nogle emnespecifikke grupper.

Spørgsmålene i spørgeskemaet er således inddelt i fire hovedemner;

- 1) Administrationen af skånejob
- 2) Virksomheden sociale ansvar
- 3) Jobaspirantens bidrag til det sociale miljø
- 4) Jobaspirantens kvalifikationer

Efter enkelte af spørgsmålene tilføjes et åben spørgsmål med åbne svarkategorier for at tilvejebringe yderligere information omkring netop disse spørgsmål, da de rent indholdsmæssigt er interessant ift. formålet med undersøgelsen.

Spørgeskemaet indeholder desuden også spørgsmål omkring de mere faktuelle forhold i virksomheden.

Spørgsmålene i de fire hovedemner er opbygget på en måde, så virksomheden skal forholde sig til et udsagn. Den pågældende repræsentant skal forholde sig til betydningen af udsagnet på en 5 trins skala og efterfølgende vurdere sin tilfredshed med udsagnet, ligeledes på en 5 trins skala. Denne opbygning er valgt, da den muliggør en sammenstilling af hvordan kvaliteten af jobbanken.nu's ydelser samt tilfredsheden med jobaspiranten vurderes, koblet med hvor betydningsfuld disse forhold vurderes. Der anvendes en 5-punkts Likert-skala, med den antagelse at distancen mellem de forskellige svarkategorier er ens og konstant. Ved brug af denne skala kan man risikere at virksomhederne undgår de ekstreme kategorier (i dette tilfælde meget tilfreds eller meget utilfreds), men skalaen viser sig yderst brugbar da virksomhederne ikke har noget problem med at anvende "yderkategorierne". Den midterste svarkategori (i dette tilfælde "neutral") risikerer at blive brugt som en undvigelseskategori, hvor virksomheden ikke direkte tager stilling til det pågældende udsagn. 5-punkts likert skalaen er dog anvendt, da det vurderes at kategorien "neutral" i højere grad åbner op for de repræsentanter fra virksomhederne, som hverken har haft en mærkbar positiv eller negativ indstilling til udsagnet.

Da udsagnene er udarbejdet på baggrund af eksplorativ og kvalitative interviews, er spørgsmålene egentlig af kvalitativ karakter, men omformet via likert skalaen, så det er lettere at lave statistisk inferens.

3.1. Administration af skånejob

For at kunne måle på virksomhedernes tilfredshed med de ydelser som jobbanken.nu leverer, skal der spørges ind til administrationen af skånejob. Det er jobbanken.nu der varetager opgaverne vedrørende ansættelsesforhold for skånejobs, hvilket i høj grad er den ydelse som virksomhederne

konkret stifter bekendtskab med i relationen. Spørgsmålene forholder sig således til, at jobbanken.nu udarbejder ansættelseskontrakten, at jobbanken.nu indhenter accept fra de faglige organisationer, hvorvidt ansættelsen er overskuelig, hvorvidt skånehensynet tydeligt fremgår og hvorvidt jobbanken.nu overholder faglige aftaler. Denne sammensætning af spørgsmål muliggør at der tegnes et bredspektret billede af jobbanken.nu's faglige indsats overfor virksomhederne og er således med til at definere jobbanken.nu's videre indsats på dette område.

3.2. Virksomhedens sociale ansvar

Jobbanken.nu har bl.a. som mission at være medvirkende til at afmystificere forestillingen om sindslidende på arbejdsmarkedet. En del af missionen lyder således: ”*medvirke til at nedbryde fordomme omkring og barrierer for sindslidende på arbejdsmarkedet gennem udslusning og integration af sindslidende i private og offentlige arbejdspladser.*” For at undersøge hvorvidt denne mission lykkedes, er det derfor nødvendigt at spørge ind til virksomhedernes vurdering af dette forhold. Gennem de eksplorative studier viser det sig også, at virksomhederne ligger en vis værdi i den image/brandings effekt som ansættelse af en sindslidende kan medvirke til. Derfor spørges der også ind hvorvidt dette udgør en betydning for tilbøjeligheden til at ansætte en sindslidende. Udsagnene forholder sig således til, signalering af socialt ansvar ved ansættelse af en jobaspirant, afmystificering omkring sindslidende og nedbrydning af evt. fordomme i virksomheden.

I forlængelse af denne spørgsmålsrække spørges der også ind til hvorvidt jobaspiranten bliver vurderes som en vanskelig kollega, hvorpå der måles på evnen til at indgå på lige fod med andre ansatte.

3.3. Jobaspirantens bidrag til det sociale miljø

Som skrevet ovenstående er jobbanken.nu's mission bl.a. at inkludere jobaspiranterne på arbejdsmarkedet. For at blive inkluderet på arbejdsmarkedet, skal jobaspiranterne også inkluderes på en specifik arbejdsplads, hvor man er en del af det sociale miljø. For at kunne måle på evnen til inklusion, spørges der således ind til de sociale relationer jobaspiranten og de andre medarbejdere imellem. Udsagnene forholder sig til jobaspiranternes deltagelse i sociale arrangementer, deltagelse i samtaler, evne til at indgå i interne relationer og evnen til at indgå på lige fod med andre medarbejdere. At spørge ind til disse forhold er med til at måle på virksomhedernes tilfredshed med jobaspiranterne.

3.4. Jobaspirantens kvalifikationer

For at kunne måle på virksomhedens faglige tilfredshed med den pågældende jobaspirant er det nødvendigt at spørge ind til kvalifikationerne. Det er afgørende for et kontinuerligt samarbejde med jobbanken.nu og jobaspiranten at virksomheden demonstrer tilfredshed, så der er grundlag for videre samarbejde. Jobaspiranten skal bidrage med noget til virksomheden. Spørgsmål indenfor dette hovedemne er på en måde en indikation af hvorvidt jobbanken.nu's satsning på de 4 kunderelaterede elementer; vejledning, uddannelse, idræt og netværk er med til at kvalificere jobaspiranterne til at varetage opgaver på arbejdsmarkedet. På den måde udgør denne indikation også en indirekte konstatering af hvorvidt disse fire elementer er med til at udvikle resultater og vækst i virksomhederne. Udsagnene forholder sig til; hvorvidt jobaspiranten udøver ressourcestræk, hvorvidt jobaspiranten er resultatorienteret, hvorvidt jobaspiranten bidrager til bundlinjen og hvorvidt jobaspiranten har et fagligt relevant niveau.

I forlængelse af denne udsagnsrække tilføjes endnu ét, der er mere åbent og forholder sig til hvorvidt jobaspirantens overordnede kvalifikationsniveau er tilstrækkeligt. Her har virksomheden også mulighed for at komme med yderligere kommentarer.

3.5. Undersøgelsens egnethed

I alt består spørgeskemaet af 21 spørgsmål og 5 spørgsmål vedrørende virksomhedens faktuelle forhold. For at skabe velvillighed og overskuelighed omkring udfyldelsen af spørgeskemaet er der valgt at spørge mere bredt og overfladisk end dybt og specifikt.

For at tilfredshedsundersøgelsen kan fortsætte med at fungere som et udviklingsværktøj for jobbanken.nu, indeholder nærværende undersøgelse nogle svagheder. Efter udfyldelse af hvert emnespecifikke spørgsmålsrække burde det være muligt for virksomhederne at knytte yderligere kommentarer eller ændringsforslag hertil. Det er dog vigtigt at der ikke tilføjes for mange af disse, for ikke at ødelægge virksomhedernes velvillighed overfor udfyldelse af spørgeskemaet, som de i forvejen bruger deres arbejdstid på. Enkelte af de medvirkende virksomheder har selv skabt plads i spørgeskemaet til disse kommentarer, hvilket blot demonstrer at der er behov for disse kommentarbokse for fremtiden. På den måde er der måske potentielle vigtige informationer ift. den daglige drift i jobbanken.nu som ikke er medtaget i denne omgang.

