

# Jobkundernes udvikling efter forløbsstart hos Jobbanken

November 2020



## Indholdsfortegnelse

1. Indledning .....	2
2. Samlede konklusioner og perspektivering.....	4
3. Præsentation af Jobbanken og indsatsmodellen .....	8
4. Beskrivelse af målgruppen generelt og jobkunder specifikt .....	12
4.1 Deskriptiv beskrivelse af Jobbankens målgruppe .....	12
4.2 Registerbaseret beskrivelse af jobkunderne .....	14
5. Registerbaserede analyser af jobkundernes udvikling .....	17
5.1 Registeranalyse af beskæftigelse .....	17
5.2 Registeranalyse af sundhed .....	20
5.3 Registeranalyse af kriminalitet .....	24
5.4 Registeranalyse af økonomi .....	27
6. Jobkundernes oplevelse af forløbet hos Jobbanken .....	31
6.1 Selvvurderede gevinster for jobkunden.....	31
6.2 Best practice/ forudsætninger .....	37
7. Virksomhedernes oplevede værdi af samarbejdet med Jobbanken.....	40
7.1 Selvvurderede gevinster for virksomheder .....	40
7.2 Best practice/forudsætninger .....	41
8. Jobbanken i fremtiden.....	45
9. Bilag 1: Beskrivelse af metode.....	51
9.1 Registerbaseret analyse .....	51
9.2 Kvalitative analyse.....	53

## 1. Indledning

Epinion har i perioden maj til august 2020 gennemført en evaluering af udviklingen blandt sindslidende førtidspensionister, der har begyndt et beskæftigelsesrettet forløb hos Jobbanken.

Jobbanken er en NGO med fysiske adresser i Herning, Aarhus og København. Deres vision er at få integreret, reintegreret og fastholdt sindslidende personer med en førtidspension på arbejdsmarkedet, og dermed flytte sindslidende førtidspensionister fra en passiv tilværelse til at kunne tage aktivt del i samfundslivet. Det gør de med en kombination af individuel vejledning og coaching, idræts- og netværksaktiviteter, uddannelse og opkvalificering med det formål, at forløbsdeltageren kommer i job, job med løntilskud eller fleksjob. De førtidspensionister, som anvender Jobbankens tilbud, betegnes af Jobbanken som 'jobkunder', hvilket de også vil blive benævnt som i denne rapport.

Evalueringen har ved hjælp af registerbaseret og kvalitativ analyse fokuseret på at belyse betydningen af forløbet hos Jobbanken for jobkundernes efterfølgende udvikling. I evalueringen er det konkret blevet undersøgt:

- Hvordan jobkunderne har udviklet sig på en række parametre, herunder beskæftigelse, sundhed, kriminalitet og økonomi, efter deres forløbsstart hos Jobbanken.
- Hvordan jobkunderne personligt har oplevet forløbet hos Jobbanken.
- Hvilken værdi Jobbanken skaber hos virksomheder, der indgår i samarbejdet med Jobbanken om at få jobkunder i praktikforløb, løntilskud eller ordinært arbejde.
- Hvilken rolle Jobbanken spiller på beskæftigelses- og socialområdet nu og i fremtiden, herunder hvilke konsekvenser, det vil have, hvis Jobbankens bevilling ikke fastholdes.

Evalueringen er baseret på en kombination af flere datakilder:

- Eksisterende skriftligt materiale fra Jobbanken, herunder beskrivelse af indsatser og aktiviteter, tal for målopfyldelse, tidligere evalueringsrapporter mv.
- Registeranalyse, der visualiserer 933 aktive jobkunders udvikling over tid på en række relevante parametre, samt estimerer forskellen i bl.a. jobkundernes beskæftigelsesgrad før og efter forløbsstart hos Jobbanken.
- I alt 20 interviews med seks jobkunder, seks virksomheder, tre medarbejdere fra tre forskellige kommunale jobcentre, to politikere, to fagforeningsfolk og én pårørende.

Den kvalitative dataindsamling er foretaget i juni 2020, og har, som så meget andet, været påvirket af den generelle nedlukning som følge af COVID-19. Det har i særlig grad været en udfordring i forbindelse med rekrutteringen af jobkunder og virksomheder til interviews. Det er tydeligt, at jobkunderne har haft fokus på deres job eller på at deltage i Jobbankens aktiviteter, da beskæftigelsesindsatsen blev genåbnet efter i en længere periode at have været suspenderet. Af den årsag har de i mindre grad ikke haft lyst eller overskud til at deltage i interview. Også virksomhederne har pga. den usædvanlige situation haft ekstra svært ved at prioritere at afsætte tid til et interview. Det vurderes dog ikke, at den data, der er fremkommet på baggrund de gennemførte interview, har været synderligt påvirket af COVID-19.

I det følgende findes i kapitel 2 et resumé af evalueringens hovedkonklusioner. I kapitel 3 præsenteres Jobbanken som organisation og indsatsmodel. I kapitel 4 beskrives Jobbankens målgruppe. I kapitel 5 gennemgår vi den registerbaserede analyse indeholdende jobkundernes udvikling på en

række parametre efter forløbsstart hos Jobbanken. I kapitel 6 ser vi nærmere på jobkundernes personlige oplevelser med forløbet hos Jobbanken. I kapitel 7 præsenteres virksomhedernes oplevelser af værdi ved samarbejdet med Jobbanken. I kapitel 8 ser vi nærmere på Jobbankens position nu og fremover, herunder konsekvenserne hvis Jobbanken ikke længere støttes med bevilling. Kapitel 9 indeholder bilag med uddybende beskrivelser af evalueringens metode.

## 2. Samlede konklusioner og perspektivering

Samlet set viser evalueringen, at deltagelse i et forløb hos Jobbanken har en positiv udvikling på parametre indenfor beskæftigelse, sundhed, kriminalitet og livskvalitet for sindslidende førtidspensionister (jobkunder). Jobkunderne beskriver selv, at forløbet hos Jobbanken har haft afgørende betydning for, at de er kommet i beskæftigelse, har fået et sundere liv og generelt mere mod på tilværelsen. Stakeholdere oplever Jobbanken som én af de eneste aktører, der specifikt arbejder på at hjælpe målgruppen af sindslidende førtidspensionister med at få en fod indenfor arbejdsmarkedet. Det tilsammen vidner om, at Jobbanken leverer et forløb af høj kvalitet, lige så vel som de er en aktør, der medvirker til tilvejebringelsen af et mere rummeligt, velfungerende og socialt ansvarligt arbejdsmarked, hvor der også er plads til psykisk sårbare.

Ud fra den registerbaserede og kvalitative analyse af jobkundernes udvikling og Jobbankens arbejde kan følgende konkluderes:

- Jobkunderne har fået en større tilknytning til arbejdsmarkedet. Andelen af jobkunder med beskæftigelse<sup>1</sup> er 25 procentpoint højere efter forløbsstart hos Jobbanken. Forud for forløbet<sup>2</sup> hos Jobbanken var 31 pct. af jobkunderne i beskæftigelse, mens 56 pct. af jobkunderne var i beskæftigelse efter forløbsstart. Dette er en relativ stigning på 81 pct.
- Jobkunderne har flere ordinære arbejdstimer efter forløbsstart hos Jobbanken. Jobkundernes beskæftigelsesgrad er 0,0323 point højere efter forløbsstart hos Jobbanken, hvilket svarer til ca. 1,2 ekstra ugentlige arbejdstimer (lønnen). Forud for forløbet hos Jobbanken arbejdede jobkunderne i gennemsnit ca. 3,5 timer om ugen, men efter forløbsstart hos Jobbanken arbejder jobkunderne i gennemsnit ca. 4,7 timer om ugen. Dette er en relativ stigning på 34 pct. Det er ikke muligt at måle, om der er sket en stigning i antallet af ulønnede timer, som jobkunderne arbejder, men ud fra det kvalitative data er dette vores forventning.
- Der er sket et fald i andelen af påbegyndte psykiatriske sygdomsforløb hos jobkunderne. Andelen af jobkunder med påbegyndte psykiatriske sygdomsforløb er 7,5 procentpoint lavere efter forløbsstart hos Jobbanken. 25 pct. af jobkunderne påbegyndte i et gennemsnitligt år før forløbet et psykiatrisk sygdomsforløb, men efter forløbsstart hos Jobbanken er andelen på 17,5 pct. Dette er et relativt fald på 30 pct.
- Der er sket et fald i andelen af jobkunder, der sigtes for kriminalitet efter forløbsstart hos Jobbanken. Andelen af jobkunderne med kriminelle sigtelser falder med ca. 1,4 procentpoint fra 5,5 pct. før forløbet til 4,2 pct. efter forløbsstart. Hvis der ses specifikt på sigtelser i henhold til straffeloven, er der ligeledes sket et fald på ca. 1,4 procentpoint, der sigtes – et fald fra 2,7 pct. før forløbet til 1,4 pct. efter forløbsstart. Dette er et relativt fald på 48 pct.

<sup>1</sup> Beskæftigelse er målt som deltagelse i ordinært arbejde i minimum én måned af et givent kalenderår.

<sup>2</sup> Jobkundernes udvikling måles ud fra et årligt gennemsnit over en femårig periode op til forløbsstart hos Jobbanken.

- Jobkundernes økonomiske situation er generelt styrket efter forløbsstart hos Jobbanken. I registeranalysen ses det, at jobkundernes årlige disponible indkomst i gennemsnit er steget med ca. 21.000 kr. efter skat fra før forløb til efter forløbsstart. Ud fra en antaget indkomstskat på 38 pct. betyder dette, at jobkunder betaler ca. 12.900 kr. mere i skat end før forløbsstart. Derudover er jobkundernes opsparinger i form af indestående i pengeinstitutter steget med ca. 14.000 kr., og jobkunderne indbetaler årligt ca. 1.500 kr. mere i pensionsopsparing. Mængden af årligt modtaget offentlig overførsel er steget, men dette forventes primært, at skyldes at flere af jobkunderne overgår til førtidspension fra en lavere takseret ydelse i analyseperioden, og at flere har fået deres lejligheder totalrenoveret, hvilket har betydet højere lejeudgifter og dermed også højere boligtilskud.
- Jobkunderne fortæller selv i de kvalitative interviews, at de helt overordnet oplever at have fået mere meningsfuldt indhold i deres liv, efter deres forløbsstart hos Jobbanken og kommet i beskæftigelse. De beskriver en øget livskvalitet, som kommer til udtryk i, at de har fået det bedre med sig selv samt fået en større tro på, at de kan bidrage med noget i en virksomhed og til samfundet generelt. Jobkunderne opbygger en arbejdsidentitet, som de har gavn af i sociale relationer, hvor de ikke længere behøver beskrive sig selv som "førtidspensionist", men derimod kan sætte en profession på. Nogle jobkunder har opnået bedre sociale kompetencer og fået et socialt netværk enten i Jobbanken eller på arbejdspladsen. Nogle jobkunder har desuden opnået sundhedsgevinster såsom væggtab, mere energi og nedtrapning af medicin. De interviewede jobkunder oplever typisk at få en indkomststigning på mellem 2000-4000 kr. månedligt, som dog reduceres af lavere boligstøtte og andre eventuelle støtteforanstaltninger. Nogle jobkunder er motiverede af indkomststigningen, mens andres økonomiske motivation snarere går på den afledte følelse af at bidrage til samfundet (mere skat, færre ydelser).
- De interviewede virksomheder peger på, at de med ansættelse af en jobkunde kan få en loyal arbejdskraft, som kan dække et behov, de ikke nødvendigvis kan dække med anden arbejdskraft (fx ungarbejdere). Virksomheden får mulighed for at løfte et samfundsansvar, som de er bevidste om. Ingen af de interviewede virksomheder anvender dog ansættelsen af en jobkunde i en overordnet CSR-strategi. Der peges på, at en forudsætning for at få succes med at inddrage psykisk sårbare medarbejdere på arbejdspladsen er, at virksomheden har mulighed for at modtage løbende vejledning ift. medarbejderens personlige udfordringer samt service til administrative byrder særligt i forbindelse med ansættelsen.
- På samfundsniveau peger jobkunder, virksomheder og interessenter såsom fagforeningsfolk, medarbejdere i jobcentre og politikere på, at den væsentligste værdi af jobbankens arbejde er af menneskelig karakter for den enkelte jobkunde. Der er fra alle parter en klar forventning om, at et forløb hos Jobbanken, og deraf beskæftigelse, for jobkunden medfører øget livskvalitet generelt samt bedre trivsel, sundhedsfremme, bedre økonomi og større socialt netværk specifikt.
- Som samfundsmæssig gevinst peges der endvidere på, at Jobbanken arbejde medvirker til at udbrede kendskabet til at kunne inkludere sindslidende og førtidspensionister på arbejdsmarkedet. Jobbanken er, ifølge flere interviewpersoner, med til at nedbryde fordomme og

skabe et mere rummeligt arbejdsmarked. En virksomhed peger desuden på, at jobkunder er arbejdskraft, som kan dække timer, der ellers er svære at besætte. Når flere jobkunder kommer i arbejde, er der samlet set flere danskere, der kommer i beskæftigelse.

## 2.1 Perspektivering

Sundhedsstyrelsen har på deres hjemmeside en række anbefalinger til, hvad der kan fremme den mentale sundhed i Danmark. Det er punkter såsom god fysisk sundhed, tro på egne evner, følelse af socialt tilhørsforhold, evne til at etablere relationer, økonomisk sikkerhed, adgang til uddannelse, adgang til et støttende og trygt uddannelses- og arbejdsmiljø samt mulighed for beskæftigelse.<sup>3</sup>

Sundhedsstyrelsens anbefalinger flugter fint med Jobbankens metode og de deraf afledte gevinster for den enkelte jobkunde. Med knap 199.900 personer på førtidspension<sup>4</sup> og en stigning i antallet af personer med psykiske lidelser og dårligt mentalt helbred, vil der også fortsat være potentiale for Jobbankens indsats til målgruppen.

I lyset af COVID-19 har økonomiprofessor og tidligere økonomisk vismand Nina Smith til A4 Arbejdsliv udtalt, at regningen for coronakrisen og regeringens hjælpepakker vil betyde forringede forhold for udsatte ledige. Hvis dette bliver tilfældet, kan et udfald blive, at Jobbankens målgruppe i fremtiden bliver dårligere stillet.

*"Prisen for coronakrisen er, at der bliver mindre råd til velfærd i den offentlige sektor i de næste ti år. Regningen sendes ikke kun til de ufaglærte, men lige så meget til dem, der har brug for offentlige ydelser."*<sup>5</sup>

Jobbankens bevilling fra Satspuljen udløber efter 2. kvartal 2022, hvorefter Jobbankens fremtidige virke afhænger af evt. oprettelse af en midlertidig pulje inden et nyt fordelingssystem er udarbejdet eller muligheden for at søge andre eksterne midler. Jobbankens usikre fremtidige finansiering kan få konsekvenser for deres fremtidige virke.

De interviewede vejledere oplever ikke, at de i deres dagligdag er berørte af den mere eller mindre usikre finansiering af Jobbanken – og dermed deres arbejdsplads. Men det påvirker derimod ledelse og dedikerede medarbejdere, som må anvende mange ressourcer på at søge midler, som i stedet kunne være anvendt på kerneopgaven.

<sup>3</sup> Sundhedsstyrelsen (2020): Hvad fremmer mental sundhed.

<sup>4</sup> Ifølge Danmarks Statistik modtog 199.900 personer (5,7 pct.) af den danske befolkning førtidspension i januar 2019. Omkring 12.500 nye modtagere kom til i 2018, hvilke er 28 pct. flere end i 2017 – og den mest markante årsvækst siden den nye førtidspensionsreform trådte i kraft i 2013. I dag er det i udgangspunktet ikke muligt at få førtidspension, hvis man er under 40 år, så stigningen i antallet af førtidspensioner er drevet af en stigning for personer mellem 60-64 år, mens antallet af førtidspensioner for de yngre grupper, særligt personer under 40 år, er nedadgående. <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyt/NytHtml?cid=28595>

<sup>5</sup> TV2 (2020) <https://nyheder.tv2.dk/samfund/2020-05-06-coronakrisen-kan-koste-dansk-velfaerd-i-ti-aar-vi-bliver-fattigere>

Jobbankens ønske om en geografisk udbredelse af deres metode kræver finansiering. Således er en afledt konsekvens af manglende bevillinger også, at der formentligt hverken vil være tid eller penge til at ekspandere til andre kommuner.

Ved manglende fremtidig finansiering vil de positive effekter, som denne rapport over de kommende kapitler beskriver, naturligvis bortfalde. Ganske overordnet er Jobbankens indsats overfor jobkunderne særegen idet metoden er helhedsorienteret og i stand til at koble både sundhedsfremme, sociale kompetencer og beskæftigelsessigte. Jobbankens arbejde er således ikke blot et beskæftigelsesprojekt, men et projekt med et bredere perspektiv, der sigter på at forbedre livskvaliteten for denne målgruppe i det hele taget. Flere jobkunder beskriver, at de ikke ved, hvor de skulle gå hen, hvis de ikke kunne henvende sig til Jobbanken, når de møder modstand.

For virksomheder kan manglende fremtidig bevilling betyde, at færre små og mellemstore virksomheder får mulighed for at ansætte fleksibel arbejdskraft til at dække tidsrum, de ellers kan have svært ved at dække.

På et samfundsniveau peger interviewene fra denne analyse på, at Jobbankens arbejde bidrager med at skabe opmærksomhed om førtidspensionister og personer med en sindslidelse på arbejdsmarkedet. Det har i sig selv en værdi, fordi det er en gruppe, som har tendens til at blive glemt. Et større kendskab til gruppen kan på sigt også bidrage til et mere rummeligt arbejdsmarked, hvor der er plads til alle. Samtidig med at reel flytningen af folk fra passiv forsørgelse over til beskæftigelse har store positive samfundsøkonomiske effekter.



## 3. Præsentation af Jobbanken og indsatsmodellen

Jobbankens vision er, at Jobbanken får integreret, reintegreret og fastholdt sindslidende personer med en førtidspension på arbejdsmarkedet, og dermed flytte sindslidende førtidspensionister fra en passiv tilværelse til at kunne tage aktivt del i samfundslivet.