Karakteren og bredden på spørgsmålsrækken er dog med til at sikre indfangningen af de fleste vigtige tendenser hos virksomhederne.

Som nævnt tidligere er undersøgelsen bygget op omkring en stikprøve. For at kunne høje både

validiteten og reliabiliteten ville en populationsundersøgelse være mere fordelagtig. Dette er en overvejelse der tages med ift. udformningen af en fremtidig kundeanalyse.

Overordnet set er undersøgelsen egnet til at måle på den generelle virksomhedstilfredshed med jobbanken.nu og jobaspiranterne. De opstillede spørgsmål relaterer sig til det overordnede formål med undersøgelsen, uden nogle problematiske sproglige formuleringer. Selvom validiteten og reliabiliteten kunne højnes gennem en populationsundersøgelse, er disse forsøgt tilgodeset gennem resten af designet på undersøgelsen.

4. Databehandling

Efter endt udfyldelse af spørgeskemaerne, er hvert skema nummeret og indtastet i Excel ud fra en kodebog. Efter indtastning, er skemaerne sammenholdt hermed for at undgå usystematiske fejl. Alle indtastede svar er efterfølgende blevet kontrolleret.

Til gennemførelse af selve dataanalysen, er SPSS og Excel anvendt, der tilsammen giver mulighed for at udarbejde kvalitetskort og teste for afhængighed variablene imellem.

4.1. Teori bag kvalitetskort

Ideen bag kvalitetskort, er at kunne lave en grafisk afbildning af de gennemsnitlige besvarelser på tilfredsheden og betydningen af de forhold som spørgeskemaet spørger indtil. I princippet er der ikke tale om en statistisk test af nogen sammenhænge men i stedet en grafisk afbildning, der gerne skulle gøre data mere overskueligt. Rent grafik angiver x-aksen virksomhedens grad af enighed, mens y-aksen blotlægger graden af udsagnets betydning.

4.2. Analyse af kvalitetskort fra undersøgelsen

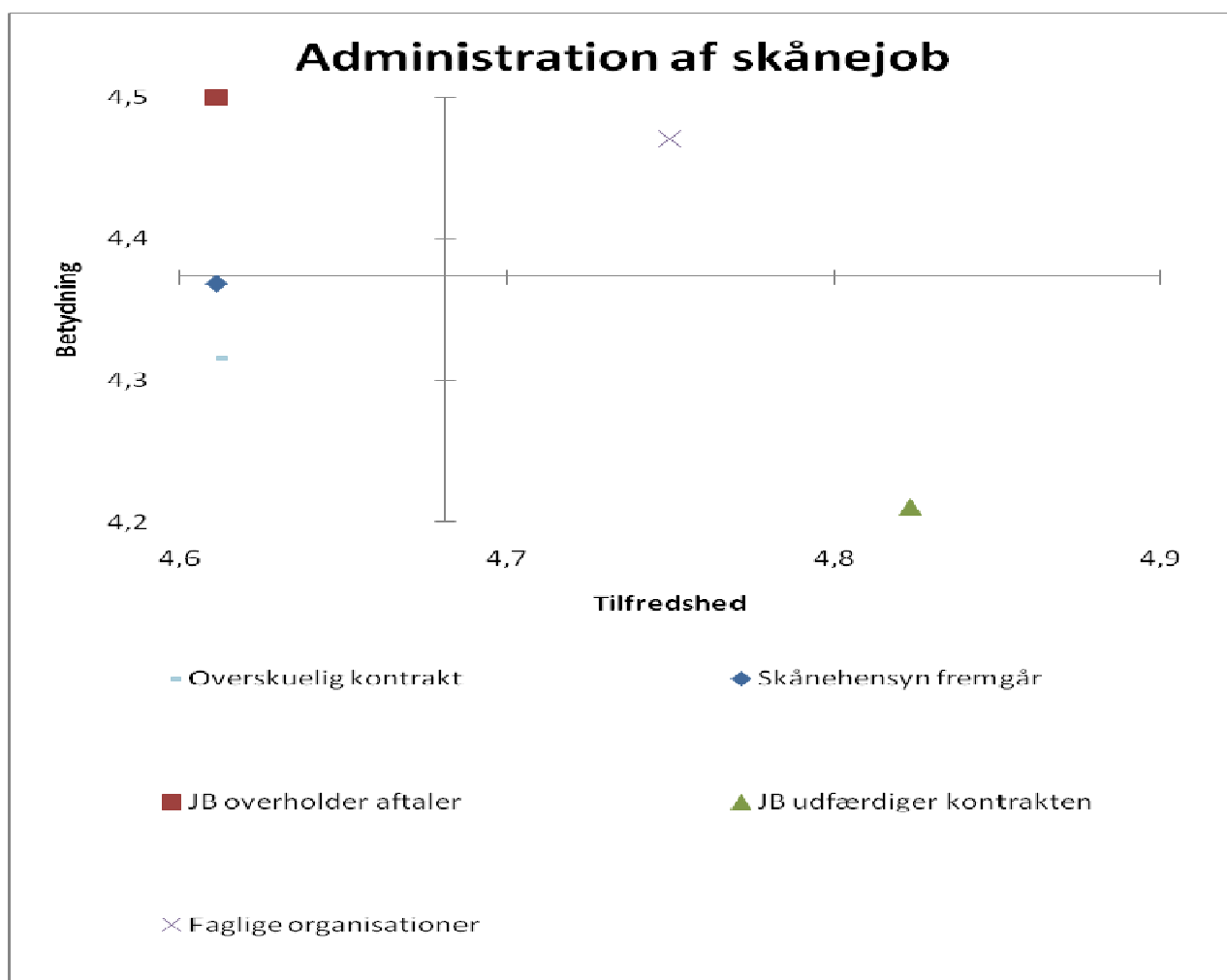
På baggrund af spørgeskemaet er der i alt udarbejdet 5 kvalitetskort, fordelt på emnerne; administration af skånejob, virksomhedens sociale ansvar, jobaspirantens bidrag til det sociale miljø, jobaspirantens kvalifikationer og derudover et kvalitetskort der samler alle udsagn fra de 4 emner.

I alle 5 kvalitetskort er skalaen udarbejdet, således at karakteren 5 gives for et meget enigt svar, mens karakteren 1 gives for et meget uenigt svar. På tilsvarende vis giver svaret afgørende betydning karakteren 5, mens svaret ingen betydning gives karakteren 1.

Qua virksomhedernes tilsagn om at de er enige i det fleste positivt ladede udsagn i spørgeskemaet

og endvidere vurderer at de fleste forhold har en høj grad af betydning, forskubbes linjerne i kvalitetskortet mod de høje værdier i skalaen. Dette har således betydning for de værdier som optræder i kvalitetskortene. Værdierne ligger typisk mellem 3 og 5 og blotlægger derfor både at virksomhederne i høj grad er enige i udsagnene og tillægger udsagnene en høj grad af betydning. Kvalitetskortet kan anvendes i sammenhæng med en SWOT analyse hvor styrker, svagheder, muligheder og trusler blotlægges.

4.2.1. Virksomhedernes vurdering af administrationen af skånejob



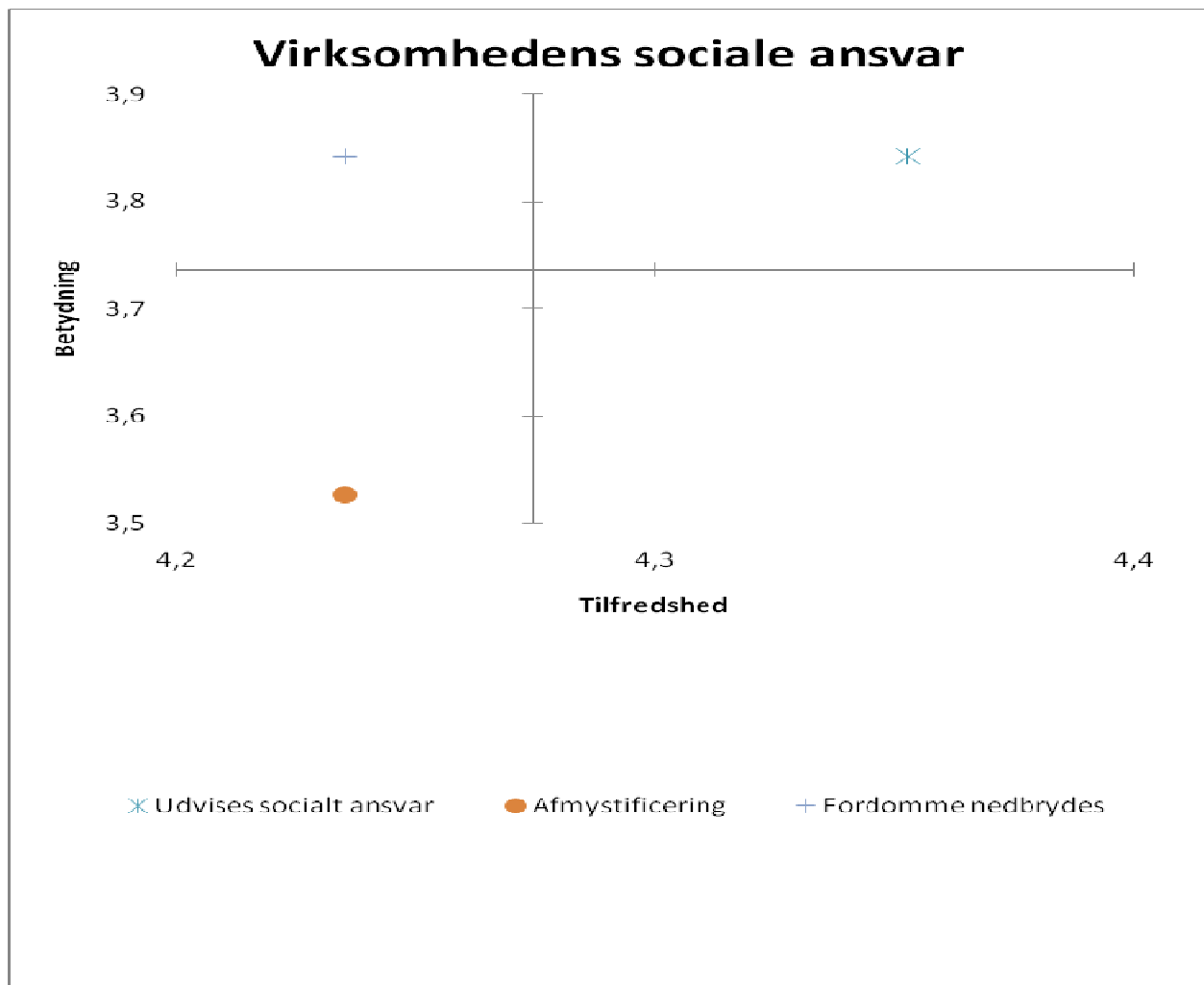
På baggrund af kvalitetskortet kan det konkluderes at der generelt eksisterer en høj tilfredshed og høj betydning af jobbanken.nu's administration af ansættelsesforholdene vedr. skånejob. Alle udsagn scorer værdier over 4,3 på både tilfredshed og betydning. Specielt udgør forholdene at

jobbanken.nu udfærdiger et udkast til ansættelseskontrakten, samt at jobbanken.nu også tilvejebringer de faglige organisationers accept et vigtigt tilfredsheds element. Derudover vurderer virksomhederne også, at det er af ret høj betydning, at jobbanken.nu tager kontakt til de faglige organisationer.

Relativt til de andre udsagn scorer udsagnet omkring overskuelighed i ansættelseskontrakten lavest både på tilfredshed og betydning. Det vil umiddelbart være vanskeligt at karakterisere dette som en decideret svaghed da udsagnet alligevel på begge skalaer scorer over 4,3. Ift. administrationen af skånejob eksisterer der således ikke nogen svagheder.

Den generelle tilfredshed med jobbanken.nu's administration af ansættelsesforholdene vedr. skånejob er høj og betydningen af, at disse arbejdsopgaver er placeret hos jobbanken.nu, er tydelig høj for de enkelte virksomheder.