Endvidere arbejdes der ud fra følgende mål:

- At arbejde for varig beskæftigelse og uddannelse for førtidspensionister.
- At opfordre virksomheder til at tage et socialt ansvar og dermed være med til skabe et mere rummeligt arbejdsmarked.
- At det både er fordelagtigt for den enkelte førtidspensionist, virksomheden og samfundet at reintegrere førtidspensionisten på arbejdsmarkedet.
- At nyudvikle og skabe evidens for fordelene ved at etablere en national strategi, hvor førtidspensionister kommer i arbejde og/eller uddannelse.

### 3.1 Jobbankens organisering

Jobbanken er en NGO som blev stiftet i 2003. Jobbanken har i dag kontorer i både Herning, Aarhus og København. Lokationerne er kendetegnet ved at være centralt beliggende i nærheden af jobkunder, idrætsfaciliteter og virksomheder.

Hver afdeling er sin egen, men der er stort fokus på, at Jobbankens koncept og metode/tilgang er den samme i alle tre afdelinger, så jobkunderne oplever den samme service uanset hvor de bor. Der har de seneste år været fokus på at professionalisere og konceptualisere organisationen, for at sikre denne ensartethed i de nuværende afdelinger og til fremtiden.

Jobbanken har i dag 26 medarbejdere, heraf 8 vejledere med forskellig uddannelsesbaggrund, personlighed, alder og erfaring. Det sikrer, at det altid er muligt at lave et passende match, vejleder og jobkunde imellem. Jobbanken er endvidere karakteriseret ved en meget flad organisationskultur, hvor hver enkelt vejleder har stor beslutningskompetence til selv at tilrettelægge det enkelte forløb i samarbejde med jobkunden. Det bidrager med frihed, fleksibilitet og motivation til vejlederens arbejde, at de selv kan træffe beslutninger og igangsætte initiativer, de brænder for. Det er vigtigt for Jobbankens koncept (beskrevet i næstkommende afsnit), at vejlederne kan agere frit, så de kan sikre, at der fortsat er tid til de håndholdte forløb til den enkelte jobkunde.

### 3.2 Jobbankens indsatser og aktiviteter

Jobbankens metode til at forberede jobkunderne til arbejdsmarkedet er et individuelt tilrettelagt forløb med beskæftigelse som det overordnede mål, men med en filosofi om, at beskæftigelsessituationen kun kan ændres med en helhedsorienteret tilgang, der tager højde for det hele menneske fremfor beskæftigelsesudfordringen. Jobbankens målgruppe er præget af en række forskellige udfordringer (se mere i afsnit 4), hvorfor det er væsentligt, at forløbet tilrettelægges netop efter deres behov. Et grundvilkår for at starte i arbejde gennem Jobbanken er, at jobkunden også skal have det

godt i det hele taget. Det inkluderer fx at den psykiske lidelse er under kontrol, man er velmedicineret, uden fysiske gener, økonomien er på plads, og at der i det hele taget er en grundlæggende ro og overskud i livet til at igangsætte en forandring.

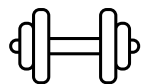
For nogle jobkunder er disse nødvendige forudsætninger allerede til stede, når de træder ind i Jobbanken for første gang. For andre er det en kortere eller længere proces at nå dertil. Det er en del af Jobbankens model, at det allerede ved det første møde mellem jobkunde og vejleder afklares, hvordan Jobbanken kan hjælpe jobkunden med at blive parat til at træde ind på arbejdsmarkedet.

Jobbankens personale har en tilgang, hvor de tager venligt og imødekommende imod jobkunderne, ligesom de til enhver tid ser dem i en ligeværdig relation. Det prioriteres, at forløbet for den enkelte jobkunde samles på så få hænder som muligt, så jobkunden oplever at vejlederen og Jobbanken er en stabil partner, som man kan være tryk ved og have tillid til. Når Jobbanken omvendt lærer jobkunderne at kende gennem de løbende vejledninger og evt. uddannelse, netværks- og idrætsaktiviteter, får de bedre mulighed for sammen med jobkunden at "time" og matche dem med en passende virksomhed på det rette tidspunkt. Målet er således at opbygge en tillidsfuld relation, som er befordrende for jobkundens motivation, mulighed og ønske for beskæftigelse. Tilgangen roses af jobkunderne, som fortæller, at de føler sig velkomne og trygge i deres relation til Jobbanken – og at det er vigtigt for den fortsatte motivation, for at få det bedre generelt og for at komme i arbejde specifikt.

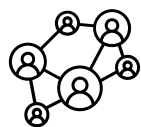
Jobbankens metode er firstrengtet og består af fire forskellige overordnede aktiviteter/indsatsområder, som jobkunden kan deltage i efter ønske. De er beskrevet nedenfor:



**Individuel vejledning og coaching:** Alle jobkunder, der starter i et forløb i Jobbanken, vil modtage individuel vejledning med en af Jobbankens vejledere. Vejledningssamtalerne har til formål at styrke jobkundens tro på egne evner ved at (gen)finde kompetencer, men har også som funktion at lade vejlederen lære jobkunden at kende og skabe en tryk og tillidsfuld relation. Vejlederen støtter jobkunden i at finde den karrierevej, som passer til jobkundens ønsker og behov. Vejlederen hjælper fx med at udarbejde CV, finde potentielle praktikvirksomheder, deltage i ansættelsessamtaler og vejlede ift. lovgivning el.lign.



**Idrætsaktiviteterne** har til formål at træne fysiske, sociale og personlige kompetencer, og tjener også som et første skridt mod et arbejde, da det kan bidrage med både struktur og indhold i hverdagen. Det er muligt at deltage i fx svømning, cykelture, yoga og styrketræning. Idrætsaktiviteterne bygger på en anerkendende tilgang med fokus på empowerment.



**Netværksaktiviteter** giver mulighed for at spejle sig i andre jobsøgende eller arbejdende førtidspensionister, hvorigennem et nyt netværk og sociale kompetencer kan opbygges. Netværksaktiviteterne har primært et socialt formål, men ofte vil der også være et fagligt fokus, som kan give jobkunderne mere viden om beskæftigelse og samfund generelt. Netværksaktiviteternes indhold kan antage forskellige former, såsom sammenkomster i Jobbankens lokaler, museumsbesøg eller 3-dages vandreture på Anholt.



**Opkvalificerende uddannelsesforløb** har til formål at give jobkunderne arbejds-markedsrettede kompetencer og for nogle udvikle de sociale kompetencer. Jobkunderne har forskellige behov til opkvalificerende uddannelsesforløb, da de kommer med forskellige udgangspunkter ift. viden, uddannelse og erhvervs erfaring. Af den årsag tilbydes både introducerende kurser fx til samfund og CV samt ansøgningskurser til mere specifikke kurser i fx Office-pakken eller iværksætter.

Selvom de fire aktiviteter ovenfor er præsenteret hver for sig, er en vigtig pointe, at samspillet mellem dem er væsentligt. De fire elementer træner således hver især på forskellige måder de samme kompetencer – det være sig jobkunders faglige, sociale, erhvervs mæssige eller fysiske kompetencer. Styrkelsen af de forskellige kompetencer har alle til formål at forbedre jobkunders muligheder for på sigt at komme i beskæftigelse.

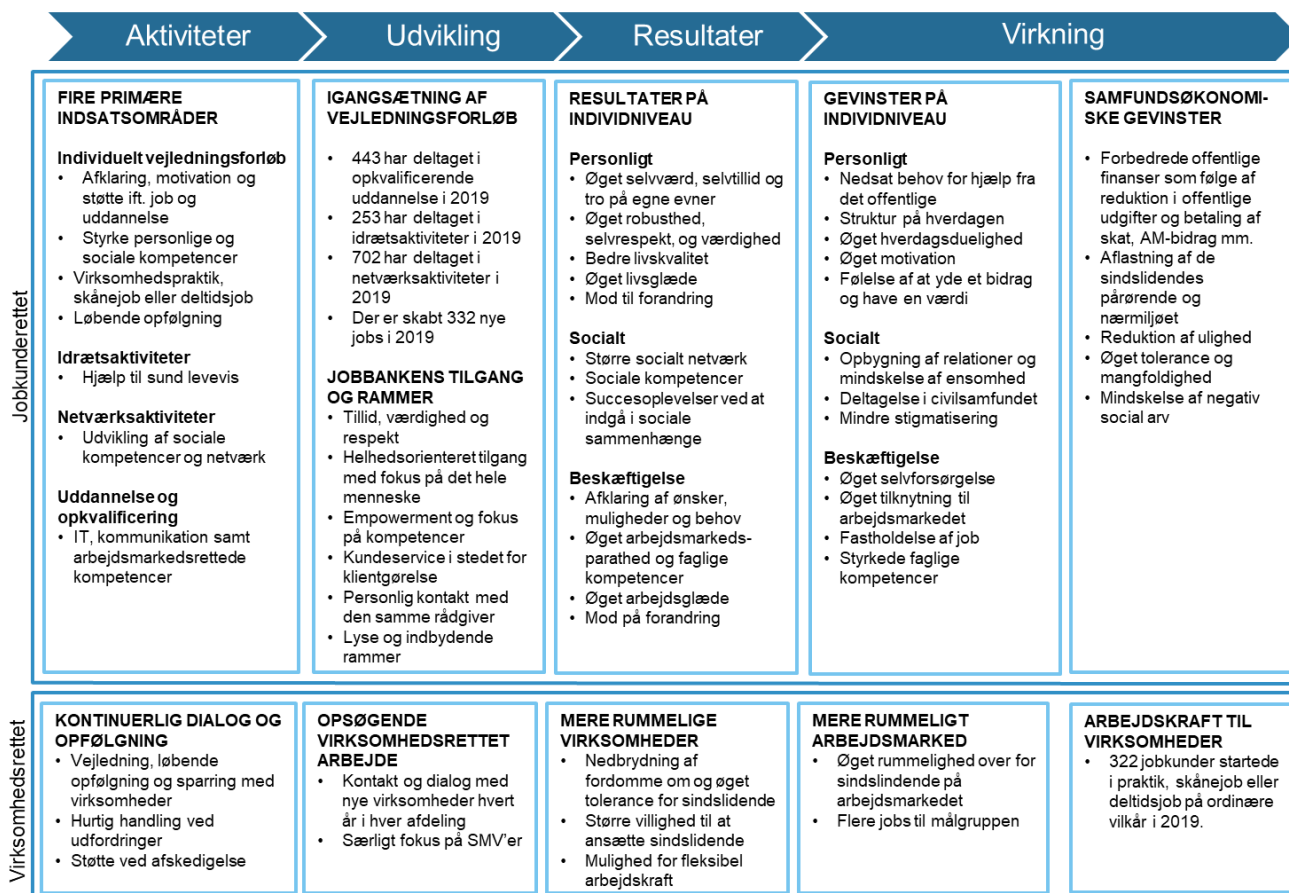
Da alle jobkunder er forskellige, er det dog væsentligt, at forløbet bliver tilpasset den enkelte alt efter personens behov og kompetencer. Derfor er alle indsatser tilgængelige for alle jobkunder, men det kan være meget forskelligt, i hvilken grad de benyttes.

Jobbankens metode er helhedsorienteret og i stand til at koble både sundhedsfremme, sociale kompetencer og beskæftigelsessigte. Jobbankens arbejde er således ikke blot et beskæftigelsesprojekt, men et projekt med et bredere perspektiv, der sigter på at forbedre livskvaliteten for denne målgruppe i det hele taget.

### 3.3 Jobbankens forandringsteori

Jobbanken udarbejdede i samarbejde med Epinion i 2018 en forandringsteori, som består af eksplícitte antagelser om, hvilke virksomme mekanismer og moderatorer, der forbinder Jobbankens indsats med resultaterne. Jobbankens forandringsteori er medtaget her som en kvalitativ opsummering af Jobbankens virke og de forventede resultater heraf, som de næstkommende afsnit vil udfolde. En forenklet version af forandringsteorien ses nedenfor.

Figur 1: Forandringsteori



Kilde: Efter Epinion 2018, opdateret 2020.

Helt kort handler forandringsteorien om, at Jobbanken hjælper den enkelte jobkunde fra deres udgangspunkt – uanset hvad det er – til beskæftigelse. Jobbanken slipper ikke jobkunden så snart ansættelseskontrakten er underskrevet (medmindre jobkunden ønsker det), hvilket giver et bedre udgangspunkt for fastholdelse. Resultaterne af Jobbankens arbejde og en konsekvens af at have fået en relation til arbejdsmarkedet er personlige, sociale og økonomiske gevinster for den enkelte jobkunde. Der er ligeledes gevinster for den enkelte virksomhed i form af større rummelighed og mulighed for at få fleksibel arbejdskraft. Endelig er der en akkumuleret samfundsmæssig gevinst af, at mere end 300 førtidspensionister årligt får en tilknytning til arbejdsmarkedet i form af bl.a. færre udgifter til førtidspension, aflastning af de pårørende, større diversitet på arbejdsmarkedet samt øget mangfoldighed i befolkningen generelt.

## 4. Beskrivelse af målgruppen generelt og jobkunder specifikt

Kapitel fire beskriver Jobbankens målgruppe først deskriptivt i form af lovgivningen på området generelt, for derefter at lede videre til en mere specifik, registerbaseret gennemgang af karakteristika hos Jobbankens jobkunder.

### 4.1 Beskrivelse af Jobbankens målgruppe

Jobbankens målgruppe er førtidspensionister med en sindslidelse. Det er personer, som har fået tilkendt en førtidspension pba. fx depression, skizofreni, spiseforstyrrelse, PTSD eller stress. For nogle er sindslidelsen opstået sent i livet, mens den for andre i varierende grad altid været til stede.

Jobbankens målgruppe kommer med forskellige forudsætninger, behov og ønsker til et forløb. Den dårligst fungerende gruppe af psykisk sårbare, som ingen eller svingende arbejdsmarkedstilknytning har haft, er kendetegnet ved et lavt funktionsniveau i forhold til hverdagslivet. Det betyder, at de, foruden det følsomme sind, kan have udfordringer som ustabile boligforhold, dårlig økonomi, manglende netværk, ensomhed, overvægt, usund livsstil i det hele taget, social isolation samt misbrug af forskellig art.<sup>6</sup> Andre igen har fysiske gener i hverdagen, som derudover nedsætter deres arbejdsevne.

Jobbanken har siden 2003 arbejdet med en model, der forsøger at imødegå de multiple udfordringer, som mange – men ikke alle – i Jobbankens målgruppe kæmper med. Jobbanken tilbyder beskæftigelsesrettede forløb til en målgruppe, som ifølge lov om aktiv beskæftigelsesindsats, ikke har krav på at modtage en beskæftigelsesrettet indsats i og med, at deres ydelse er varig. Det betyder, at Jobbanken i mange tilfælde kan tilbyde en service, som er særegen.

#### 4.1.1 Lovgivning

Til Jobbankens målgruppe, sindslidende førtidspensionister, stilles der ikke i lovgivningen krav om, at de skal være til rådighed for arbejdsmarkedet, og derfor stilles der heller ikke krav om, at kommunerne skal aktivere eller stille beskæftigelsesrettede tilbud til rådighed for denne målgruppe. Nogle førtidspensionister ønsker imidlertid ganske frivilligt at komme i arbejde. Det er den gruppe, som Jobbanken kan hjælpe.

Nogle førtidspensionister er i stand til at opnå og fastholde beskæftigelse på nedsat tid på ordinære vilkår på arbejdsmarkedet. For de, der ikke kan varetage et job på ordinære vilkår, kan man i stedet få løntilskud til ansættelsen. Formålet er iflg. §67 stk. 2 i lov om aktiv beskæftigelsesindsats netop, at *”løntilskud gives mhp. at opnå eller fastholde beskæftigelse”*. Det er den eneste målgruppe i loven, hvor løntilskuddet er varigt, og hvor hensigten ikke nødvendigvis er overgang til anden type beskæftigelse. Førtidspensionister er omfattet af reglerne for revalidering og har derfor mulighed for at

---

<sup>6</sup> Socialstyrelsen (2011): Evaluering af Nye veje til arbejde

blive revalideret, så de kan udnytte deres restarbejdsevne i et job med løntilskud (tidl. kaldet skånejob). Det er jobcenteret, som bevilliger løntilskuddet til den private eller offentlige virksomhed. Løntilskuddet i skrivende stund på 28,56 kr. pr time, og kan i særlige tilfælde hæves til 50,01 kr. pr. time.<sup>7</sup> Løn og øvrige arbejdsvilkår, herunder arbejdstid, aftales mellem arbejdsgiveren og førtidspensionisten i samarbejde med den faglige organisation.

Personer på førtidspension kan komme i virksomhedspraktik, som, jf. §61 stk. 2, maksimalt kan have en varighed på 13 uger. I Jobbanken vil førtidspensionisten som regel starte i en virksomhedspraktik, så både arbejdsgiver og førtidspensionisten selv kan se, om ansættelsen i den pågældende virksomhed er et godt match.

Endeligt er der nogle med en førtidspension, som på sigt genvinder så meget arbejdsevne, at de kan visiteres til et fleksjob. Førtidspension og fleksjob er gensidigt udelukkende – man kan ikke få løntilskud, hvis man er i fleksjob. De får dog fleksløntilskud, som maksimalt kan beløbe sig til en fuldtidsansættelse på ordinære vilkår (Løn fra arbejdsgiver + fleksløntilskud).

Førtidspensionisten har mulighed for at søge mentorstøtte, når vedkommende starter i arbejde, og der er mulighed for at få bevilget nødvendige hjælpemidler eller arbejdspladsindretning. Begge dele bevilges af jobcentret.<sup>8</sup>

#### 4.1.2 Rekruttering – vejen ind til det første møde med Jobbanken

De kvalitative interviews viser, at jobkunders kendskab til Jobbanken kommer fra forskellige kilder. Blandt de ti interviewede jobkunder fortæller seks af dem, at de mere eller mindre tilfældigt har fået kendskab til Jobbanken gennem "Jobbankens kanaler" såsom at Jobbankens flyers har hængt steder, de er kommet af andre årsager, at familiemedlemmer har hørt radiospots for Jobbanken, at de selv er gået forbi Jobbankens fysiske lokaler eller haft venner, som har anbefalet dem Jobbanken.

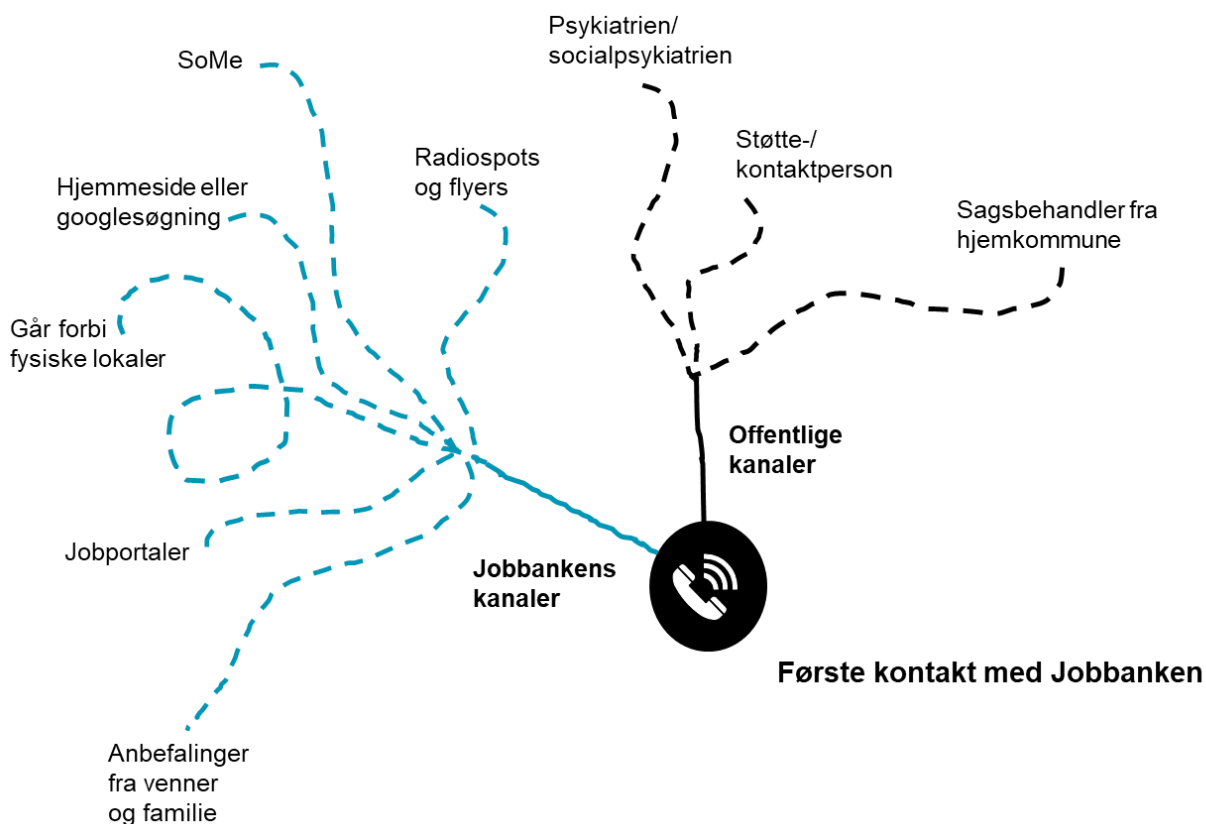
De resterende fire interviewede jobkunder hørte første gang om Jobbanken gennem "offentlige kanaler" i form af det etablerede beskæftigelses- og sundhedssystem. Der er således nogle, der henvises til Jobbanken gennem en sagsbehandler på kommunen, via personale i psykiatrien under indlæggelse eller forløb eller via særlige støtte- eller kontaktpersoner.

---

<sup>7</sup> Lov om aktiv beskæftigelsesindsats: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/548>

<sup>8</sup> Lov om aktiv beskæftigelsesindsats: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/548>

Figur 2: Illustration af jobkunders kendskab til Jobbanken



Kilde: Egen illustration pba. interviews med jobkunder

Der er dog bred enighed blandt de interviewede jobkunder om, at det etablerede system, oftest i form af kommunen, i højere grad burde henvise til Jobbanken. Imidlertid påpeger tre medarbejdere i tre forskellige jobcentre, at selvom de personligt henviser relevante borgere til Jobbanken, så er det ikke alle, der på informationstidspunktet er parate til hverken at tage imod eller lagre den information. Informationen gennem de offentlige kanaler er præget af en modsatrettethed, fordi førtidspensionister, der netop har fået tilkendt en førtidspension, nu ikke længere er en del af det aktive beskæftigelsessystem, og fordi de ikke selv anser beskæftigelse som en mulighed på dette tidspunkt.

## 4.2 Registerbaseret beskrivelse af jobkunderne

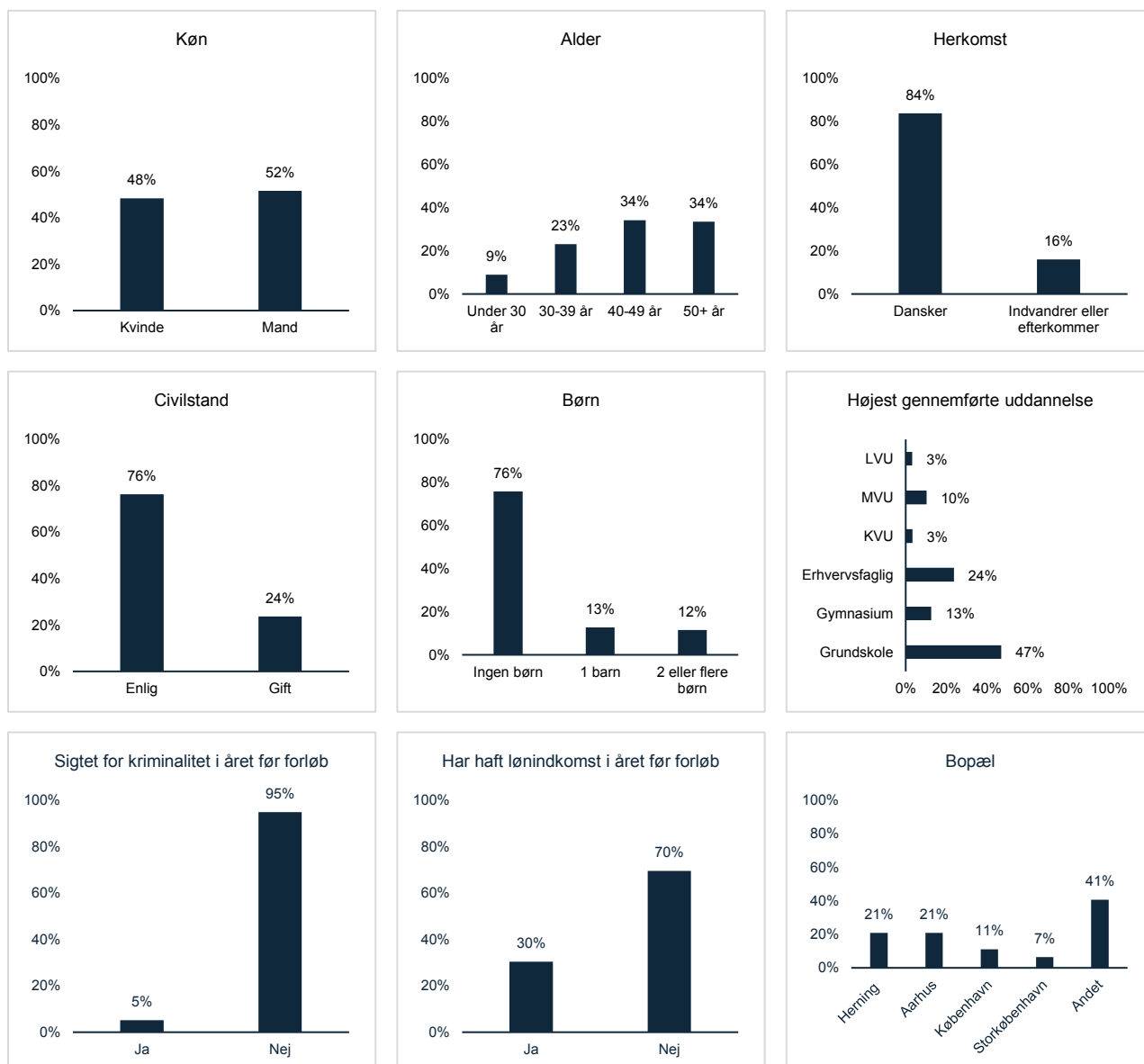
I forbindelse med den registerbaserede analyse har Jobbanken overleveret en liste til Epinion med alle aktive jobkunder og starttidspunkterne for deres forløb hos Jobbanken. Den overleverede liste består af 993 jobkunder. Jobkunderne har startet deres forløb mellem år 2004 og 2020, men hovedparten af jobkunderne (ca. 90 pct.) har startet deres forløb efter år 2012.

Jobbanken har grundet gældende regler for databeskyttelse ikke kunne overlevere oplysninger på 703 udmeldte jobkunder, som har stoppet deres forløb hos Jobbanken. Beskrivelsen af jobkunderne og den senere analyse af jobkundernes udviklinger (kapitel 5) baseres derfor alene på 993 jobkunder med aktivt forløb.

Der kan være en række årsager til, at jobkunder udmelder sig fra forløbet hos Jobbanken, men ofte hænger det sammen med, at jobkunden har ønsket at stå på egne ben, fx hvis de er blevet selvkvørende på en arbejdsplads. I kapitel 9 fremgår uddybning af årsager. Det er vigtigt at være opmærksom på, at frafaldet af jobkunder kan medføre en underestimering af positive udviklinger hos jobkunderne, fordi en del af dem, som udmelder sig hos Jobbanken er kommet i beskæftigelse.

I figur 3 visualiseres jobkundernes baggrundskarakteristika ved starttidspunktet for deres forløb hos Jobbanken. I figuren præsenteres jobkundernes fordelinger på køn, alder, herkomst, civilstand, kriminalitet, lønindkomst, antal børn, bopæl og højst gennemførte uddannelse.

**Figur 3: Jobkundernes baggrundskarakteristika ved forløbsstart**





Note: Ovenstående figur visualiserer køn, alder, herkomst, civilstand, kriminalitet, lønindkomst, antal børn, bopæl og højest gennemførte uddannelse hos jobkunderne ved starttidspunktet for deres forløb hos Jobbanken.

Det fremgår af figuren, at:

- Kønsfordelingen blandt jobkunderne er meget lige med 48 pct. kvinder og 52 pct. mænd.
- Jobkundernes alder ved forløbsstart er derimod mere varieret, med 9 pct. på under 30 år, 23 pct. på 30-39 år, 34 pct. på 40-49 år og 34 pct. på 50 år eller ældre. Den gennemsnitlige alder for en jobkunde er ved starttidspunktet for et forløb 44 år.
- Hovedparten af jobkunderne har dansk herkomst (84 pct.), mens 16 pct. er indvandrere eller efterkommere.
- 76 pct. af jobkunderne er ved starttidspunktet for deres forløb enlige, mens 24 pct. er gifte. I sammenhæng hermed har 76 pct. af jobkunderne ingen børn, 13 pct. har ét barn og 12 pct. har to eller flere børn.
- Næsten halvdelen af jobkunderne (47 pct.) har grundskole som deres højest gennemførte uddannelse. 13 pct. har gymnasium, 24 pct. har en erhvervsfaglig uddannelse, og de resterende 16 pct. har en kort, mellemlang eller lang videregående uddannelse. Jobkundernes uddannelsesniveau er således lavt sammenlignet med den generelle danske befolkning. For eksempel er det kun 18 pct. af den danske befolkning mellem 20-64 år, der har grundskole som deres højest gennemførte uddannelse, hvilket er 29 procentpoint lavere end jobkunderne.
- Andelen af jobkunderne der er sigtet for kriminalitet i året op til de begynder deres forløb hos Jobbanken er på 5 pct.
- 30 pct. af jobkunderne har modtaget lønindkomst i mindst en måned i året op til de begynder deres forløb hos Jobbanken.
- 21 pct. af jobkunderne har bopæl i Herning, 21 pct. i Aarhus, 11 pct. i København, 9 pct. i Storkøbenhavn (eksklusiv København) og 41 pct. i en anden by.

Det overordnede billede af gruppen af jobkunder er, at jobkunderne generelt har et lavere uddannelsesniveau, ligesom flere er enlige sammenlignet med den samlede danske befolkning, hvilket er forventeligt ift. den eksisterende viden<sup>9</sup>. Og netop disse to karakteristika - lav uddannelse og enlighed – er problematiske, da de udgør risikofaktorer ift. fx ensomhed, diverse livsstilssygdomme og tidligere død<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> Fx Rockwool Fondens Forskningsenhed (2012): Et liv i periferien

<sup>10</sup> Fx SDU (2018): Kortuddannelse har flere usunde vaner [https://www.sdu.dk/da/sif/ugens\\_tal/15\\_2018](https://www.sdu.dk/da/sif/ugens_tal/15_2018)

## 5. Registerbaserede analyser af jobkundernes udvikling

Dette afsnit indeholder den registerbaserede analyse af jobkundernes udvikling efter forløbsstart hos Jobbanken. Jobkundernes udvikling præsenteres på en række parametre for beskæftigelse, sygdom, kriminalitet og økonomiske faktorer. I analyserne indledes med en kort beskrivelse af den eksisterende forskning. Derefter visualiseres først jobkundernes udviklinger på de forskellige parametre og til sidst estimeres jobkundernes udvikling før og efter forløbsstart hos Jobbanken.

Kapitel 6.1 udfolder jobkundernes selvvaluerede udvikling efter forløbsstart hos Jobbanken.

### 5.1 Registeranalyse af beskæftigelse

#### 5.1.1 Det ved vi allerede

Der synes grundlæggende at mangle viden om førtidspensionisters beskæftigelse, da denne gruppe er udeladt af en række af de større undersøgelser og potentialeberegninger om samfundsgevinster ved at få flere i arbejde. Førtidspensionister er formentligt ofte udeladt af denne type analyser fordi deres forsørgelsesgrundlag er varigt og passivt, og den overordnede forventning dermed ikke er, at gruppen indtræder på arbejdsmarkedet igen<sup>11</sup>.

En analyse af SFI fra 2014 kigger på førtidspensionisters incitament til at tage lønarbejde ved siden af førtidspensionen. Analysen viser, at andelen på førtidspension med en lønindkomst er lille på både kort og lang sigt. En del af forklaringen er naturligvis, at førtidspensionisten har en funktionsnedsættelse. Analysen viser dog også, at førtidspension i sig selv har en stærk negativ effekt på lønindkomsten sammenlignet med en lignende gruppe, der ikke fik tilkendt førtidspension. Det er bemærkelsesværdigt, idet systemet indeholder et økonomisk incitament for at tjene lidt ekstra udover sin førtidspension (fordi man ikke modregnes 1:1)<sup>12</sup>.

Arendt og Bolvig fra KORA har lavet en potentialeberegning af udsatte ledige i 2015, som giver et skøn over det økonomiske gevinstpotentiale, der måtte være ved at få forskellige typer af ledige i beskæftigelse eller fleksjob (analysen indeholder ikke førtidspensionister). Analysen foretages på tre udvalgte grupper af udsatte ledige, herunder ledige med psykiske lidelser. Resultaterne viser, at der potentielt er store økonomiske gevinster at hente både kommunalt, statsligt og for samfundet som helhed. Gevinsten ved at komme i ordinær beskæftigelse er dog mindst for gruppen af ledige med psykiske lidelser blandt de forskellige grupper. Omvendt er det dog den gruppe, der oplever den største gevinst ved at komme i fleksjob (i min. 14 uger), idet dette beløber sig til en merværdi for samfundet på 37.000-41.000 kr. pr. år.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Lov om aktiv beskæftigelsesindsats: <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2019/548>

<sup>12</sup> SFI (2014): Hvilken forskel gør tilkendelse af førtidspension

<sup>13</sup> VIVE (2019): Potentialeberegning af beskæftigelse for udsatte ledige

I 2017 lavede COWI en registeranalyse af udviklingen hos jobkunder efter deres forløbsstart hos Jobbanken. Her fandt COWI, at jobkunder, som startede forløb i 2014, 2015 og 2016, havde øget deres beskæftigelsesgrad, hvilket dermed også gavner samfundsøkonomien i takt med at flere personer flyttes fra passiv forsørgelse.<sup>14</sup>

Jobbankens egne analyser viser at 80 pct. af jobkunderne kommer i arbejde indenfor det første år i forløb. Det skal nævnes at deltagelse i praktik også medregnes i Jobbankens opgørelse.

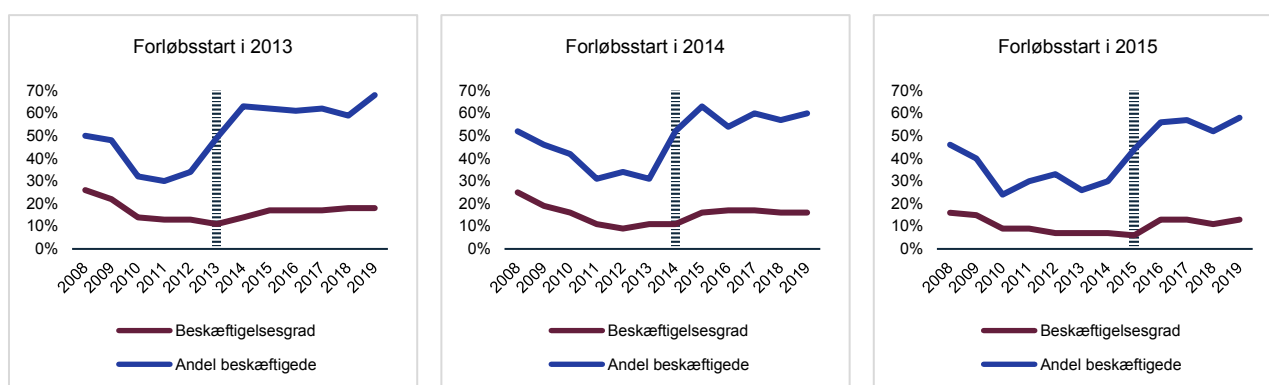
### 5.1.2 Registeranalyse af jobkunders beskæftigelse efter forløbsstart i Jobbanken

I dette underafsnit præsenteres resultater af jobkundernes beskæftigelse før og efter deres opstart i et forløb hos Jobbanken. Først præsenteres visualiseringer af beskæftigelse i perioden 2000 til 2020 for jobkunder, der har startet forløb hos Jobbanken mellem 2013 og 2018, og derefter præsenteres en statistisk estimation af jobkundernes beskæftigelsesudvikling efter forløbsstart hos Jobbanken.