4.2.2. Virksomhedernes vurdering af deres sociale ansvar

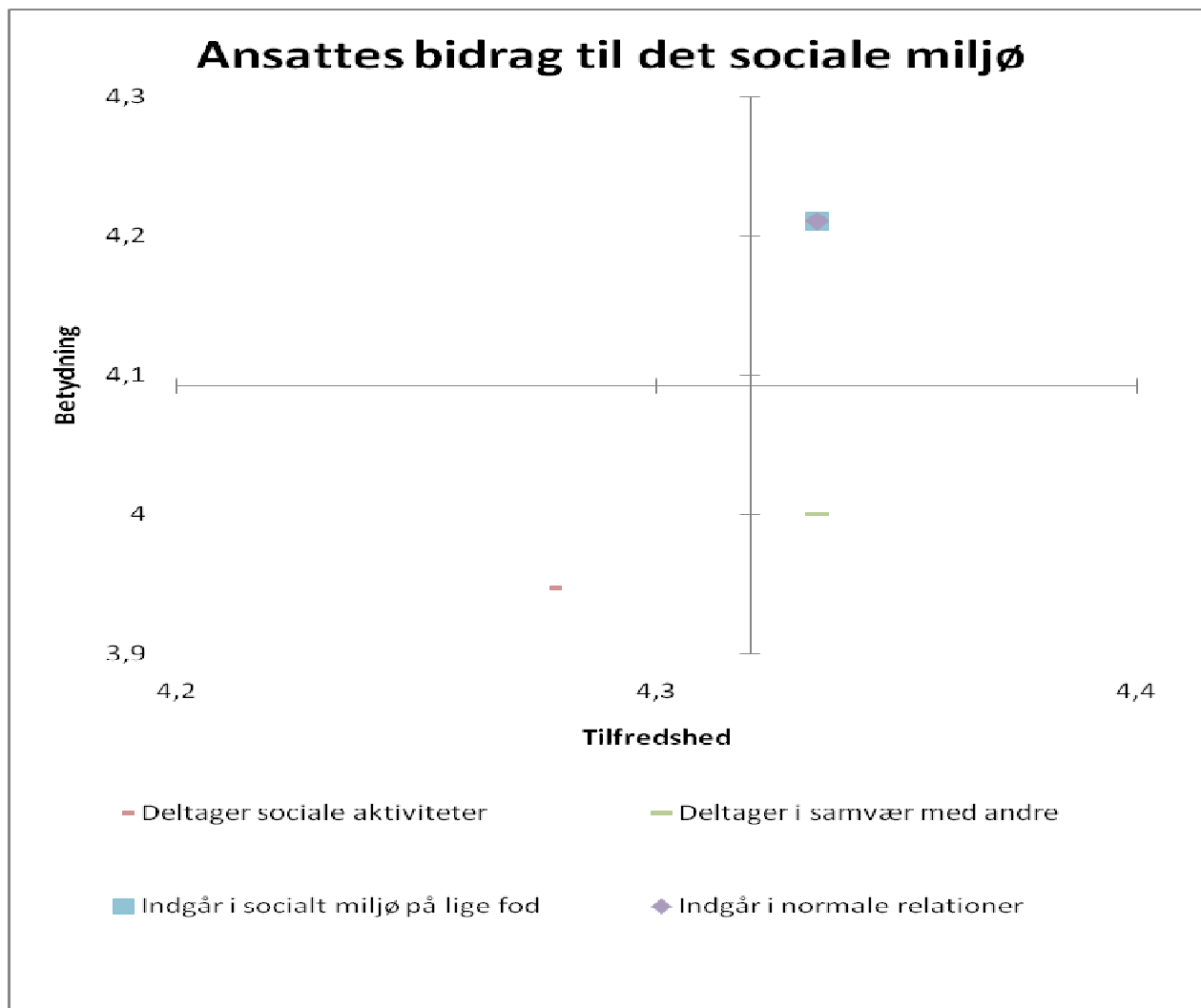


Ift. virksomhedernes sociale ansvar demonstrer kvalitetskortet, at det betyder rigtig meget for virksomhederne at de sender et signal om social ansvarlighed og bevidsthed ved at ansætte en jobaspirant. De er tilsyneladende også godt tilfredse med at de sender dette signal. Dette indikerer at der eksisterer en vis symbolværdi eksternt og at virksomheden på en måde skaber sig et socialt bevidst image ved at ansætte en jobaspirant. Det tyder således på at denne sociale profil skaber et incitament til at opsøge mulighederne for ansættelse af en jobaspirant.

Relativt ift. virksomhedens interne afmystificering af sindslidende og nedbrydning af fordomme, udgør betydning og tilfredsheden med virksomhedens signalering af socialt ansvar betydeligt mere. Sammenlignet med 5 punkts skalaen scorer tilfredsheden med afmystificeringen og nedbrydningen af fordomme en gennemsnitlig værdi på 4,24, hvilket må siges at være yderst tilfredsstillende. Betydningen af afmystificeringen tillægges dog ikke relativt ift. nedbrydningen af fordomme så stor betydning for virksomhederne. Disse to forhold er med til at understøtte at jobbanken.nu opfylder dele af din mission om at nedbryde fordomme omkring sindslidende ved at inkludere dem på arbejdsmarkedet (jf. afsnit 3.2.).

Den generelle tilfredshed og betydning af virksomhedernes sociale ansvar viser sig således at være tilfredsstillende.

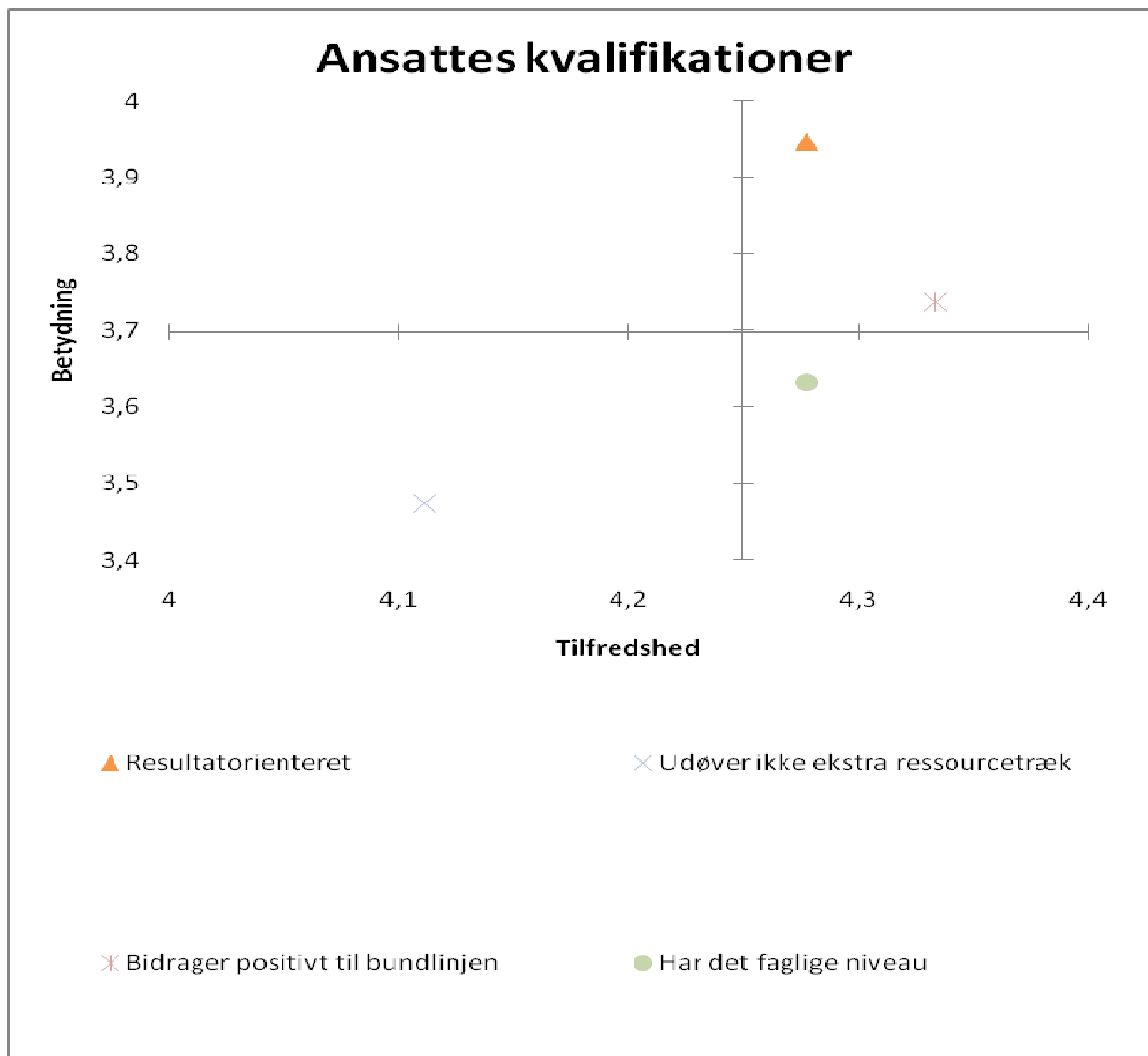
4.2.3. Virksomhedernes vurdering af jobaspiranternes bidrag til det sociale miljø



Virksomhederne er tilsyneladende meget tilfredse med den måde hvorpå jobaspiranterne indgår i den daglige kontakt med medarbejderne. De deltager på lige fod med kollegaerne og samtidig tilkalder de sig ikke ekstra opmærksomhed men kan fungerer med de andre via normale relationer. Betydningen af deres ligeværdige sociale deltagelse er desuden af høj betydning for virksomhederne.

Kvalitetskortet indikerer dog at jobaspiranterne ikke i samme grad deltager i arrangerede sociale aktiviteter. Betydningen heraf vurderes dog heller ikke så højt som værdien af at de indgår i de sociale relationer i dagligdagen.