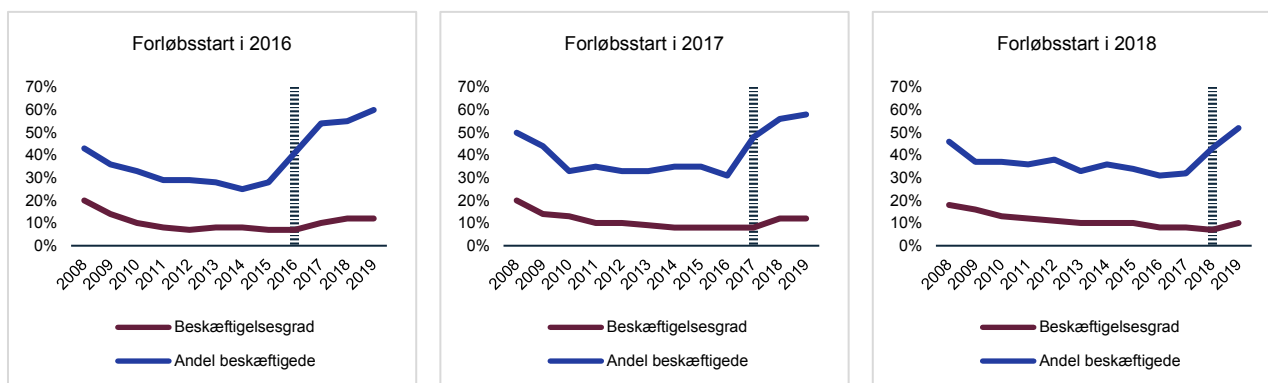
Beskæftigelse måles i analysen både på den ekstensive og intensive margin, hvor den ekstensive margin forklarer andelen af jobkunder, der er i arbejde, mens den intensive margin forklarer, hvor meget jobkunderne i gennemsnit arbejder. Analysen er lavet ved brug af forløbsdatabasen DREAM, der indeholder information om alle personers ydelses- og beskæftigeshistorik frem til år 2020. I metodebilaget kan en uddybende beskrivelse af parametrene ses.

I figur 4 fremgår visualiseringer af udviklingen i beskæftigelsen for jobkunder, der har startet forløb hos Jobbanken mellem 2013 og 2018. Jobkundernes udvikling er vist i seks forskellige grupper/figurer efter tidspunkt for forløbsstart. Den blå linje viser andelen i gruppen med beskæftigelse i et givent år, den blommemarvede linje viser gruppens gennemsnitlige beskæftigelsesgrad, og den skraverede vertikale sorte linje viser starttidspunktet for gruppens forløb hos Jobbanken.

Figur 5: Visualisering af jobkundernes beskæftigelse



<sup>14</sup> COWI for STAR (2017): Evaluering af fire satspuljeprojeter



Note: Figuren visualiserer udviklinger i beskæftigelse for jobkunder, der har startet forløb mellem 2013 og 2018. Beskæftigelse vises som hhv. andel i beskæftigelse og gennemsnitlig beskæftigelsesgrad. Andel i beskæftigelse viser andelen af jobkunderne, der i et givent år har registreret lønindkomst i mindst en måned. Beskæftigelsesgraden viser den gennemsnitlige tid jobkunder er i arbejde i et givent år. Hvis beskæftigelsesgraden er 100 pct., er det ensbetydende med fuldtidsarbejde. Beskæftigelsesgraden kan omregnes til månedlige arbejdstimer ved at gange med 160,33.

Som det fremgår af figur 4, sker der en markant stigning i andelen af jobkunderne, der er i beskæftigelse efter forløbsstart hos Jobbanken. Stigningen er robust og forekommer hos alle grupper på tværs af starttidspunkt for forløbet. Desuden ses det, at stigningen i beskæftigelse allerede sker samme år som jobkundernes forløb begynder, hvilket indikerer, at Jobbanken hurtigt får jobkunderne i arbejde. Dette var desuden også det Jobbanken fandt i egne undersøgelser, der viste at 80 pct. kom i job (inkl. praktik) i første år efter start på forløb.

Jobkundernes beskæftigelsesgrad ændrer sig ikke lige så meget som andelen i beskæftigelse, og visuelt er det svært at se tydelig ændring hos jobkunderne fra før til efter forløbsstart, men hvis man ser godt efter på årene før starttidspunktet, sker der en lille positiv stigning. Det er i den forbindelse vigtigt at gøre opmærksom på, at beskæftigelsesgraden udregnes ud fra lønnede arbejdstimer, og at antallet af timer jobkunderne arbejder uden løn kan være steget markant uden af fremgå af figurerne. Jobbankens indsatsmodel har fokus på indledningsvist at etablere praktikforløb til jobkunderne, som indgås med det formål at opnå varig beskæftigelse. Praktikforløb i virksomheder eller organisationer vil oftest være ulønnet i en afgrænset periode på maksimalt 13 uger<sup>15</sup>.

Tabel 1 viser en statistisk estimation af jobkundernes udvikling i beskæftigelsesandel og beskæftigelsesgrad fra før til efter deres forløbsstart hos Jobbanken. I tabellen sammenlignes jobkundernes gennemsnit på de to parametre over en femårig periode op til forløbsstart, med deres gennemsnit i årene efter forløbsstart. Der anvendes en Student's t-test til at undersøge, hvorvidt ændringer i jobkundernes beskæftigelsesandel og beskæftigelsesgrad er statistisk signifikante.

<sup>15</sup> Lov om aktiv beskæftigelsesindsats (2019): <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2019/548>

**Tabel 1: Statistisk estimation af jobkundernes beskæftigelse før og efter forløbsstart**

	Før forløbsstart (N=913)		Efter forløbsstart (N=695)		Udvikling
	Gennemsnit	SD-afvigelse	Gennemsnit	SD-afvigelse	Gennemsnit
Beskæftigelsesandel	0,3111	0,3716	0,5600	0,4301	0,2489***
Beskæftigelsesgrad	0,0940	0,1691	0,1263	0,2534	0,0323***

Note: Tabellen viser jobkundernes beskæftigelsesandel og beskæftigelsesgrad før og efter forløbet hos Jobbanken. Gennemsnittet før forløbet hos Jobbanken er udregnet som et samlet gennemsnit over en femårig periode op til året for forløbsstart. Gennemsnittet efter forløbet hos Jobbanken er udregnet som et samlet gennemsnit for alle datapunkter, der ligger et år efter forløbsstart. Andel i beskæftigelse viser andelen af jobkunderne, der i et givent år har registreret lønindkomst i mindst en måned. Beskæftigelsesgraden viser den gennemsnitlige tid jobkunder er i arbejde i et givent år. Hvis beskæftigelsesgraden er 1, er det ensbetydende med fuldtidsarbejde. Beskæftigelsesgraden kan omregnes til månedlige arbejdstimer ved at gange med 160,33.

Forud for jobkundernes forløbsstart var lidt under hver tredje (31 pct.) i beskæftigelse, målt som deltagelse i ordinært arbejde i minimum én måned af et givent kalenderår. Efter jobkundernes forløbsstart er over halvdelen (56 pct.) i arbejde, hvilket er en stigning i beskæftigelsesandelen på hele 25 procentpoint. Stigningen i beskæftigelsesandelen er statistisk signifikant.

Jobkundernes beskæftigelsesgrad er forud for forløbsstart på 0,094, hvilket svarer til 9,4 pct. af en fuldtidsstilling eller ca. 3,5 time om ugen. Efter jobkundernes forløbsstart er deres beskæftigelsesgrad på 0,1263, hvilket svarer til 12,63 pct. af en fuldtidsstilling eller ca. 4,7 time om ugen. Jobkundernes beskæftigelsesgrad er steget med 0,0323, og denne stigning er ligeledes statistisk signifikant. Så selvom der visuelt i figur 4 ikke kunne ses nogen tydelig udvikling i jobkundernes beskæftigelsesgrad, så viser resultaterne i tabel 1, at der er sket en signifikant stigning i beskæftigelsesgraden efter jobkundernes forløbsstart hos Jobbanken.

Opsummerende viser registeranalysen af beskæftigelse, at flere jobkunder er i arbejde efter deres forløbsstart hos Jobbanken, og antallet af arbejdstimer samtidig er højere end før forløbet. Disse resultater indikerer, at Jobbankens arbejde med at hjælpe jobkunder i beskæftigelse virker.

## 5.2 Registeranalyse af sundhed

### 5.2.1 Det ved vi allerede

Dette indledende afsnit beskriver sundhedstilstanden for hele befolkningen, og altså ikke på førtidspensionister specifikt.

Antallet af psykiske lidelser har hen over en årrække har været stødt stigende.<sup>16</sup> Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø anslår, at de samlede direkte og indirekte samfundsmæssige omkostninger ved mentale helbredsproblemer i Danmark årligt udgør 55 mia. kr.<sup>17</sup> OECD skønner derimod, at psykisk sygdom og dårlig mental sundhed koster det danske samfund op mod 110 mia. årligt<sup>18</sup>.

Mental sundhed har en afgørende betydning for helbred og sundhed på både kort og lang sigt, for vores evne til at klare os godt socialt, uddannelsesmæssigt, arbejdsmæssigt og økonomisk, og dermed for vores evne til at bidrage positivt til samfundet<sup>19</sup>. De direkte omkostninger til behandling udgør kun ca. 10 pct. Hovedparten af omkostningerne skyldes førtidspensionering, langvarigt sygefravær og nedsat individuel arbejdsevne – og dermed manglende tilknytning til arbejdsmarkedet. Psykiske lidelser er årsag til 48 pct. af alle tilfælde, hvor der tildeles en førtidspension. I fire ud af fem tilfælde tildeles unge på 30 år en førtidspension grundet psykiske lidelser<sup>20</sup>. Dårlig mental sundhed er således ikke blot dyrt for samfundet økonomisk, men kan også have store menneskelige konsekvenser.

Sundhedsstyrelsen finder i en registeranalyse, der bygger på "Sundhedsprofilen" fra 2010, en tydelig sammenhæng mellem mental sundhed og en række helbreds- og sociale udfald. Personer med dårlig eller moderat mental sundhed har en overrisiko for både indlæggelser, ambulante hospitalsbesøg og skadestuebesøg i forhold til personer med god mental sundhed. Dette gælder både somatiske og psykiatriske kontakter, men især overrisici for psykiatriske kontakter vejer tungt (Sundhedsstyrelsen 2017: 6)<sup>21</sup>.

I tillæg hertil viser forskning fra Vidensråd for Forebyggelse i en litteraturgennemgang fra 2013/15, at mænd og kvinder med alvorlige psykiske lidelser lever et usundere liv sammenlignet med den generelle befolkning. Personer med psykisk sygdom har ifølge landsdækkende tal dobbelt så hyppigt usunde kostvaner (20,5 pct. vs. 12,8 pct.), en stillesiddende adfærd (34,7 pct. vs. 14,5 pct.) og er svært overvægtige (20,9 pct. vs. 12,9 pct.)<sup>22</sup>.

Heri konkluderes også, at der er udbredt opfattelse af, at det er meget svært eller ligefrem umuligt at ændre personer med en psykisk lidelses livsstil til en sundere. Ligeledes er det en udbredt holdning, at personer med psykiske lidelser ikke selv ønsker at ændre deres livsstil. Vidensråd for Forebyggelse viser dog, at der er stærk evidens for, at gruppebaserede, superviserede motionsprogrammer til ikke-indlagte patienter med depression fx kan forbedre patienternes kondital (+9 pct.) eller

<sup>16</sup> Sundhedsstyrelsen (2017): Betydning af dårlig mental sundhed for helbred og socialt liv.

<sup>17</sup> Sundhedsstyrelsen, (2012): Forebyggelsespakke Mental Sundhed

<sup>18</sup> OECD (2018): Health at a Glance: Europe 2018

<sup>19</sup> Sundhedsstyrelsen (2017): Betydning af dårlig mental sundhed for helbred og socialt liv.

<sup>20</sup> Det Nationale Center for Arbejdsmiljø (2010): "Mentalt helbred, sygefravær og tilbagevenden til arbejde",

<sup>21</sup> Sundhedsstyrelsen (2017): Betydning af dårlig mental sundhed for helbred og socialt liv: Samme mønster ses, når der justeres for uddannelse, langvarig sygdom samt rygning, BMI, fysisk inaktivitet og alkohol, men der sker en reduktion i risikoen i alle aldersgrupper for både mænd og kvinder. Ser man på faktorerne enkeltvis, er det især langvarig sygdom samt rygning, alkohol, BMI og fysisk inaktivitet, der har betydning, og kan forklare en del af den øgede risiko. Efter justering ses der dog stadig en stærk sammenhæng mellem den mentale sundhedstilstand og risikoen for kontakter i hospitalsvæsenet

<sup>22</sup> Vidensråd for forebyggelse (2013): Kort om psykisk sygdom og ændret livsstil.

øge deres muskelstyrke (+12-37 pct.). Kun få studier har undersøgt, om deltagelse i motionsprogrammer kan øge konditallet hos mennesker med skizofreni, og evidensen på dette område er derfor svag. De få studier, der foreligger, finder dog en stigning i kondital efter deltagelse i træning.<sup>23</sup>

Litteraturgennemgangen fra Vidensråd for Forebyggelse peger på, at de største barrierer for at foretage en livsstilsændring er knyttet til symptomer på den psykiske sygdom samt bivirkninger ved den medicinske behandling. Herudover kan livssituationen være præget af social isolation og vanskeligheder ved at skabe struktur. Resultaterne peger på, at individuelle hensyn er et nøglepunkt i planlægningen og gennemførelsen af livsstilsinterventioner. Støtte fra professionelle, familie og venner er ligeledes betydningsfuldt.<sup>24</sup>

Der synes således at være gevinster på både individ- og samfundsniveau forbundet med at forbedre den overordnede sundhedstilstand. Netop gruppeforløb, struktur, støtte og individuelle hensyn er metoder, Jobbanken arbejder fokuseret med.

### 5.2.2 Registeranalyse af jobkunders sundhed efter forløbsstart i Jobbanken

Dette afsnit præsenterer en registeranalyse af udviklinger i jobkundernes sundhed målt som andele af jobkunderne med påbegyndte psykiatriske, ambulante og somatiske sygdomsforløb.

- Ambulante sygdomsforløb indebærer behandling på sygehus uden indlæggelse.
- Somatiske sygdomsforløb indebærer behandling på sygehus med indlæggelse.
- Psykiatriske sygdomsforløb indebærer behandling på psykiatrisk afdeling, hvor det kan både være med og uden indlæggelse.

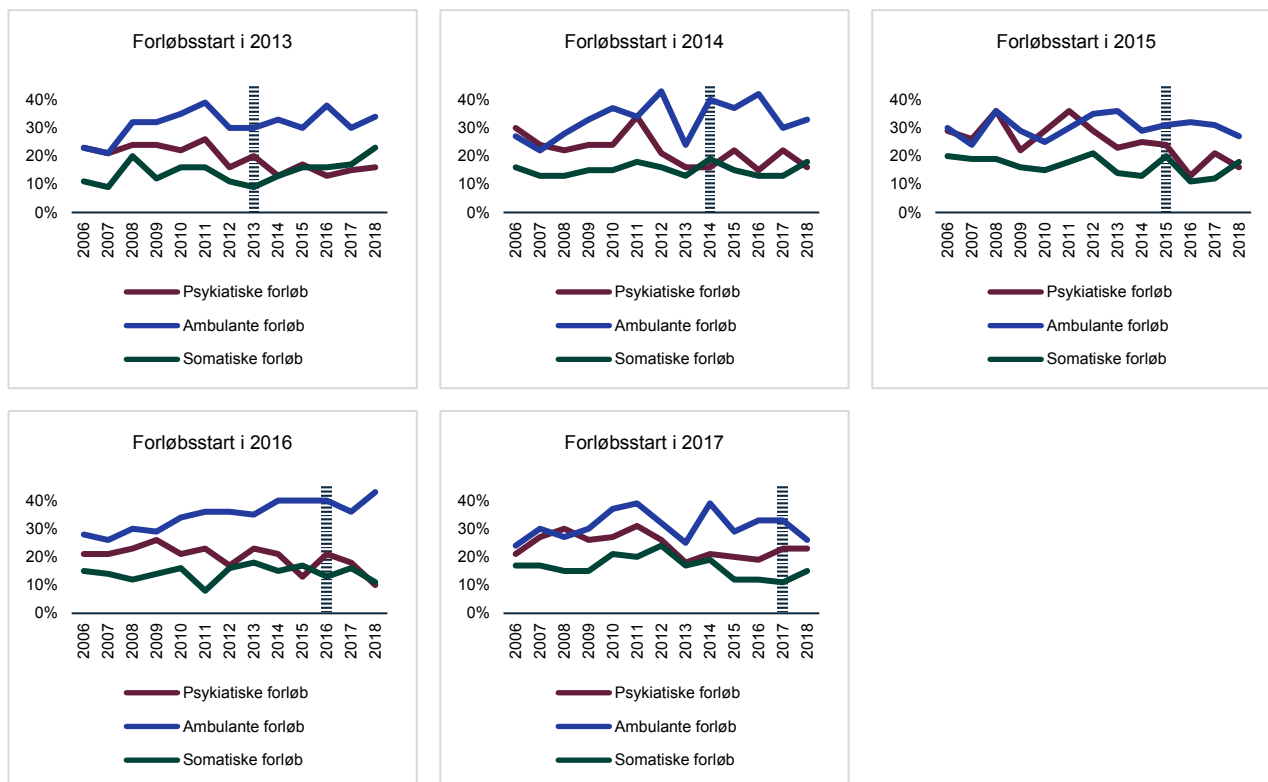
Registeranalysen er lavet ved brug af data fra Landspatientregistret, der indeholder information om alle personers undersøgelser og behandlinger frem til år 2018.

I figur 5 visualiseres sygehusbenyttelsen hos jobkunder, der har startet forløb hos Jobbanken mellem 2013 og 2017. Jobkunderne er vist i fem forskellige grupper/figurer efter starttidspunkt for forløb hos Jobbanken. Den blå linje viser andelen i gruppen, der har modtaget ambulante behandling i et givent år, den mørkegrønne linje viser andelen i gruppen, der har påbegyndt et somatisk behandlingsforløb i et givent år, og den blommefarvede linje viser andelen i gruppen, der har påbegyndt et psykiatrisk sygdomsforløb i et givent år. Den skraverede vertikale sorte linje viser starttidspunktet for gruppens forløb hos Jobbanken.

<sup>23</sup> Vidensråd for forebyggelse (2013): Kort om psykisk sygdom og ændret livsstil.

<sup>24</sup> Vidensråd for forebyggelse (2013): Kort om psykisk sygdom og ændret livsstil.

Figur 5: Visualisering af jobkundernes sundhed



Note: Figuren visualiserer udviklinger i sygehusbenyttelse blandt jobkunder, der har startet forløb mellem 2013 til 2018. Sygehusbenyttelse måles som andel, der har modtaget ambulant behandling og andel med påbegyndte psykiatriske og somatiske sygdomsforløb i et givent år.

Ud fra ovenstående visualisering fremgår det, at andelen af jobkunderne, der modtager ambulant behandling på et sygehus er størst, efterfulgt af andelen med påbegyndte somatiske sygdomsforløb og psykiatriske sygdomsforløb.

Der ses ikke noget konsistent visuelt mønster i jobkundernes udviklingen i sygehusbenyttelse, og der ses heller ikke nogen tydelig ændring i udviklingen efter jobkundernes start på forløb hos Jobbanken.

Tabel 2 viser en statistisk estimation af jobkundernes udvikling i sygehusbenyttelse fra før til efter deres forløbsstart hos Jobbanken. I tabellen sammenlignes jobkundernes gennemsnit på de tre parametre over en femårig periode op til deres forløbsstart i Jobbanken, med deres gennemsnit i årene efter deres forløbsstart. Der anvendes en Student's t-test til at undersøge, hvorvidt eventuelle ændringer i jobkundernes sygehusbenyttelse er statistisk signifikante.

Tabel 2: Statistisk estimation af jobkundernes sundhed før og efter forløbsstart

	Før forløbsstart (N=913)		Efter forløbsstart (N=695)		Udvikling
	Gennemsnit	SD-afvigelse	Gennemsnit	SD-afvigelse	Gennemsnit
Psykiatriske forløb	0,2491	0,3032	0,1743	0,2965	-0,0748***
Ambulante forløb	0,3510	0,3122	0,3384	0,3514	-0,0126
Somatiske forløb	0,1674	0,2346	0,1460	0,2851	-0,0214

Note: Tabellen viser jobkundernes sygehusbenyttelse målt som andel, der har modtaget ambulant behandling og andel med påbegyndte psykiatriske og somatiske sygdomsforløb før og efter forløbet hos Jobbanken. Gennemsnittet før forløbet hos Jobbanken er udregnet



som et samlet gennemsnit over en femårig periode op til året for forløbsstart. Gennemsnittet efter forløbet hos Jobbanken er udregnet som et samlet gennemsnit for alle datapunkter, der ligger et år efter forløbsstart.

Det fremgår af ovenstående tabel, at der er sket et statistisk signifikant fald i andelen af jobkunder, der påbegynder psykiatriske sygdomsforløb efter deres forløbsstart hos Jobbanken. Forud for jobkundernes forløb hos Jobbanken påbegyndte hver fjerde (25 pct.) et psykiatrisk sygdomsforløb i et gennemsnitligt kalenderår, men efter jobkundernes forløbsstart hos Jobbanken er andelen på 17,5 pct., hvilket er et fald på 7,5 procentpoint.

Andelen af jobkunder med ambulante og somatiske sygdomsforløb falder også efter starttidspunktet for forløbet hos Jobbanken, men disse fald er ikke statistisk signifikante, og kan derfor være tilfældigt opstået. Det er dog værd at nævne, at det er naturligt, at folk anvender sundhedssystemet mere i takt med de bliver ældre, så det at der ikke ses en stigning i benyttelse af sundhedssystemet hos jobkunderne er i sig selv et positivt resultat.

Det kan være vanskeligt at tolke disse resultater, da der er tale om registerbaserede helbredsmål, og en del af Jobbankens arbejde også består i at vejlede jobkunder til at søge den fornødne hjælp. Dette kan have den betydning, at selvom Jobbanken muligvis forbedrer jobkundernes sundhed bl.a. igennem idrætsaktiviteter, er der risiko for det ikke slå igennem i registermålet, fordi Jobbanken også vejleder jobkunder til at få behandling for eksisterende helbredsproblemer, som de tidligere ikke har fået håndteret. Jobbankens vejledning kan således også have den effekt, at jobkunderne hyppigere vil optræde i statistikken over kontakt med sundhedsvæsenet.

Opsummerende viser registeranalysen af jobkundernes sundhed før og efter forløbsstart hos Jobbanken, at der ikke ses noget konsistent visuelt mønster for jobkundernes udvikling i sygehusbenyttelse. Der er dog sket et statistisk signifikant fald i andelen af jobkunder, der påbegynder psykiatriske sygdomsforløb efter deres forløbsstart hos Jobbanken, men andelen af ambulante og somatiske forløb kan der ikke konkluderes noget entydigt om.

## 5.3 Registeranalyse af kriminalitet

### 5.3.1 Det ved vi allerede

I både Danmark og udlandet er psykiatriske patienter overrepræsenterede i kriminalitetsstatistikkerne. I analysen "Et liv i periferien" fra 2012 af Rockwoolfonden, ses det, at der er forskel på, hvilke kriminalitetstyper, der er begået blandt de dømte personer med og uden en sindslidelse. Blandt de dømte personer med en sindslidelse er der en større andel, der er dømt for volds-, ejendoms- og sædelighedsforbrydelser samt forbrydelser relateret til stoffer og overtrædelse af offentlig orden (inkluderer bl.a. vold mod personer i offentlig tjeneste), i forhold til når man ser på de dømte, der ikke har en sindslidelse.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Rockwool Fondens Forskningsenhed (2012): Et liv i periferien, s. 108

Ca. 2 pct. af den voksne danske befolkning har fået en dom i forbindelse med overtrædelse af straffeloven. For voksne med psykiske lidelser gælder dette ca. 10 pct. med stor variation alt efter diagnoser (4 pct. blandt folk med angst og 23 pct. blandt folk med skizofreni)<sup>26</sup>. Det er dog vigtigt at påpege, at selvom der er en overrepræsentation, så er den absolutte risiko for at begå kriminalitet lav<sup>27</sup>. Derudover viser engelsk og amerikanske studier at sandsynligheden for at psykiske syge er ofre for kriminalitet også er markant større sammenlignet med den generelle befolkning<sup>28</sup>.

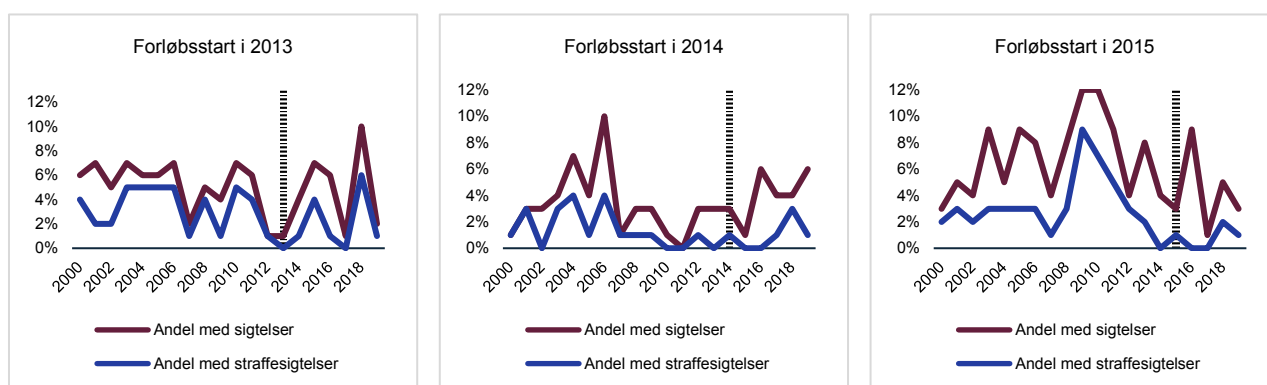
Der findes ikke én forklaring på denne overrepræsentation, men en mulig forklaring kan ifølge Rockwoolfonden tillægges misbrug som bi-diagnose. De beskriver fx hvordan hver tredje med en sindslidelse også har et misbrug som bi-lidelse<sup>29</sup>.

### 5.3.2 Registeranalyse af kriminalitet blandt jobkunder efter forløbsstart i Jobbanken

I følgende afsnit beskrives jobkundernes udvikling i andele med kriminelle sigtelser målt som alle typer sigtelser (straffelov, færdselslov og øvrige særlove) og sigtelser i henhold til straffeloven. Sigtelesstatistik er udvalgt til denne analyse, da den sammenlignet med afgørelsesstatistik i mindre grad er præget af forsinkelse fra tidspunktet en (potentiel) forbrydelse er begået. Dette er væsentligt, når formålet er at undersøge udvikling i kriminalitet over tid. Kriminalstatistikken, der er anvendt, er dannet på baggrund af indberetninger fra det centrale anmeldelsesregister, Rigspolitiets centrale kriminalregister, samt fra rigspolitiets POLSAS-system (Politiets sags-analyse-system).

I Figur visualiseres andelen af sigtelser og straffelovssigtelser hos jobkunder, der har startet forløb hos Jobbanken mellem 2013 og 2018. Jobkunderne er vist i seks forskellige grupper/figurer efter starttidspunkt for forløb hos Jobbanken. Den blommemfarvede linje viser andelen i gruppen, der er sigtet i det givne år, mens den blå linje viser andelen i gruppen, der er sigtet i henhold til straffeloven. Den skraverede vertikale sorte linje viser gruppens starttidspunkt for forløbet hos Jobbanken.

Figur 6: Visualisering af jobkunder med kriminelle sigtelser

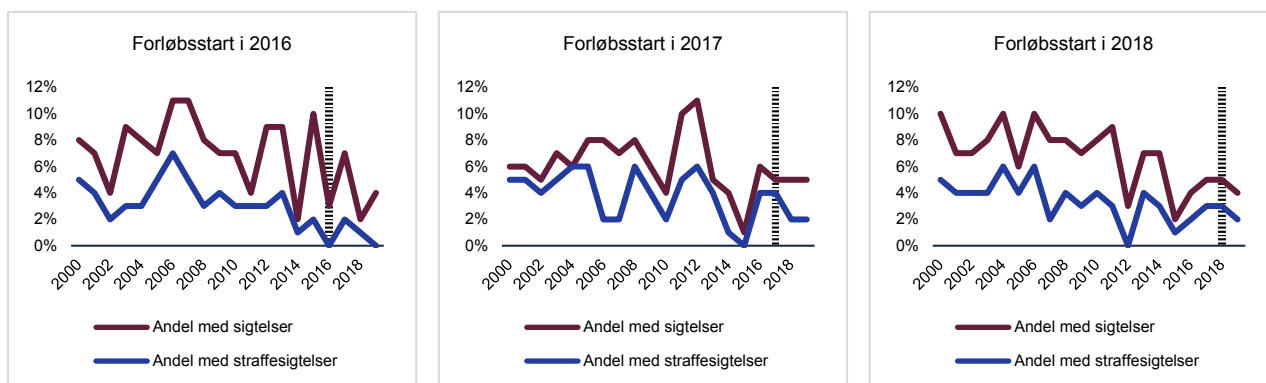


<sup>26</sup> OECD (2018): Health at a Glance: Europe 2018, s. 13

<sup>27</sup> Rockwool Fondens Forskningsenhed (2012): Et liv i periferien, s. 107

<sup>28</sup> Sundheds- og Ældreministeriet: [https://www.sum.dk/Aktuelt/Publicationer/psykisk\\_sygdom/Kapitel%206.aspx](https://www.sum.dk/Aktuelt/Publicationer/psykisk_sygdom/Kapitel%206.aspx)

<sup>29</sup> Rockwool Fondens Forskningsenhed (2012): Et liv i periferien, s. 107



Note: Figuren visualiserer udviklinger i andel med sigtelser og straffelovssigtelser hos jobkunderne, der har startet forløb mellem 2013 og 2018.

Andelen af jobkundernes med sigtelser og straffelovssigtelser er meget varierende fra år til år. Visuelt er det vanskeligt at se et konsistent mønster eller en ændring i udviklingen efter jobkunderne påbegynder deres forløbsstart hos Jobbanken. For de jobkunder, der påbegynder deres forløb mellem 2016 og 2018, er der dog en mindre tendens til, at andelen af jobkunder med sigtelser falder efter forløbsstart hos Jobbanken begynder.

Tabel 3 viser en statistisk estimation af jobkundernes udvikling i andelen med sigtelser og straffelovssigtelser fra før til efter deres forløbsstart hos Jobbanken. I tabellen sammenlignes jobkundernes gennemsnit på de to parametre over en femårig periode op til deres forløbsstart, med deres gennemsnit i årene efter deres forløbsstart. Der anvendes en Student's t-test til at undersøge, hvorvidt eventuelle ændringer i andelen af jobkunder med sigtelser og straffelovssigtelser er statistisk signifikante.

**Tabel 3: Statistisk estimation af andel af jobkunder med kriminelle sigtelser før og efter forløbsstart**

	Før forløbsstart (N=913)		Efter forløbsstart (N=695)		Udvikling
	Gennemsnit	SD-afvigelse	Gennemsnit	SD-afvigelse	Gennemsnit
Alle sigtelser	0,0553	0,1455	0,0415	0,1460	-0,0138***
Straffelovssigtelser	0,0274	0,1023	0,0138	0,0870	-0,0136***

Note: Tabellen viser andele af jobkunderne med sigtelser og straffelovssigtelser før og efter forløbet hos Jobbanken. Gennemsnittet før forløbet hos Jobbanken er udregnet som et samlet gennemsnit over en femårig periode op til året for forløbsstart. Gennemsnittet efter forløbet hos Jobbanken er udregnet som et samlet gennemsnit for alle datapunkter, der ligger et år efter forløbsstart.

Som det fremgår af tabel 3, ses der statistisk signifikante fald i både andelen af jobkunder med sigtelser og andelen af jobkunder med straffelovssigtelser efter forløbsstart hos Jobbanken. Andelen af jobkunderne med sigtelser falder med ca. 1,4 procentpoint fra 5,5 pct. før forløbet til 4,2 pct. efter forløbsstart. Ligeledes falder andelen af jobkunderne med straffelovssigtelser med ca. 1,4 procentpoint fra 2,7 pct. før forløbet til 1,4 pct. efter forløbsstart.

Opsummerende kan det dermed konkluderes, at det generelle fald i andelen med sigtelser (alle typer), næsten dækkes fuldt ud af faldet i andelen med straffelovssigtelser. Dette er særligt positivt, da straffeloven generelt dækker over den mest alvorlige type af kriminalitet.

## 5.4 Registeranalyse af økonomi

### 5.4.1 Det ved vi allerede

Personer med en sindslidelse har generelt lavere indkomst end den gennemsnitlige dansker. Det skyldes langt hen ad vejen at færre er i beskæftigelse, hvilket selvsagt påvirker den personlige indkomst. I 2010 havde 76-80 pct. af sindslidende (dermed ikke kun folk med en førtidspension) en bruttoindkomst blandt den laveste kvartil i Danmark (hvilket cirka svarer til førtidspension)<sup>30</sup>.

Som beskrevet under afsnittet med beskæftigelse, er der kun ganske få blandt dem, som får tilkendt en førtidspension, der faktisk vælger/har mulighed for at tage et lønnet arbejde ved siden af deres førtidspension. Det gælder på både kort og lang sigt, og påvirker naturligvis førtidspensionistens indkomst. Samme undersøgelse undersøgte også, hvorvidt tilkendelse af førtidspension i sig selv lægger et låg på indkomsten omkring 200.000 kr. (den daværende førtidspensionssats). Selvom resultaterne går i retning af, at indkomsten stagnerer ved niveauet for førtidspension, er resultaterne ikke stærke nok til at være signifikante<sup>31</sup>.

For personer med en tilkendt førtidspension opstår endvidere en udfordring når de når folkepensionsalderen, da der sker et tab i indtægt ved overgang fra førtidspension til folkepension.<sup>32</sup> Som førtidspensionist har man mulighed for at indgå i en frivillig ordning om Supplerende arbejdsmarkedspension (SUPP), som giver mulighed for at lave et supplement til folkepensionen.<sup>33</sup> SUPP er særlig attraktiv, fordi staten giver to kroner for hver krone førtidspensionisten selv indbetaler. En analyse fra ATP (som forvalter pensionsordningen) viser imidlertid, at færre og færre førtidspensionister vælger at indbetale til SUPP. I 2017 er det 53 pct., et fald fra 65 pct. i 2012. ATP peger selv på, at faldet efter 2012 skyldes førtidspensionsreformen fra 2013<sup>34</sup>. Foruden den frivillige SUPP skal førtidspensionister i dag (2020) indbetale til Den Obligatoriske Pensionsopsparing (OP).