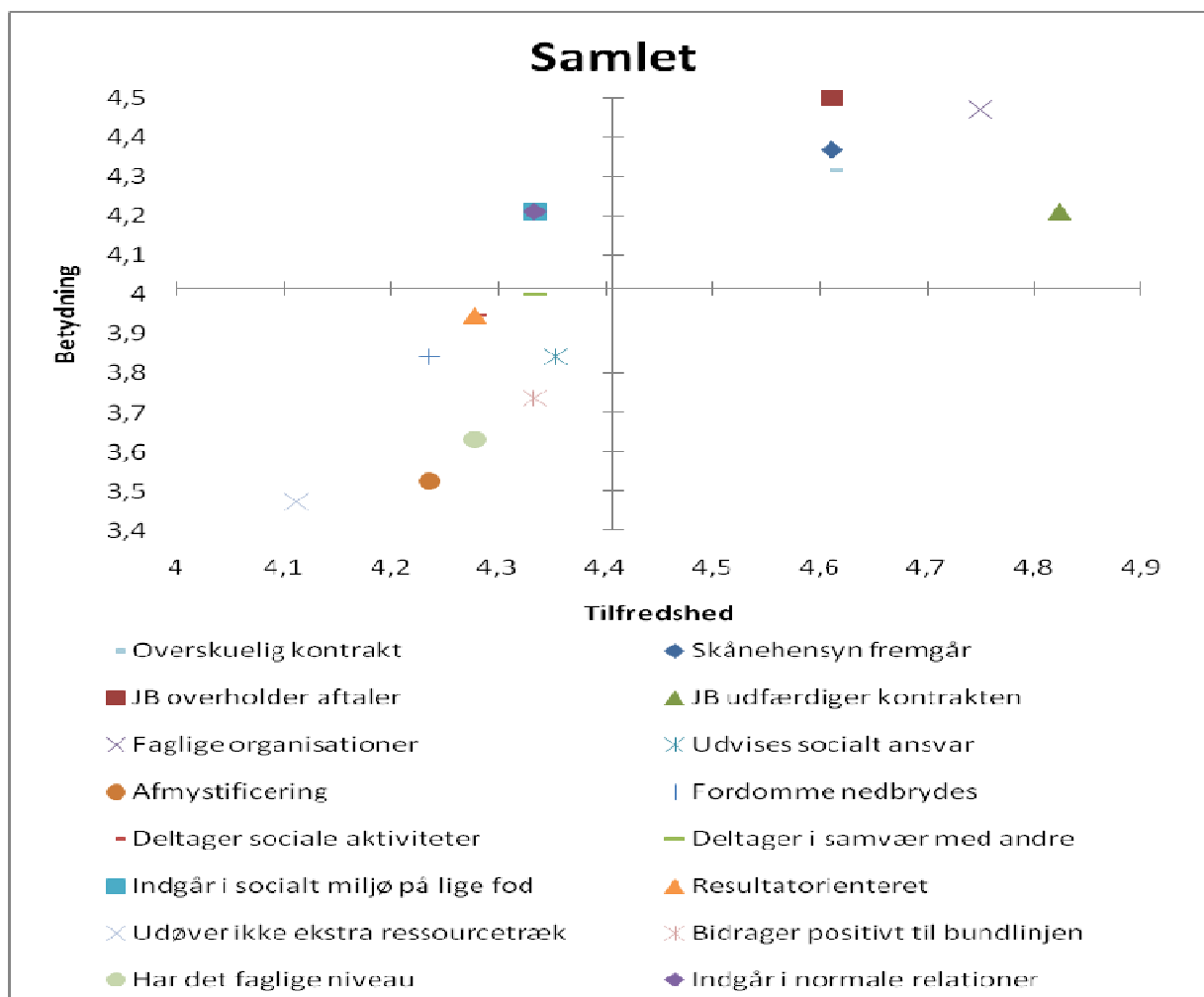
4.2.4. Virksomhedernes vurdering af de ansattes kvalifikationer



Ifølge virksomhederne udviser jobaspiranterne stor vilje til at være resultatorienteret og denne egenskab vurderes også til at være af høj betydning. På tilsvarende vis bidrager jobaspiranten til virksomhedens bundlinje hvilket også betyder meget for virksomheden. Der eksisterer tilsyneladende heller ikke utilfredshed med jobaspiranternes faglige niveau.

Sammenlignet med de andre udsagn scorer udsagnet omkring jobaspirantens ressourcetræk på de øvrige ansatte lavest på begge skalaer, Udsagnet har dog stadig fortsat en gennemsnitlig tilfredshed over 4. Man kan dog argumentere for at der, tilsyneladende har været tilfælde på virksomhederne hvor visse jobaspiranter "trækker" på de andre ansatte for at kunne udføre sit arbejde. Hvis der skulle eksistere sådanne tilfælde betyder det tilsyneladende ikke meget for virksomheden.

4.2.5. Virksomhedernes samlede vurdering



Langt de fleste af virksomhedernes krav opfyldes, idet alle udsagn gennemsnitlig har en tilfredshed over "neutral". Komparativt eksisterer der både tilfredshed og høj grad af værdi i jobbanken.nu's administration af ansættelsesforholdene vedr. skånejob. Her kan nævnes det faktum at jobbanken.nu udfærdiger ansættelseskontrakten, at jobbanken.nu tager kontakt til faglige organisationer og søger deres accept, at skånehensynene fremgår af ansættelsen, at kontrakten er overskuelig opstillet samt at jobbanken.nu overholder aftaler. Disse forhold tillægger virksomhederne også den allerstørste betydning.

Det samlede kvalitetskort viser dog også at der er muligheder for forbedringer. Jobaspiranterne trækker tilsyneladende lidt ekstra på deres medarbejdere rent ressourcemæssigt, men dette vurderes dog ikke til at være det store problem. Virksomhederne vurderer også at jobaspiranternes faglige niveau er tilfredsstillende, dog ikke på samme tilfredsstillende niveau som jobbanken.nu's

administration af ansættelsesforholdene. På disse to områder eksisterer der således et potentiale for forbedring af jobaspirantens kvalifikationer.

Disse indsatsområder kunne eventuelt efterkommes gennem en udvidelse af jobbanken.nu's undervisningstilbud, så deres faglige niveau kunne højnes og deres ressourcetræk på de resterende medarbejdere kunne reduceres.

4.3. Afhængighedstest

På baggrund af undersøgelsens spørgsmål er der gennemført en række afhængighedstest mellem forskellige variable i undersøgelsen.

Afhængighedstestene viser blandt de mest signifikante sammenhænge at;

1. De største virksomheder er mest tilfreds med jobaspiranternes integration i det sociale miljø i virksomheden. Desto større virksomhed, desto mere kan jobaspiranten indregnes som en del af det sociale miljø
2. Desto flere jobaspiranter en virksomhed har haft ansat desto mere tilfredse er virksomhederne med afmystificeringen i samarbejdet med jobaspiranten
3. Der eksisterer en sammenhæng mellem længden af jobaspirantens ansættelse og i hvor høj grad jobaspiranten deltager i samtaler og samvær med de øvrige ansatte. Desto længere ansættelse desto mere indgår jobaspiranten i det sociale miljø.
4. Desto flere jobaspiranter virksomheden har haft ansat, desto mere indgår jobaspiranten i samvær og samtaler med de andre ansatte.

At de større virksomheder relativt til de mindre i højere grad er tilfreds med den måde hvorpå jobaspiranten indgår i det sociale miljø, er måske et symptom på at jobaspiranterne i de større virksomheder ikke "fylder meget" procentuelt. På den måde kan det måske være sværere for virksomheden og opdage de tilfælde hos jobaspiranten mistrives rent socialt. Denne sammenhæng kan i stedet også være et udtryk for at de større virksomheder er mere bevidste og afsætter flere ressourcer til sociale aktiviteter og inklusion af nye medarbejdere. Bevidstheden og dette forhold kan måske bruges til senere brug således at jobaspirantens ønsker til det sociale niveau kan kobles med denne type virksomheder.

Konstateringen er selvfølgelig udelukkende set fra virksomhedernes side, hvilket ikke nødvendigvis stemmer overens med jobaspiranternes vurdering af tilsvarende spørgsmål. Fremadrettet kunne det

være interessant at undersøge hvorledes størrelsen af den virksomhed jobaspiranten er ansat i, har betydning for den måde hvorpå jobaspiranten selv vurderer, at vedkommende indgår i det sociale miljø.

Punkt 2 viser at en måde hvorpå man kan afmystificere det at have en sindslidelse, er ved at integrere disse på arbejdsmarkedet. Ved at have en daglig og arbejdsmæssig relation til jobaspiranterne kan de øvrige ansatte minimere den mystiske forståelse omkring sindslidende. At beskæftige jobaspiranterne kan således i samfundsmæssig skalering være med at nedbryde nogle fordomme om denne minoritet, hvilket også indgår som en del af jobbanken.nu's overordnede mission.

Punkt 3 demonstrerer ligeledes at jobaspiranternes fastholdelse i arbejde har en positiv effekt på deres sociale liv på den pågældende arbejdsplads. Desto længere tid jobaspiranten har været ansat desto mere indgår vedkommende i de daglige sociale relationer. Dette tydeliggør at fastholdelsens indsatsen fra jobbanken.nu's side er vigtig at prioritere for netop at kunne udbygges jobaspiranternes daglige trivsel på arbejdet – også socialt.

Punkt 4 forholder sig også til jobaspiranternes sociale egenskaber. Desto flere jobaspiranter virksomhederne har ansat desto bedre indgår de i de sociale relationer. Denne sammenhæng kunne indikere at virksomhederne måske også selv bliver mere bevidst om at inkludere jobaspiranterne i arbejdsmiljøet hvis der er ansat mere end én jobaspirant i virksomheden. Man kan heller ikke udelukke at de pågældende jobaspiranter bliver mere bevidste om at opsøge de andre kollegaer når man er "flere". Denne sammenhæng kan være med til at skabe incitament for jobbanken.nu til at tilbyde flere jobaspiranter stilling i den samme virksomhed, da dette tilsyneladende har en positiveffekt på deres sociale trivsel.

Det er dog værd at bemærke at punkt 3 og 4 på samme måde som punkt 1 kun forholder sig til virksomhedens vurdering. Det er ikke sikkert at jobaspiranterne selv vurderer på tilsvarende vis. Som ved punkt 1 kunne det således også være interessant at undersøge hvorvidt sammenhængen i punkt 3 og 4 også eksisterer fra jobaspiranternes side.

Fremadrettet kunne det være interessant at undersøge, hvorvidt der er nogen signifikant forskel i private og offentlige arbejdspladser holdning til jobbanken.nu og jobaspiranterne. Man kunne forestille sig, at de offentlige arbejdspladser ikke tillagde det lige så stor betydning at jobbanken.nu

står for administrationen vedr. ansættelsesforholdene, da flere af disse måske selv har erfaring indenfor området. Hvorvidt der er tale om en sammenhæng her eller på andre af de udspurgte emner, kunne således være interessant at undersøge.

Overordnet set indeholder disse punkter inspirationsgrundlag for fremtidig kundeanalyser. Som beskrevet kunne flere af disse sammenhænge være interessante at undersøge fra jobaspiranternes side, for at kunne konstatere hvorvidt tendenserne er gennemgående.

5. Konklusion

På baggrund af nærværende undersøgelse er det muligt at forholde sig til virksomhedstilfredsheden i 2010.

Undersøgelsen blotlægger en høj grad af tilfredshed – både med jobbanken.nu's indsats, men samtidig også med jobaspiranterne. Alle 4 spørgsmålskategorier scorer værdier over gennemsnitsværdien. Virksomhederne er specielt tilfredse med den administrative indsats hos jobbanken.nu. Det er tilsyneladende meget værdifuldt for virksomhederne at jobbanken.nu udfærdiger ansættelseskontrakter og at jobbanken.nu tilvejebringer accept fra de faglige organisationer. Virksomhederne er tilsvarende tilfredse med jobaspiranterne som ansatte. Over flertallet af virksomhederne mener ikke at jobaspiranter mangler kvalifikationer. Jobaspiranterne bidrager positivt til bundlinjen og til nedbrydelsen af fordomme.

De største problemer for virksomhederne knytter sig ikke til jobbanken.nu's arbejdsindsats eller jobaspirantens arbejde. Udviklingspotentialer er i stedet placeret hos nogle af jobaspiranternes sociale adfærdsmønstre. Selvom dette forhold udgør et udviklingspotentiale for jobbanken.nu er der stadig ikke tale om lave vurderinger af disse egenskaber, blot lavere end de andre. Jobaspiranterne indgår på lige fod med de andre ansatte i de arbejdsmæssige relationer, men drejer det sig om deltagelse i sociale arrangementer ud over arbejdstiden skiller jobaspiranterne sig en smule ud. Relativt til de andre ansatte er jobaspiranterne ikke tilbøjelige nok til at melde sig som aktivt deltagende i andre sociale komsammener.

Som undersøgelsen også meget interessant viser er der flere forhold som kan være med til at skubbe, lysten til at deltage i sociale arrangementer, i gang. Flere jobaspiranter ansat i samme virksomhed og fastholdelsen af disse er tilsyneladende forhold, som kan være med til at forbedre de sociale evner og derigennem udvikle en lyst til at deltage socialt udenfor arbejdstiden. Hvorvidt

disse forhold også er forhold der påvirker jobaspiranterne ifølge dem selv, vil være interessant at undersøge i fremtidige studier.

Tilsyneladende trækker visse af jobaspiranterne også på de andre medarbejder rent ressourcemæssigt, hvilket dog ikke vurderes som det store problem for virksomhederne.

Bevidstheden omkring dette kunne være medvirkende til at sætte fokus på opkvalificering hos jobaspiranterne.

Hos jobbanken.nu indgår netværk, afholdelsen af sociale aktiviteter og opkvalificering som en naturlig del af jobbanken.nu's koncept og aktivitetsniveau overfor jobaspiranterne. Således har jobbank.nu fra sin dannelse, haft ambitioner om at udvikle og støtte op om de sociale evner og samtidig hjælpe med opkvalificering bl.a gennem tilbud om forskellige uddannelsesforløb.

Nærværende undersøgelse støtter således op om det fornuftige i disse prioriteringer og ligeledes det fornuftige i deres videreførelse.