### 5.4.2 Registeranalyse af jobkundernes økonomi efter forløbsstart i Jobbanken

I forbindelse med den kvantitative registeranalyse er jobkundernes udvikling på en række økonomiske parametre også blevet analyseret. I dette afsnit præsenteres estimationer af jobkundernes udviklinger før og efter påbegyndelse af forløbet hos Jobbanken, og konkret vil der præsenteres resultater for udviklinger i:

- Disponibel indkomst (heraf beregning af indkomstskat)
- Indestående i pengeinstitut og indbetaling til pension
- Modtagelse af offentlig overførsel og boligstøtte

<sup>30</sup> Rockwool Fondens Forskningsenhed (2012): Et liv i periferien, s. 113

<sup>31</sup> SFI (2014): Hvilken forskel gør tilkendelsen af førtidspension, s. 115

<sup>32</sup> Ældresagen (2020): Fleksydelse

<sup>33</sup> STAR (2020): Supplerende arbejdsmarkedspension. <https://star.dk/ydelser/pension-og-efterloen/supplerende-arbejds-markedspension/>

<sup>34</sup> ATP Faktum (2019): Færre nye førtidspensionister vælger at indbetale til SUPP

- Modtagelse af bostøtte og alt støtte under Lov om Social Service

Disponibel indkomst måles som jobkundernes indkomst efter skat og eventuelle renteudgifter tillagt beregnet lejeværdi af egen bolig. Dette beløb er mål for, hvor mange penge Jobkunderne har tilbage til forbrug eller opsparing mv.

Tabel 4 viser den statistiske estimation af jobkundernes udvikling i disponibel indkomst fra før til efter deres forløbsstart hos Jobbanken. I tabellen sammenlignes jobkundernes gennemsnit over en femårig periode op til deres forløbsstart, med deres gennemsnit i årene efter deres forløbsstart. Der anvendes en Student's t-test til at undersøge, hvorvidt en eventuel ændring i jobkundernes disponible indkomst er statistisk signifikant.

**Tabel 4: Statistisk estimation af disponibel indkomst før og efter forløbsstart**

	Før forløbsstart (N=913)		Efter forløbsstart (N=695)		Udvikling
	Gennemsnit	SD-afvigelse	Gennemsnit	SD-afvigelse	Gennemsnit
Disponibel indkomst	166.753	42.542	187.727	45.073	20.974*

Note: Tabellen viser den gennemsnitlige årlige disponible indkomst hos jobkunderne før og efter forløbet hos Jobbanken. Gennemsnittet før forløbet hos Jobbanken er udregnet som et samlet gennemsnit over en femårig periode op til året for forløbsstart. Gennemsnittet efter forløbet hos Jobbanken er udregnet som et samlet gennemsnit for alle datapunkter, der ligger et år efter forløbsstart.

Som det fremgår af tabellen, oplever jobkunderne en signifikant stigning på gennemsnitligt 20.974 kr. årligt i disponibel indkomst efter forløbsstart hos Jobbanken fra gennemsnitligt 166.752 kr. før forløbsstart til gennemsnitligt 187.727 kr. efter forløbsstart.

Baseret på stigningen i disponibel indkomst forventes jobkunderne i gennemsnit at betale 12.855 kr. mere i indkomstskat om året efter forløbsstart hos Jobbanken, antaget af der gennemsnitligt betales en skatteprocent på 38 pct.

Jobkundernes udvikling i forhold til opsparing er i forbindelse med analysen blevet undersøgt på to måder, hhv. gennemsnitlig årligt indestående i pengeinstitut og gennemsnitlig årlig indbetaling til pension. I tabellen nedenfor præsenteres der for begge parametre en sammenligning af jobkundernes gennemsnit over en femårig periode op til deres forløbsstart, med deres gennemsnit i årene efter deres forløbsstart. Der anvendes en Student's t-test til at undersøge, hvorvidt eventuelle ændringer i jobkundernes indestående i pengeinstitut og indbetaling til pension er statistisk signifikante.

**Tabel 5: Statistisk estimation af indestående i pengeinstitut og indbetaling til pension før og efter forløbsstart**

	Før forløbsstart (N=913 og N=667)		Efter forløbsstart (N=513)		Udvikling
	Gennemsnit	SD-afvigelse	Gennemsnit	SD-afvigelse	Gennemsnit
Indestående i pengeinstitut	52.279	117.229	66.152	160.899	13.873**
Indbetaling til pension	5.186	8.277	6.631	7.961	1.445***

Note: Tabellen viser jobkundernes indestående i pengeinstitut og gennemsnitlig årlig indbetaling til pension før og efter forløbet hos Jobbanken. Gennemsnittet før forløbet hos Jobbanken er udregnet som et samlet gennemsnit over en femårig periode op til året for forløbsstart. Gennemsnittet efter forløbet hos Jobbanken er udregnet som et samlet gennemsnit for alle datapunkter, der ligger et år efter forløbsstart.

Jobkundernes indestående i pengeinstitut er steget signifikant med 13.873 kr. i gennemsnit fra 52.279 kr. før forløbsstart til 66.152 kr. efter forløbsstart. Derudover er jobkundernes indbetaling til pension ligeledes steget signifikant med 1.445 kr. årligt fra 5.186 kr. før forløbsstart til 6631 kr. efter forløbsstart.

Resultaterne fra tabel 5 stemmer fint overens med den strategi, Jobbanken har haft de senere år, hvor de i forbindelse med deres vejledning har sat fokus på vigtigheden af at spare op til folkepensionsalderen. En pensionsopsparing sikrer nemlig, at førtidspensionisten ikke oplever stor indkomstnedgang, når de går fra førtidspension til folkepension. Og af samme grund vejleder Jobbanken også jobkunderne om SUPP.

I tabel 6 er jobkundernes udvikling for modtagelse af offentlig overførsel og boligstøtte estimeret før og efter forløbsstart hos Jobbanken. Modtaget offentlige overførsel måles som det årlige beløb af alle overførsler, der primært finansieres af det offentlige, dvs. pension, boligstøtte, børnetilskud m.m., mens modtaget boligstøtte måles som årligt udbetalt støttebeløb inkl. lån.

Jobkundernes udvikling på de to parametre præsenteres i tabellen ved at sammenligne en femårig periode op til deres forløbsstart med jobkundernes gennemsnit i årene efter deres forløbsstart. Der anvendes en Student's t-test til at undersøge, hvorvidt eventuelle ændringer er statistisk signifikante.

**Tabel 6: Statistisk estimation af modtaget offentlig overførsel og boligstøtte før og efter forløbsstart**

	Før forløbsstart (N=913 og N=906)		Efter forløbsstart (N=695)		Udvikling
	Gennemsnit	SD-afvigelse	Gennemsnit	SD-afvigelse	Gennemsnit
Modtaget offentlig overførsel årligt	189.255	47.449	207.404	39.724	18.149***
Modtaget boligstøtte årligt	10.568	12.502	11.365	13.772	798

Note: Tabellen viser jobkundernes gennemsnit for modtaget offentlig overførsel og modtaget boligstøtte før og efter forløbet hos Jobbanken. Gennemsnittet før forløbet hos Jobbanken er udregnet som et samlet gennemsnit over en femårig periode op til året for forløbsstart. Gennemsnittet efter forløbet hos Jobbanken er udregnet som et samlet gennemsnit for alle datapunkter, der ligger et år efter forløbsstart.

Som det fremgår af tabellen, er der sket en signifikant stigning på 18.149 kr. i modtaget offentlig overførsel til jobkunderne efter forløbsstart hos Jobbanken. Dette er en stigning fra 189.255 kr. før forløbet til 207.404 kr. efter forløbsstart. Stigningen forventes dog primært, at skyldes at flere af jobkunderne overgår til førtidspension fra en lavere takseret ydelse i analyseperioden. Førmålingen er altså påvirket af, at nogle af jobkunderne var på en lavere ydelse i dele af den femårige periode, hvilket giver udslag i stigningen i modtaget ydelse. Derudover har flere jobkunder fået deres lejligheder totalrenoveret, hvilket har betydet højere lejeudgifter og dermed også højere boligtilskud. Samtidig må det forventes, at frafaldet af jobkunder, der har udmeldt sig forløbet, også betyder at resultatet for modtaget ydelse efter forløbsstart er højere end det reelt burde være, da flere af de udmeldte jobkunder ikke længere modtager ydelse.

For boligstøtte ses der ikke nogen statistisk signifikant udvikling mellem før forløbsstart og efter forløbsstart hos Jobbanken.

I tabel 7 fremgår jobkundernes udvikling for modtagelse af bostøtte og modtagelse af alle støttetilbud under Lov om Social Støtte.

Udviklingen på de to parametre præsenteres i tabellen ved at sammenligne en femårig periode op til deres forløbsstart med jobkundernes gennemsnit i årene efter deres forløbsstart. Der anvendes en Student's t-test til at undersøge, hvorvidt eventuelle ændringer er statistisk signifikante.

**Tabel 7: Statistisk estimation af modtaget bostøtte og alt støtte under LLS før og efter forløbsstart**

	Før forløbsstart (N=913 og N=906)		Efter forløbsstart (N=695)		Udvikling
	Gennemsnit	SD-afvigelse	Gennemsnit	SD-afvigelse	Gennemsnit
Modtaget bostøtte	0,2101	0,3574	0.2339	0.3909	0,2380
Alt støtte under Lov om Social Støtte	0,2972	0,4115	0.2717	0.4151	-0.2550

Note: Tabellen viser andelen af jobkunderne, der modtager bostøtte og alle støtte typer under Lov om Social Støtte før og efter forløbsstart hos Jobbanken. Gennemsnittet før forløbet hos Jobbanken er udregnet som et samlet gennemsnit over en femårig periode op til året for forløbsstart. Gennemsnittet efter forløbsstart hos Jobbanken er udregnet som et samlet gennemsnit for alle datapunkter, der ligger et år efter forløbsstart.

Af tabel 7 fremgår det, at der kun er sket små ændringer i andelen af jobkunder, der modtager bostøtte, og alle typer af støtte under Lov om Social Støtte mellem før og efter forløbsstart hos Jobbanken. Begge udviklingerne er desuden ikke signifikante, og kan derfor være opstået tilfældigt.

Opsummerende kan det siges, at registeranalysen af jobkundernes udvikling på de økonomiske parametre, viser at jobkundernes økonomiske situation generelt er styrket efter forløbsstart hos Jobbanken. Jobkundernes årlige disponible indkomst er steget, og det samme er jobkundernes forventet skattebidrag og opsparinger i form af indestående i pengeinstitut og indbetaling til pension. Det ses også, at mængden af årligt modtagne offentlige overførsler er steget, men dette forventes primært, at skyldes at flere af jobkunderne overgår til førtidspension fra en lavere takseret ydelse i analyseperioden. Derudover ses der ikke nogen signifikante udviklinger for modtaget boligstøtte, bostøtte eller alle typer af støtte under Lov om Social Støtte.

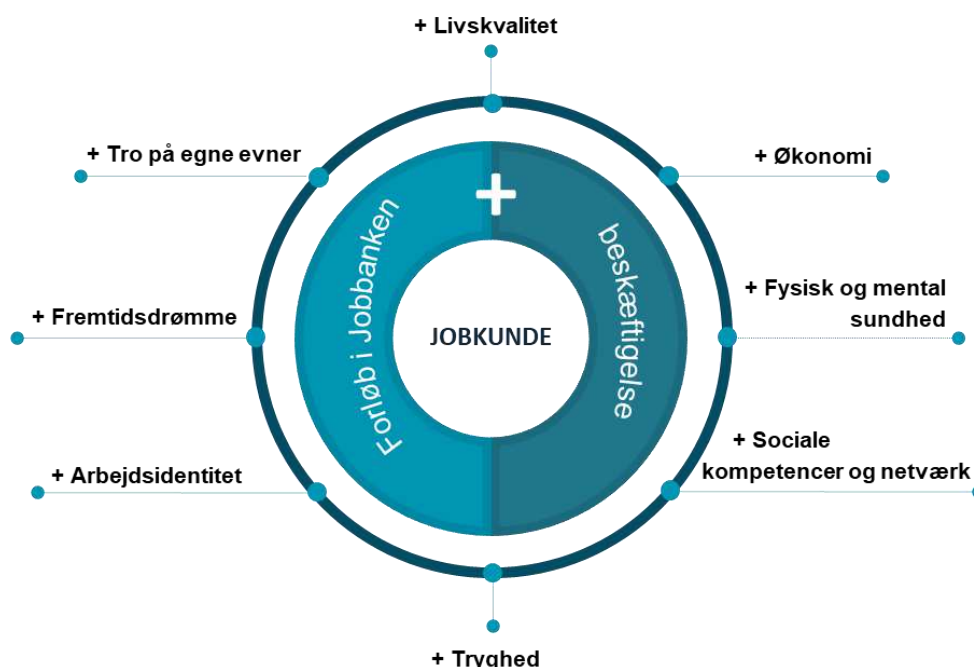
## 6. Jobkundernes oplevelse af forløbsstart hos Jobbanken

Afsnittet nedenfor belyser den værdi og de resultater som jobkunderne selv peger på i interviewene. Fokus er således på den værdi Jobbanken, ifølge de interviewede jobkunder, har haft helt overordnet for deres selvvalgte livskvalitet og tilværelse. Afsnit seks bygger på interviews med i alt seks jobkunder.

### 6.1 Selvvalgte gevinster for jobkunden

Figuren nedenfor viser helt overordnet de mest udtalte gevinster, som jobkunderne har peget på som de væsentligste gevinster i deres liv efter de har haft et forløb i Jobbanken. De forskellige gevinster uddybes særskilt efterfølgende.

Figur 7: Jobkunders oplevede gevinster ved forløb i Jobbanken og beskæftigelse



#### 6.1.1 Tilknytning til arbejdsmarkedet i det rette job

Den mest indlysende gevinst for jobkunden er, at de kommer i et arbejde, og at de er glade for jobbet. I Jobbankens model arbejdes der ud fra jobkunders ønsker og drømme – og så understøtter og motiverer Jobbanken jobkunderne på vejen dertil.

Helt konkret finder jobkunde og vejleder i samarbejde frem til mulige ansættelsessteder med udgangspunkt i jobkunders egne håb, ønsker og drømme til et fremtidigt job. I denne proces forsøger vejlederen at motivere jobkunderne til selv at koble disse drømme med konkrete virksomheder, de kunne tænke sig at arbejde i. Det tvinger jobkunderne til selv at definere, hvad de ser som et tilfredsstillende og meningsfuldt arbejdsliv.

For nogle jobkunder kan det være krævende at finde fodfæste på arbejdsmarkedet, særligt hvis de ikke har megen arbejdserfaring eller har været væk fra arbejdsmarkedet i mange år. Andre har en



længere karriere og en stærk arbejdsidentitet. Uanset kan jobkunderne få den hjælp, de har behov for. Interviewene viser, at der både findes jobkunder, som kun anvender Jobbanken til at forbinde dem med et job, mens andre har behov for at arbejde med sig selv gennem alle jobbankens aktiviteter, har brug for at have sin vejleder med til jobsamtale og ligeledes er i løbende kontakt efter deres ansættelse. Og så er der alle dem midt imellem.

Det har stor værdi i form af ro og sikkerhed, at Jobbanken tilbyder at være med før, under og efter ansættelsesprocessen.

### 6.1.2 Livskvalitet

Jobkunderne giver udtryk for, at deres liv i dag, efter de er kommet i arbejde, bærer præg af at være mere meningsfuldt. Syv ud af ni af de interviewede jobkunder fortæller eksplicit, at deres livskvalitet er steget. De er alle enige om, at Jobbanken i forskellig grad har været medvirkende hertil. En stigning i livskvaliteten viser sig gennem udstråling. Således beskriver jobkunder, hvordan deres nære fortæller dem, at "du stråler jo". Andre fortæller, at de i det hele taget har mere mod på tilværelsen, og at de opfatter sig selv som mere lykkelige: *"Lige nu føler jeg mig som verdens lykkeligste"*.

Livskvalitet kan i denne forbindelse anses som en effekt af forskellige personlige, sociale, fysiske, økonomiske eller beskæftigelsesrettede gevinster, som jobkunderne har oplevet. De mest udtalte i interviewene vil blive beskrevet i det kommende afsnit.

### 6.1.3 Self-efficacy, empowerment, tro på egne evner – og turde have ambitioner for fremtiden

En stigning i livskvaliteten hænger i den grad også sammen med jobkundernes tro på, at de kan bidrage med noget værdifuldt – både på arbejdspladsen, men også mere generelt. Selvtillid, selv-værd og troen på egne evner er svært at udlede direkte og alene fra Jobbankens rolle, men kommer naturligvis også gennem fastholdelse på en arbejdsplads. Dertil er nogle jobkunderes relation til Jobbanken primært i ansættelsesprocessen, mens andre har deltaget i en bred vifte af Jobbankens aktiviteter.

Med Jobbankens helhedsorienterede tilgang får vejleder og jobkunde sammen løbende over tid bearbejdet de barrierer, der kan stå i vejen for at træde ind på arbejdsmarkedet. For nogle jobkunder er idræts- og netværksaktiviteterne og/eller opkvalificering gennem Jobbankens kurser medvirkende til, at de for det første får mulighed for skabe en struktur og stabilitet ved at møde op til forskellige aktiviteter, og for det andet kan jobkunderne finde ud af, at de faktisk kan mere end de gik og troede. Det er udtalt blandt jobkunderne, at førtidspensionen kan blive en sovepude, hvilket der i perioder har været behov for, men nu har de et ønske om mere fast indhold i hverdagen – noget at stå op til.

Gennem den individuelle vejledning coacher Jobbankens vejledere jobkunderne i, hvordan de kan blive klar til beskæftigelse. Vejlederen anvender en anerkendende tilgang – og jobkunderne peger på, at Jobbanken er helt særlig på det område.