Bilag 3:

Rehabilitering i forhold til arbejdsmarkedet

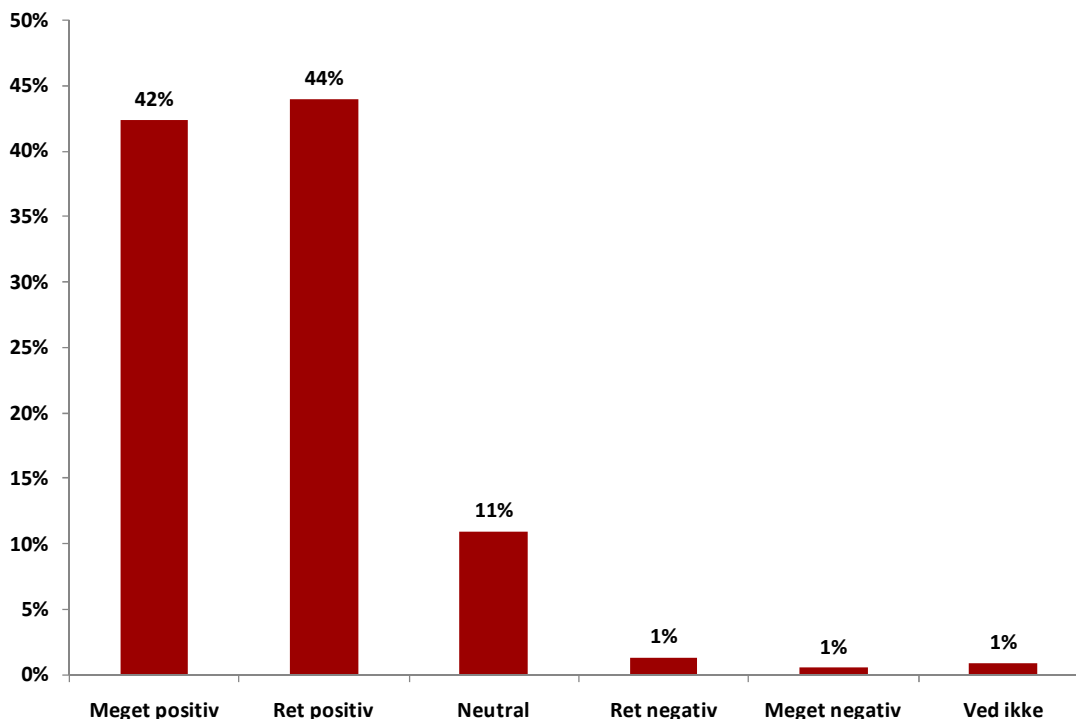
Introduktion

Epinion har foretaget nedenstående meningsmåling for Jobbanken, Herning. Formålet med undersøgelsen var at undersøge befolkningens holdning til personer med psykiske lidelser på arbejdsmarkedet. I denne forbindelse stillede Epinion to overordnede spørgsmål til respondenterne og to underspørgsmål, hvis formål var at afdække begrundelsen for respondenternes holdning til personer med psykiske lidelser på arbejdsmarkedet. Følgende resultater er baseret på et repræsentativt udsnit af danskere over 18 år.

Spørgsmål 1: Integration af personer med psykiske lidelser på arbejdsmarkedet

”Mange personer med psykiske lidelser er uden for arbejdsmarkedet, selvom de kan varetage et job på særlige vilkår.

Ville du være positiv eller negativ over for, at personer med psykiske lidelser får mulighed for at blive integreret på arbejdsmarkedet?”

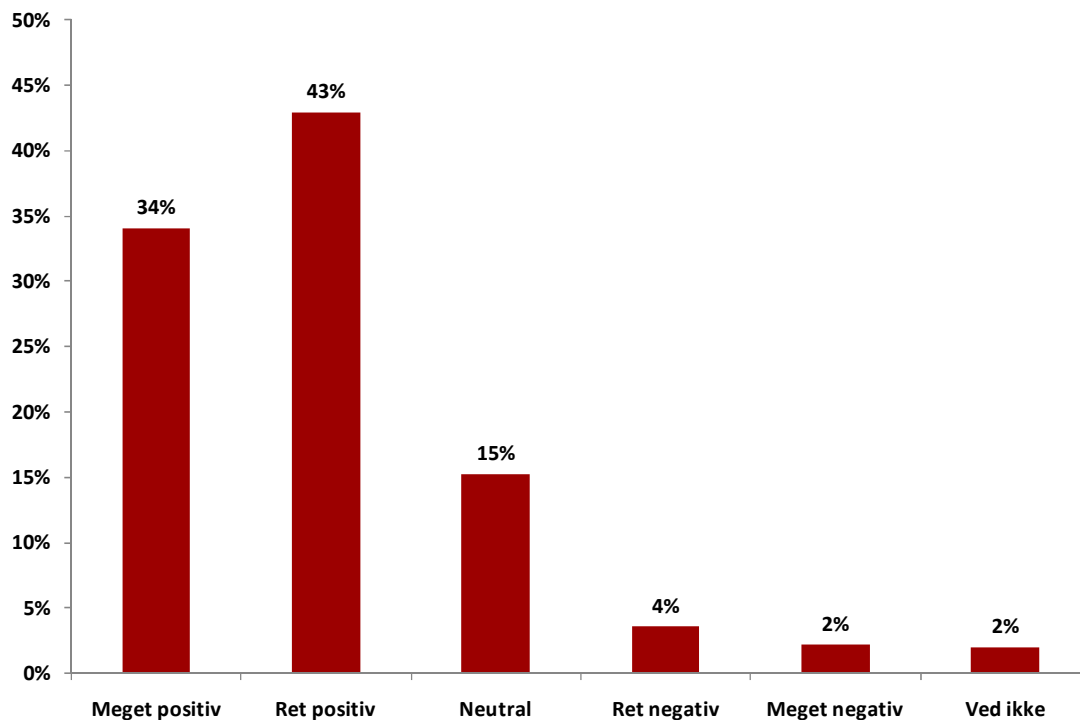


Ovenstående afbildning viser, at et stort flertal (86 %) af danskerne er positive over for integration af personer med en psykisk lidelse på arbejdsmarkedet.

Epinion spurgte efterfølgende respondenterne om, hvorfor de svarede, som de gjorde. Flere svarede i denne forbindelse, at de mente, at integration af personer med psykiske lidelser på arbejdsmarkedet kan have en form for helbredende effekt på personerne. De åbne besvarelser er gengivet i afsnit 4.4.

Spørgsmål 2: Samarbejde med personer med psykiske lidelser

”Ville du være positiv eller negativ over for, at der ansættes personer med nedsat arbejdsevne på grund af en psykisk lidelse på din arbejdsplads?”



Ovenstående afbildning viser, at et stort flertal (77 %) af danskerne er positive over for et samarbejde med en person med nedsat arbejdsevne på grund af en psykisk lidelse. Epinion spurgte efterfølgende respondenterne om, hvorfor de svarede, som de gjorde. Her svarede flere, at de ikke mente, at personer med psykiske lidelser ville passe ind på deres arbejdsplads. De åbne besvarelser er gengivet i afsnit 4.4.

Åbne besvarelser

”Mange personer med psykiske lidelser er uden for arbejdsmarkedet, selvom de kan varetage et job på særlige vilkår. Ville du være positiv eller negativ over for, at personer med psykiske lidelser får mulighed for at blive integreret på arbejdsmarkedet?”

”Hvorfor synes du det?”