*"Det er også en stor hjælpende hånd fra Jobbanken, at jeg har et sted at kunne snakke og få et skulderklap og anerkendelse."* (Jobkunde)

I den anerkendende tilgang ligger også, at jobkunderne mødes i en lige, respektfuld relation. Jobkunder behandles faktisk som kunder – der modtager en service – snarere end klienter, der

modtager en ydelse. Det står for nogle i kontrast til den oplevelse, de har fra det etablerede system, og til de fordomme og forventninger, de møder på deres vej. Erfaringer fra "systemet" får mange til at have ekstremt lave forventninger til andre menneskers velvilje til at hjælpe, men ikke desto mindre bidrager det med endnu mere taknemmelighed, når Jobbanken eller en kollega på en arbejdsplads bryder med denne forventning.

*"Jobbanken har behandlet mig så godt. Jeg har følt at jeg er noget værd. Og det har de hele tiden fortalt. Når jeg havde det svært, havde de også tid til at lytte."* (Jobkunde)

Desuden formår vejlederne i Jobbanken at se ressourcer i alle jobkunder, også selvom de ikke selv tror på det.

*"At man betyder noget for nogen og at man kan bruges til noget. Det, der er godt ved Jobbanken, er, at de kan se nogle stillinger man måske ikke selv regner med. De er et talerør."* (Jobkunde)

*"Hver dag vil min vejleder fra Jobbanken høre, hvordan det går [med det nye job]. Hun siger "du kan jo!" og det har styrket mig 100 pct. Jeg kan godt klare det."* (Jobkunde)

Der er interviewet jobkunder, som er startet med én type arbejdsopgaver, men som med tiden har påtaget sig andre, mere specialiserede og/eller krævende opgaver. Det er en gevinst i sig selv, at jobkunder har mulighed for at arbejde sig mod præcist det, de har interesse for og kompetencer til. Derudover er jobkundernes egne fortællinger om deres udvikling i arbejdsopgaver i sig selv interessante. Jobkundernes fortællinger om deres arbejdsopgaver og arbejdsplads vidner om en stolthed over at udføre et betydningsfuldt stykke arbejde. Jobkunderne oplever at blive anerkendt af ledere og kollegaer for det arbejde, de udfører – og den anerkendelse og ros har de taget til sig, accepteret og fortalt andre om.

*"Bare den der følelse af at chefen ringer til mig: "kan vi bruge dig til det?" Jeg kan ikke sætte ord på hvor betydningsfuldt det er for mig."* (Jobkunde)

Det er ganske forskelligt, hvilke ambitioner jobkunderne har for deres fremtid. Mange har i mange år levet et liv, der i høj grad har været præget af usikkerhed, ustabilitet og op- og nedture. Med et job oplever mange en form for stabilitet, som de har et håb om skal fortsætte. Det er ikke alle, der føler sig trygge – der skal mere til (se afsnit 6.1.6) – men der er dog tegn på, at jobkunderne tør have nogle ambitioner for fremtiden, hvad end det så er at forblive det samme sted eller udvikle sig i sine arbejdsopgaver.

#### 6.1.4 Arbejdsidentitet

I tæt relation til self-efficacy og troen på, at man kan noget på arbejdsmarkedet, er det at få en arbejdsidentitet. Nogle jobkunder har aldrig haft en arbejdsidentitet – andre har haft en meget stærk arbejdsidentitet (fx dyrlæger, sygeplejersker, kok mv.). Fælles er de om følelsen af, at det at få tilkendt en førtidspension påvirker ens identitet. Tilkendelsen af førtidspensionen bibringer modsatte følelser, fordi jobkunderne på den ene side er taknemmelige over tilkendelsen af førtidspension og derudover anser den som nødvendig. På den anden side oplever de at miste noget af sig selv. Dertil påpeger alle de interviewede jobkunder, i mere eller mindre grad, at de skammer sig eller synes det er flovt at modtage førtidspensionen.

Særligt de jobkunder, der har en uddannelse eller erhvervserfaring bag sig, er overraskede over, hvor meget tilkendelsen af førtidspensionen faktisk kommer til at betyde for deres selvforståelse og for den måde de må beskrive sig selv på i sociale relationer.



### Marie tør nu fortælle ”hvad hun laver”

**Historie:** Jobkunde med mellemlang uddannelse der efter et par år på arbejdsmarkedet rammes af en svær depression og angst. Tilken- des førtidspension og går hjemme i en årrække. Jobkunden starter til både uddannelsesforløb, idræt og netværksaktiviteter. Får efter et lille år et job, hvor jobkunden i dag, to år efter, arbejder ca. 20 timer. *”Det ikke at have arbejdet i lang tid, plus at man har en angstlidelse og en depres- sion - det var faktisk ret voldsomt. Så mistede man jo også sin identitet, for folk identificerer sig med det, de laver. Det var svært for mig at gå til sociale arrangementer, for det første man får at vide er: ”hvad laver du til hverdag” og så står man der, hvad fanden skal man sige, og skal man fyre en eller anden løgn af? Det gider man jo heller ikke... Jeg har også svært ved at sige til et bryllup eller barnedåb, at jeg har været igen- nem en sygdom. Så der meldte jeg fra til nogle arrangementer.”*

**Gevinst:** Som Marie fortæller ovenfor, så kan det at få en arbejdsidentitet – og deraf føle at man har noget at byde ind med og fortælle om til andre mennesker, have stor betydning for deltagelsen i sociale arrangementer i det hele taget. *”Jobbet har betydet meget for mig, det kan min familie og omgangskreds også mærke.”*

*”Men det er også det jobbet gør - at jeg ikke er flov. Men bare i det hele taget det at bidrage. Jeg har altid skammet mig over ikke at kunne bidrage til den mølle der, fordi jeg altid har været mit samfund taknemlig for min førtidspen- sion. Så der har været sådan en flovhed. Men ja, det er vel noget arbejdsmoral, et eller andet. Jeg møder stadig rynkede næser når jeg siger jeg er lykkelig for min stilling, men det fortæller mere om andre end det gør om mig.”*  
(Jobkunde)

Uanset uddannelse eller erhvervserfaring, op- lever alle jobkunder, som er kommet i arbejde, at det at komme i arbejde betyder, at man får mulighed for – overfor andre og sig selv – at være en anden end en førtidspensionist. Inter- viewene viser, at det betyder meget for jobkun- dernes selvforståelse, at de i sociale sammen- hænge kan vælge ikke at nævne førtidspensio- nen, men i stedet sige: jeg arbejder i dén virk- somhed.

Også det med at kunne gå til sociale arrange- menter og møde spørgsmålet ”hvad laver du så?”, uden nødvendigvis at skulle besvare det med ”ingenting”, er for interviewpersonerne enormt vigtigt. Det er en udtalt befrielse, fortæl- ler jobkunderne, at have noget at sige og tale om.

Det at komme i Jobbanken eller have et arbejde fjerner ikke fx den sociale angst eller det faktum at man får en førtidspension, men det giver jobkunden en chance for at definere sig selv som et mere ”almindeligt” menneske, fremfor som en med en kompleks sygdomshistorik eller en førtidspensio- nist.

#### 6.1.5 Socialt liv og netværk

Afsnittet ovenfor har allerede taget hul på gevinsten for jobkunden i forhold til at have et velfunge- rende socialt liv. Således blev det beskrevet, at der er den afledte effekt af at have fået et arbejde, at det for jobkunden føles mindre stigmatiserende og flovt at komme til sociale arrangementer og møde andre mennesker.

Flere jobkunder oplever imidlertid også mere direkte gevinster i deres sociale liv, efter de er begyndt i Jobbanken. De jobkunder, der anvender jobbankens vejledning, uddannelses- og opkvalificeringskurser og i særdeleshed idræts- og netværksaktiviteterne, møder også andre i samme situation som dem selv, som de kan sparre med om diverse ting eller som blot gider lytte.

En gruppe bestående af de jobkunder, der har en uddannelse eller erhvervs erfaring, kan ikke se sig selv indgå i Jobbankens netværksaktiviteter, fordi de andre deltagere er anderledes end dem selv. Det handler også om, at nogle i forvejen har et socialt netværk og derfor ikke har samme presserende behov. En jobkunde foreslår, at man sammensætter hold og aktiviteter herefter. En enkelt person med en kortere uddannelse og ingen erhvervs erfaring peger dog på, at et kursusforløb netop var stærkt, fordi: *"vi var meget forskellige, der var ingeniører og bankansatte..."*.

En gevinst ved at komme i arbejde er de kollegaer man får. Nogle knytter sig til enkelte personer på arbejdspladsen, som er deres nærmeste leder, mens andre ser sig selv indgå som mere på lige vilkår med de øvrige ansatte. Jobkunderne beskriver, at de har kollegaer, der er meget rummelige og åbne. En enkelt peger også på, at det er rart at have faglige diskussioner indenfor ens interessefelt.

#### 6.1.6 Hjælp til utryghed

Jobbankens målgruppe har i mange tilfælde en lang historik med offentlige instanser, og de opfatter ikke nødvendigvis mødet med det offentlige system som en tillidsfuld relation. Deres fortid har i lange perioder ofte været usikker og ustabil. For jobkunderne er der en tryghed forbundet med at komme i Jobbanken og en sikkerhed forbundet med at være i arbejde. Men det at komme i arbejde rejser også en helt ny række af udfordringer. De fleste af de interviewede jobkunder fortæller, at de oplever at være nervøse eller bange for at gøre noget forkert, som kan koste dem rettighedsmæssigt eller økonomisk. Det er derfor helt afgørende, at Jobbankens vejledere kan bistå i jobkunderne med vejledning, så de kan forstå og gennemskue regler og lovgivning ift. at tage et arbejde og samtidig beholde førtidspensionen. Otte ud af ni af de interviewede jobkunder fortæller også, at de bruger Jobbanken til at få vejledning ift. løn ved siden af førtidspension, ferie, refusion, skat mv. For nogle vil det at overtræde lovgivning i forbindelse med at arbejde ved siden af sin førtidspension nemlig være så uoverskueligt og bekymrende, at det ikke er jobbet værd.

*"Uden Jobbanken havde jeg aldrig fundet ud af hvordan jeg skulle løse de regler ift. hvor mange ti-*



#### Ali finder sikkerhed i, at han altid kan henvende sig til sin vejleder

**Historie:** Ali har boet i Danmark i mere end 30 år, men lider af både fysiske og psykiske mén fra sin tid før han kom til Danmark. Selvom Ali har haft en førtidspension i mange år, så blev han fristet, da han tilfældigvis bliver anbefalet Jobbanken: *"Jeg savnede at blive bekendt med mig selv igen, at få nogle at snakke med, og få noget hjælp til at forstå, at jeg stadigvæk kan være en nytte for samfundet."*

**Gevinst:** Ali er kommet i Jobbanken i en årrække og har i dag, efter eget udsagn, et rimeligt vellønnet og skånsomt løntilskudsjob med fantastiske kollegaer. Men han taler stadig jævnligt med sin vejleder i Jobbanken, som han ringer til, når han har udfordringer med lovgivning og regler, som han stadig er nervøs for. Eller som da han for nyligt startede nyt arbejde og tvivlede på om han kunne klare det. *"Psykisk bliver jeg meget afslappet af, at jeg kan komme til Jobbanken. Der er et sted hvor jeg kan få råd og vejledning. Det er jeg meget glad for at kunne fortsætte med, selvom jeg har fået job."*

Det har både stor reel og symbolsk betydning for Ali, at han kan kontakte Jobbanken, når der opstår tvivl og usikkerhed.

*mer jeg må arbejde. Folk sagde hele tiden "pas nu på - du kan miste førtidspensionen". Der var ingen der fortalte, hvor meget jeg måtte arbejde. Hvis Jobbanken ikke havde været inde over, var det ikke lykkedes." (Jobkunde)*

Man kan ikke sige, at Jobbanken og det at få et arbejde alene bidrager til en tryk hverdag, men man kan sige, at Jobbanken hjælper med at nedbringe utrygheden for jobkunden. Og derudover, at jobkunderne er meget glade og tilfredse med den vejledning de får ift. lovgivning, regler og rettigheder.

### 6.1.7 Sundhedsfremme

Jobkunderne er meget opmærksomme på deres sundhed både fysisk og mentalt. Det fylder meget i deres fortællinger om dem selv, at de har og har haft en sygdomshistorik, som har påvirket alle aspekter af deres liv. Deres fortællinger om og introduktion af dem selv bærer præg af, at deres situation skal retfærdiggøres ud fra tidligere uheld og sygdom. Det ser ud til, at det at få et arbejde kan flytte noget af fokus væk fra at se sig selv (herunder også gennem andre mennesker) i et sygdomsperspektiv, men i stedet se sig som et helt "almindeligt" menneske.

Når ens identitet er eller har været præget af sygdom, så er det også naturligt, at jobkunderne fortsat har et stort fokus på deres skånebehov og overholdelsen af dette. Det gælder i og for sig både at de selv skal sørge for at passe på sig selv i gode perioder, men det handler naturligvis også om at gøre arbejdsgiveren opmærksom på de særlige vilkår, de er ansat under. Det er en opgave, som jobkunderne også i høj grad anvender Jobbanken til. Dels foretager Jobbanken en forventningsafstemning med virksomheder i deres netværk. Jobbanken kender i mange tilfælde arbejdsgiveren rigtig godt, hvorfor det er muligt at matche virksomhed og jobkunde, så det faktisk er muligt for virksomheden at rumme skånehensynet. Dels taler Jobbanken og jobkunden løbende om, hvordan det går både fysisk og mentalt på jobbet. Flere af jobkunderne peger desuden på, at deres generelle velbefindende på arbejdspladsen også kan tilskrives deres arbejdsgiver, som i mange tilfælde, ifølge dem, er rummelige og ordentlige.

En stor barriere for, at jobkunderne kan fastholdes i arbejde, er deres fysiske og mentale sundhed. Jobkunderne peger på, at deres fortsatte ansættelse beror på, at gamle sygdomme og gener ikke genopstår, og at nye ikke kommer til. Jobbankens rolle er, hvis der opstår sådanne udfordringer, at berolige og guide jobkunderne, så de ikke giver op på ansættelsesforholdet på forhånd, og så de ikke lader sig slå ud af disse udfordringer. De kvantitative resultater fra denne undersøgelse peger på, der sker et fald i andelen af psykiatriske sygdomsforløb efter et forløbsstart hos Jobbanken.

Der er også mere direkte gevinster for jobkunden af at være kommet i arbejde. I interviewene er der eksempler på jobkunder, som har tabt sig mange kilo ved at deltage i idrætsaktiviteter, og der er flere, som er trappet ned i eller helt ud af deres medicin.

### 6.1.8 Økonomiske gevinster

De kvalitative interviews viser, at økonomiske gevinster for jobkunden ikke blot er lig en indkomststigning. Interviewene viser, at for syv ud af de ni interviewede jobkunder er den økonomiske gevinst i sig selv ikke den primære motivation for at komme i arbejde. For de resterende to er økonomien den primære årsag. Det betyder selvsagt ikke, at det slet ikke betyder noget for de andre, men de italesætter selv, at gevinster i form af øget selv-efficacy, arbejdsidentitet og indhold i hverdagen

vejer tungere. De interviewede jobkunder for hvem økonomien ikke er altafgørende, fortæller, at deres udgifter ikke er tilrettelagt efter indkomsten fra arbejdet. Snarere er det således penge, de kan anvende som "ekstra" lomme penge til opsparing, fritidsinteresser, sociale arrangementer mv.

Interviewpersonerne forklarer, at de får mellem 2.000-4.500 kr. ekstra månedligt ved at være kommet i arbejde (det afhænger naturligvis af ansættelsestype, antal timer og lønniveau), men at de derefter bliver trukket i boligstøtte. Registeranalysen i afsnit 5.4 viser, at jobkunderne i gennemsnit får 20.974 kr. årligt i ekstra disponibel indkomst, og det er dermed i rimelig overensstemmelse med de interviewede jobkunder, selvom lønindkomsten vil variere meget fra jobkunde til jobkunde.

I forbindelse med modtagelsen af en lønindkomst ved siden af sin førtidspension, er en væsentlig pointe, at det faktisk betyder noget for flere jobkunder, at de får en løn. De oplever, at der sker noget med dem, når de overgår fra at være i virksomhedspraktik til at være fastansat. Overgangen betyder dels, at der virkelig er nogle, der aktivt har tilvalgt dem – at der er nogle, der faktisk vil betale dem en løn. Det er vigtigt. Så er der en gruppe af jobkunderne, som efterhånden har fået så meget erfaring, at de også begynder at have forventninger til, hvad deres arbejdskraft er værd. De kan så enten selv forhandle sig til en bedre løn eller de kan spørge Jobbanken om råd hertil.

Jobbanken hjælper jobkunderne med at sikre sig, at de får den rette løn. Det sker dels ved, at de samarbejder med faglige organisationer (iflg. §74 i lov om aktiv beskæftigelse skal fastsættelsen af løn ske i samarbejde med faglige organisationer) og dels ved, at jobkunder altid kan kontakte Jobbanken, hvis de har tvivlsspørgsmål til enten løn eller øvrige ansættelsesvilkår.

En anden dimension af de økonomiske gevinster er, at jobkunderne fortæller, at de sætter pris på at kunne bidrage til samfundet. Som det allerede tidligere er beskrevet, så er det vigtigt for langt de fleste jobkunder, at de dels får mindre passiv forsørgelse, fordi de bidrager mere i form af øget skattebidrag gennem deres beskæftigelse, og dels at de får mindre udbetalt offentlig forsørgelse og boligstøtte.

## 6.2 Best practice/forudsætninger

Gennem interviewene har jobkunderne peget på en række delelementer fra Jobbankens metoder, som de oplever som særligt væsentlige for deres nuværende beskæftigelsessituation. Best practice-anbefalingerne nedenfor beskriver de mest udtalte udsagn fra jobkunderne.

### 6.2.1 Individuelt tilrettelagte forløb

Hver jobkunde får ved første møde i Jobbanken udarbejdet en foreløbig plan for vejen til beskæftigelse. Planen tager udgangspunkt i jobkundernes egne ønsker, drømme og mål for fremtiden. Jobkunderne fortæller, at Jobbankens vejledere er dygtige til at anerkende målene samt bryde dem ned til realistiske delmål, som er overskuelige for jobkunderne. I den forbindelse er de gode til at se muligheder og veje, som jobkunderne ikke selv ville have fundet frem til.