- Vi har behov for et rummeligt arbejdsmarked, hvor alle har mulighed for bidrage med lidt eller meget, afhængig af personens aktuelle situation
- Det er vigtigt for de psykisk syge at få lov til at føle, at de er med til at gøre en forskel, samtidig med at det kan hjælpe dem til at få det bedre, hvis de har noget vigtigt at stå op til hver dag
- Alle kan have glæde af at arbejde sammen med folk, som har det svært, og herigennem blive inspireret af deres styrke og sætte sine egne problemer i perspektiv
- Arbejde er godt for alle
- Det er både godt for de syge selv og for samfundsøkonomien
- Hvis der er mulighed for, at man kan arbejde med en sindslidende person, så er det okay med mig, men man skal være sikker på, at personen kan klare det, så det er nok ikke alle job, der er relevante
- De er psykisk syge, ikke uhyrer eller andet. Det er jo bare mennesker med et problem. De har jo altid eksisteret. Det er jo ikke en ny form for lovgivning, der skal til
- Der skal være plads til alle, der ønsker og magter at udføre et arbejde - også selvom det er på særlige vilkår
- Hvis man har en psykisk lidelse, bliver det ikke bedre, hvis du bure dig inde. Det kræver et godt netværk og noget at stå op til for at komme på benene igen
- Selvom man har en psykisk lidelse, kan man have mange gode kompetencer, og man har lige så meget behov for at realisere sig selv fagligt og professionelt, som øvrige på arbejdsmarkedet
- Det kan måske være med til at give den sindslidende en bedre livskvalitet sammenholdt med, at der ville være nogle arbejdsopgaver, som ville blive løst
- Alle tre svarmuligheder kan tilsluttes!

- Det vil være helbredende for personen at være i velfungerende rammer
- Det kunne hjælpe den syge til at komme videre i livet ved at møde andre mennesker og ikke bare være lukket inde
- Mit arbejde kræver en robust psyke og et personligt overskud
- Der er mange aspekter i det, men fordi man er psykisk syg, er der jo stillinger/arbejde, man godt kan varetage, og så er der også den samfundsmæssige del af det. Det er da klart bedre, at dem, der kan klare arbejde, bør arbejde, med mulighed for tilpasset arbejde/arbejdstid
- De fleste mennesker har brug for et arbejde, OG arbejdspladser bør være rummelige. Normalitetsbegrebet er for snævert i øjeblikket
- En kombination af alle tre muligheder: Alle skal bidrage til samfundet, hvis de kan, hvilket er godt for økonomien. Et arbejde kan være med til at styrke tilhørsforholdet og selvtilliden hos den enkelte, hvilket kan være medvirkende til, at de har mindre behov for sociale ydelser, hvilket igen er godt for samfundsøkonomien. Med få investeringer og omlægninger har vi altså mulighed for at skabe win-win-win-situationer
- Menneskelig kontakt og netværk er utrolig vigtig for ethvert menneske - uanset hvad de ellers måtte ytre!
- Jeg er ansat i flexjob
- Det er godt for personligt selvværd. Alt afhænger dog af graden og arten af den psykiske lidelse
- Et arbejde er med til at give en meningsfyldt hverdag og selvtillid - og dét har alle brug for
- Hvis de vil arbejde, bør de arbejde... Og der er jo for mange, der ikke arbejder og ikke vil.
- Via et job kan en psykisk lidelse dæmpes i nogen grad.
At være en del af en gruppe betyder noget i hverdagen.
Et mix af personprofiler øger kreativiteten på mange arbejdspladser.
Næstekærlighed har aldrig skadet nogen, tværtimod tænker jeg.
Alle kan blive ramt af sygdom, såvel fysisk som psykisk.
Den nuværende regering nedgør i nogen grad syge, udstiller ofte syge som værende nogle skvat, som blot vil snylte... Langt fra et billede af virkeligheden. Jeg arbejder i sundhedssektoren og ser dagligt borgere, som jages af regelsæt, eksempelvis inden for jobformidling/arbejdsevne. Folk med livslange sygdomme, som ej kan behandles, skal op til

2 gange/md. Have dokumentation for, at deres sklerose ikke er blevet bedre. Flovt og spild af sygehuspersonalets knappe tid

- Alle kan noget. Alle har brug for at vide, at de kan noget
- Arbejder med meget kritisk fysisk syge mennesker, det er måske svært at få en psykisk syg passet ind lige netop der
- Det har vi allerede haft - med succes!
- Alle har brug for et socialt netværk, hvilket et arbejde KAN bidrage til
- TILKNYTNING TIL ARBEJDSMARKEDET I KOMBINATION MED MANGEL PÅ SERVICE OPGAVER I SUNDHEDESEKTOREN
- At kende Danmark, er desværre at vide, at et menneske - af myndighederne - ofte får en diagnose, som ikke nødvendigvis er korrekt!!
- Det vil være godt for dem at komme ud og blive accepteret for den, de er, på deres præmisser
- Alle har brug for et arbejde, og at der ER plads til alle. Det skal der være! Så travlt kan vi da for pokker ikke have det!!!
- Genopbyggelse af selvværd og sociale netværk
- Arbejdspladsen bør så vidt muligt afspejle virkeligheden
- Det er godt for den psykisk syge selv at blive accepteret af samfundet, føle sig velkommen og leve et liv så tæt på "normalen" som muligt!
- Hvis det drejer sig om mindre psykisk lidelse, så er et arbejde med til, at man bliver hurtigere helbredt, og der skal være plads til alle. Som tillidsmand ved man jo, at den største voksende arbejdsskade er psykisk lidelser, så det er jo noget med socialt ansvar for firmaer

”Spørgsmål 2: Ville du være positiv eller negativ over for, at der ansættes personer med nedsat arbejdsevne på grund af en psykisk lidelse på din arbejdsplads?”

”Hvorfor synes du det?”

- Min arbejdsplads er totalt uegnet til sådanne patienter
- Da jeg arbejder på et PPR, hvor det er børn og forældre med psykiske, men også fysiske vanskeligheder, er det vigtigt, at man er en "robust" person, som kan indgå professionelt i

forhold til forældre og personalesamarbejdet. Der er ikke "plads" til periodevis sygemeldinger, da der kan være mange bolde i luften på én gang. Der er en stor grad af selvstændighed i jobbet, som derfor vil være svært for andre at gå ind/ud af

- Kritisk fysisk syge mennesker er nok ikke det bedste sted at placere personer med psykiske lidelser
- Børnene på den arbejdsplads, jeg arbejder på, er selv psykisk ustabile, derfor er det ikke en god idé, at de ansatte selv er psykisk ustabile
- På min arbejdsplads ville det betyde, at jeg skulle arbejde mere/hårdere, end jeg allerede gør, og det vil i længden gøre, at jeg selv vil blive slidt ned på få år, så jeg synes, at det er en ond cirkel
- Jeg tror, at det vil være svært at få til at fungere, da mennesker med psykiske lidelser har brug for mere rummelighed og opmærksomhed, og i mit job går tingene for stærkt, og der vil ikke være tid til ekstra opmærksomhed på personalet
- Man kan ikke bruge folk med psykiske lidelser til søs
- Det ville være sikkerhedsmæssigt uforsvarligt
- De kan ikke arbejde fuldtid, og det vil give problemer hos os. I nogle jobs ville det måske være en mulighed. Men nogle alm. arbejdere kæmper sig også på arbejde hver dag, så er det hårdt at se andre gå før og blive taget særlige hensyn til!
- Fordi jeg ikke er uddannet til at tage mig af dem. Jeg arbejder som pædagog, og folk med psykiske lidelser bidrager ikke til et trygt og stabilt miljø for børnene
- Vi arbejder selvstændigt og alene. Det ville derfor ikke kunne lade sig gøre
- Det er svært for psykisk syge at passe psykisk syge mennesker
- Folk med variable lidelser er svære at integrere i teams. Her må man være sikker på, at der bliver leveret et bestemt stykke arbejde til en bestemt tid. Beklager, men det virker ikke. Folk med psykiske lidelser kan kun arbejde med ting, som ikke har en bestemt deadline og en bestemt kvalitet. Det har vi netop set et eksempel på min arbejdsplads. Det er synd, men det duer ikke
- Pga. mit erhverv har med mennesker at gøre