Det er muligt for jobkunderne at sammensætte et forløb med de aktiviteter, de finder relevante for netop dem. Derfor er der interviewede jobkunder, som har deltaget i både netværks- og idrætsaktiviteter over en længere periode, mens andre primært har anvendt Jobbanken som jobformidler. Det er en styrke, at man kan være med, som man har lyst.

Endeligt peger jobkunderne over en bred kam på, at de, modsat ved deres forløbsstart i Jobbanken, i dag har udviklet sig i en positiv retning på en lang række parametre i deres liv og generelt har oplevet en forøget livskvalitet. Det indikerer, at Jobbankens helhedsorienterede syn, kombineret med det faktum, at de formår at koble forskellige fagdiscipliner (fysisk sundhed, mental sundhed og beskæftigelse), har en bredere påvirkning på jobkunden end blot arbejdstilknytningen.

### 6.2.2 Aktiviteter og uddannelse

Det er langt fra alle de interviewede jobkunder, som har valgt at deltage i Jobbankens idrætsaktiviteter, netværksaktiviteter eller uddannelses tilbud. De, der har, beskriver det dog som tilbud, de er glade for at være med i. Indledningsvist peger de jobkunder, der har deltaget i det, på specifikke sportsgrene eller kurser, men når de skal beskrive, hvad der har været godt ved netop disse, er det mere overordnet det at have det sjovt med andre mennesker, herunder medarbejderen fra Jobbanken, de fremhæver.

Jobbanken kan tilbyde nogle aktiviteter og kurser, som jobkunderne ikke ellers ville have adgang til. Jobbanken tilbyder et fællesskab og netværk som har et beskæftigelsesrettet fokus og hvor det at være i beskæftigelse er det 'normale', modsat hvad nogle færdes i til dagligt.

### 6.2.3 Support og service før, under og efter

En ting, der bliver fortalt igen og igen i interviewene med jobkunderne er, at Jobbanken altid står til rådighed, hvis man har brug for hjælp. Det gælder både før, under og efter jobkunden har fundet et arbejde.

Mere formelt er det en del af Jobbankens metode, at der ydes service og støtte - dels ift. det personlige i forbindelse med at blive arbejdsmarkedsparat, og dels til det administrative i forbindelse med fx underskrivelsen af en ansættelseskontrakt. Foruden denne indledningsvise support afholdes der opfølgingsmøder i et rimeligt fast interval mellem vejleder, jobkunde og virksomhed. Endelig er det muligt for jobkunden at tage fat i Jobbanken løbende.

Foruden den mere formelle service, som Jobbanken yder til jobkunden, er der også en service af mere uformel karakter. For alle de interviewede jobkunder påpeges det hvor vigtigt det er, at de ved, at de kan komme til Jobbanken, skulle der opstå udfordringer, de ikke selv er i stand til at overskue. Det er i den forbindelse væsentligt at notere sig, at jobkunderne i nogle perioder vil kunne finde selv (for udenforstående) simple udfordringer, fx ifm. med løn eller akut opstået sygdom, helt uoverskuelige. For nogle jobkunder er det helt afgørende for fastholdelse i deres udvikling og/eller beskæftigelse, at der er et værn til at samle dem op, skulle der opstå udfordringer.

*[Om at fortsætte i Jobbanken efter ansættelse] "Jeg vil altid fortsætte ... Jeg har ikke andet end Jobbanken at gå hen til." (Jobkunde)*

Jobbanken har dels en "åben dør"-tilgang, hvor man som jobkunde ved, at man altid kan tage fat i Jobbanken og få et "du kan godt!". Derudover fortæller jobkunderne, at de ved, at når de så faktisk

tager fat i Jobbanken, så er der tid og resolut handling, så der bliver arbejdet med udfordringen inden den vokser sig uoverkommeligt stor.

*"For der kan være en enorm usikkerhed forbundet med hele min situation, og de kender min situation. Jeg kunne ikke forestille mig at jeg kunne bruge kommunen til det her, fordi de har ikke tid. Her er der tid, og ellers finder de tid meget hurtig." (Jobkunde)*

Sker det at ansættelsesforholdet mellem jobkunde og virksomhed ophører, sørger Jobbanken for at indlede et genplaceringsforløb med jobkunden, så de sammen kan finde et nyt job. Ved ophør af ansættelsesforhold er der fokus på at tage det positive fra jobbet med videre til det næste job, så jobkunden ikke oplever ophøret af ansættelsesforholdet som et personligt nederlag.

#### 6.2.4 Ressourceperspektiv

I sammenhæng med den ovenfor beskrevne vejledning, peger jobkunder på, at de altid mødes med en venlig og imødekommende tilgang. Jobbankens ressourceperspektiv på jobkunden skinner igennem, når jobkunder taler om, at de mødes med værdighed og respekt, fremfor mistro, som nogle har mødt tidligere i deres møde med "systemet".



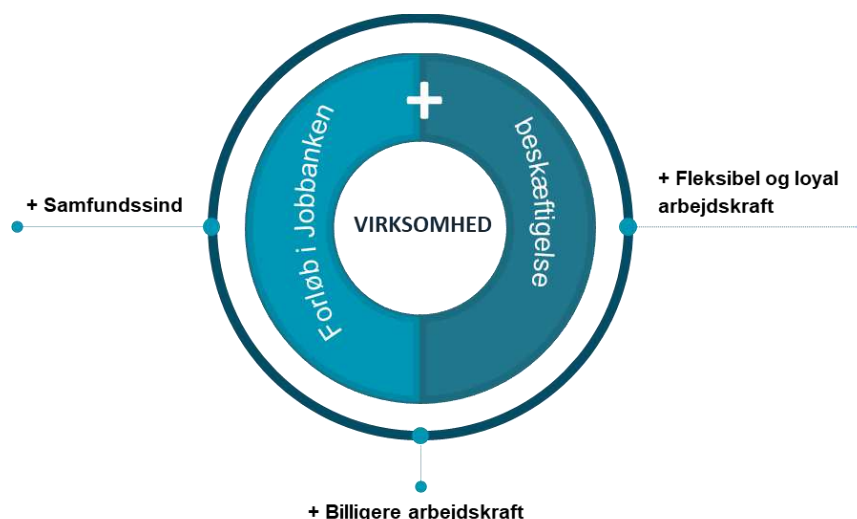
## 7. Virksomhedernes oplevede værdi af samarbejdet med Jobbanken

Dette kapitel viser hvilke elementer i Jobbankens metode, som er særligt værdifulde fra et virksomhedsperspektiv. Afsnittet bygger på interviews med otte forskellige virksomhedsledere, som alle har eller har haft jobkunder ansat. Virksomhederne er alle små eller mellemstore, og er placeret i forskellige sektorer og landsdele. Jobbanken har udvalgt de virksomheder, som er inviteret til at deltage i undersøgelsen.

### 7.1 Selvvurderede gevinster for virksomheder

Kapitlet indledes med en beskrivelse af de gevinster, virksomhedslederne oplever som et resultat af at have ansat en jobkunde fra Jobbanken. Afsnittet afsluttes med, at virksomhederne peger på en række 'best practices' fra samarbejdet med Jobbanken.

**Figur 8: Virksomhedernes oplevede gevinster ved ansættelse af jobkunde**



#### 7.1.1 Samfundssind

Virksomhederne peger først og fremmest på, at de tager jobkunder ind, fordi de mener de er i en situation, hvor de har overskud og er rummelige nok til at kunne "hjælpe et andet menneske". Det kræver noget af virksomhederne at have en medarbejder på særlige vilkår, men virksomhederne fortæller også, at det giver dem noget at se disse medarbejdere trives og udvikle sig.

Virksomhedslederne anser helt sikkert deres virksomheder som havende et samfundsansvar. Ingen af de interviewede virksomhedsledere ansætter dog jobkunder ud fra et åbenlyst CSR-perspektiv. Virksomhederne skilter heller ikke hermed på deres respektive hjemmesider.

### 7.1.2 Fleksibel, loyal arbejdskraft

Tre af virksomhedslederne peger på, at jobkunderne er en måde at få fleksibel arbejdskraft i de mellemliggende timer, hvor de har svært ved at tiltrække eksempelvis ungarbejdere, fordi de er i skole. Mange jobkunder ønsker faste dage og timetal, men de er fleksible med i hvilke tidsrum og dage det skal være.

Der er desuden flere virksomheder, som peger på, at jobkunderne er loyale medarbejdere. Det skyldes naturligvis, at mange jobkunder foretrækker stabilitet, men virksomhederne fortæller også, at de får medarbejdere, som er meget loyale overfor virksomhedens værdier, og generelt meget engagerede i deres arbejde.

### 7.1.3 Billig(ere) arbejdskraft til små virksomheder

Flest virksomhedsledere peger på, at de med jobkunder kan få medarbejdere, der til en rimelig løn, kan udføre arbejde, som de ellers har svært ved at få udført og ordnet i tilfredsstillende kvalitet. Der er i interviewene også eksempler på små virksomheder, som ikke ville have råd til så specialiseret arbejdskraft, som de kan få gennem Jobbanken.

*"Jamen det er jo også en måde at få billig arbejdskraft på. Og meget fleksibel arbejdskraft. For ellers er det fuldstændig umuligt, for så skal jeg ansætte med en "x-uddannelse" ... jeg er primært alene her og så har jeg én med en "x-uddannelse" der hjælper, men det koster jo en formue i timeløn og har de har i øvrigt to andre jobs, så de er optaget af alt muligt andet." (Privat virksomhed)*

## 7.2 Best practice/forudsætninger

Jobbanken har efter 17 års erfaring fået udviklet en model for samarbejde mellem dem, virksomheder og jobkunder, som indeholder elementer, der må være til stede for et godt samarbejde. Interviewene med virksomhedsledere peger på en 'best practice' for samarbejdet med Jobbanken og for at ansætte en jobkunde.

### 7.2.1 Virksomheder skal kende Jobbanken og kunne adskille dem fra andre aktører

En forudsætning for Jobbankens virke er, at virksomhederne kender dem og det, de står for. Indledningsvist bør det derfor nævnes, at ikke alle de interviewede virksomhedsledere havde et fuldstændigt klart billede af, hvem Jobbanken egentligt er. Enkelte virksomhedsledere havde svært ved at adskille Jobbanken fra det ordinære beskæftigelsessystem, ligesom få havde svært ved at adskille Jobbanken fra andre lignende udbydere på beskæftigelsesområdet. Det skal formentligt ses som et symptom på, at der findes mange forskellige parter til forskellige målgrupper, som jævnligt tager fat i virksomhedslederne med henblik på praktik og ansættelse.

Virksomhederne peger næsten enstemmigt på, at kendskabet til Jobbanken er for lavt blandt andre virksomheder, og samtidig, at de er så tilfredse med Jobbankens koncept og produkt, at flere burde kende dem. Til gengæld har de adspurgte svært ved at pege på, hvordan det kan blive bedre.

## 7.2.2 Ansættelsesproces

Som afsnittene om gevinsterne for jobkunderne viste, så gennemgår de et forløb hos Jobbanken, der skal forberede dem på at indtræde på arbejdsmarkedet. Jobkunderne begynder således først i en virksomhed, når de selv føler sig mentalt parate hertil. For de virksomhedsledere, der kender Jobbanken godt, er der en tryghed i at vide, at de jobkunder, som Jobbanken forbinder virksomheden med, har fået og får den tilstrækkelige støtte og hjælp, de har behov for, hvad end det er fysisk, mentalt eller en faglig opkvalificering.

Jobbanken har gennem årene fået skabt et unikt netværk og gode relationer til en gruppe af loyale virksomheder, som de kender indgående. Et godt kendskab betyder, ifølge flere virksomhedsledere og Jobbanken selv, at Jobbanken på den ene side kender den enkelte virksomheds ønsker og behov til en medarbejder, og på den anden side, at Jobbanken ved, hvad den enkelte virksomhed kan tilbyde, og hvor deres forcer er ift. at indfri jobkunders behov og ønsker. For virksomhederne er det en fordel at Jobbanken, med deres indgående kendskab til de enkelte jobkunder og en tæt relation til mange virksomheder, er i stand til at matche dem med hinanden.

Interviewede repræsentanter fra jobcentre påpeger i den forbindelse, at Jobbanken har et virksomhedsnetværk og en goodwill, som det etablerede beskæftigelsessystem ikke kan matche. Det er desuden en force for virksomhederne at Jobbanken har så stort et virksomhedsnetværk, fremfor at benytte de samme få virksomheder igen og igen og dermed risikere, at den enkelte virksomhed føler sig overbelastet.



### Jobbanken var velforberedte da de kontaktede virksomheden første gang

**Historie:** Jobkunden har begrænsninger på sit sprog og er udfordret kognitivt. Virksomheden tør ikke ansætte jobkunden, før Jobbanken tager kontakt: *”Jobbanken gør noget ekstra. For jeg tror faktisk [jobkunden] var herude at spørge, og det tænkte jeg ikke umiddelbart ville gå. Og så tog Jobbanken så kontakt, og så kom de med nogle konkrete ting, som han kunne lave hos os. Og så kunne vi jo prøve. Og så fungerede det jo egentlig alligevel.”*

Herefter vejledte Jobbanken virksomheden i skånebehov og hjalp med at udfylde ansættelseskontrakt. *”Jobbanken var gode til at fortælle ”det er det her, der er [jobkunders] problemer. Det skal I være obs på”. Så hjælper man jo med det, og så kører det bare – og det bliver nemmere og nemmere.”*

**Gevinst:** Virksomheden fortæller, at de har fået en stabil arbejdskraft, der kan klare nogle meget rutineprægede opgaver, som de ellers selv skulle løse. De fortæller at jobkunden har udviklet sig meget personligt: *”Personligt har [jobkunden] virkelig udviklet sig. [Jobkunden] har også fået et andet skånejob. Det er godt at de har noget at stå op til. Man kan tydeligt mærke at [jobkunden] har det bedre med sig selv.”*

### 7.2.3 Jobbanken er til stede og til rådighed både før og under ansættelse

Der ligger en stor vejledningsopgave for Jobbanken i at klæde virksomheder godt på til at tage modtage jobkunder – særligt de virksomheder, der ikke har erfaring med jobkunder. De interviewede virksomhedsledere ytrer et specifikt ønske om en meget grundig indføring i den pågældende jobkundes skånehensyn inden opstart. Det indebærer ikke (medmindre jobkunden ønsker det) en redegørelse for jobkunders diagnose. Snarere indebærer det en vejledning i, hvordan virksomhederne helt konkret bedst kan agere for at gøre opstart og arbejdsopgaver overskuelige og gnidningsfrie for jobkunder. Helt i tråd med Jobbankens overordnede metode ydes der overfor både virksomheder og jobkunder en bredspektret support før og under ansættelsesforholdet. De interviewede virksomhedsledere fortæller, at de oplever et højt serviceniveau fra Jobbankens side – og at det har stor værdi for dem gennem hele ansættelsesforholdet. Denne service består blandt andet i, at Jobbanken er med i selve ansættelsesprocessen (fx CV, jobsamtale, udarbejdelse af kontrakt, herunder løn- og arbejdsvilkår) i det omfang, der er behov for det fra jobkunders og virksomhedens side. I de situationer kan Jobbankens vejledere træde til og hjælpe med ærligt at forklare virksomheden, hvad de ville gå ind til, skulle de ønske at opstarte et praktikophold. Det giver virksomhederne en tryghed, især når de sidder overfor jobkunder, som selv kan have svært ved at kommunikere deres kompetencer, motivation, ønsker og behov.

Det giver desuden stor værdi for virksomheden, at Jobbanken bærer en del af den administrative byrde. I forbindelse med ansættelsen beretter samtlige af de interviewede virksomhedsledere, at der er en væsentlig administrativ byrde forbundet med at indgå et ansættelsesforhold. Virksomhederne er i 90 pct. af tilfældene små og mellemstore virksomheder, som ikke har en dedikeret medarbejder til at udarbejde kontrakter mv., og som måske aldrig før har ansat en person på særlige vilkår. Denne type virksomhed opfatter det som en stor opgave – sågar en barriere – for at ansætte jobkunder nu og i fremtiden, hvis de skal anvende hvad de mener er lang tid, på papirarbejde. Det er helt afgørende at Jobbanken står klar med telefonisk støtte og vejledning, når der skal oprettes praktik eller skånejob i kommunernes CMR-program Vitas.

Afsnit 6.1.6 viste, at jobkunderne havde behov for Jobbankens hjælp til at forstå og fortolke regler og krav. Det samme gælder for virksomheder, som også ofte har behov for vejledning, når det kommer til regler og lovgivning fx om lønforhold, timetal, ansøgning om hjælpemidler, refusion mv. Virksomhedslederne fortæller, at de, ligesom jobkunderne, frygter at gøre noget forkert, som kan få konsekvenser af økonomisk eller retslig karakter (for særligt jobkunder) fremover. Det er derfor af stor værdi for virksomhederne, at de fra forløbsstart har en fast kontaktperson hos Jobbanken, som de nemt kan komme i kontakt med.

Jobbankens "åben dør"-tilgang har både en reel og symbolsk værdi for virksomhederne. Jobbanken har, som det også blev beskrevet i afsnit 6, efterhånden stor erfaring med at jobkunderne kan væltes omkuld af uforudsete hændelser, som andre mennesker måske ikke ville lade sig påvirke af. Jobbanken ved derfor, at mange problemer og udfordringer kan løses inden de vokser sig uforholdsmæssigt store, hvis de reagerer hurtigt og handlingsorienteret.

Støtten til virksomheder og jobkunder er sat i system på den måde, at der løbende bliver prioriteret at afholde opfølgningssamtaler. Således er der indenfor de første 14 dage en opsamlings samtale, og efter tre, seks og tolv måneder er der samtaler mellem jobkunde, virksomhed og vejleder fra Jobbanken. Selvom der er minimumsstandarder, er Jobbankens support på dette område unik,

idet vejledningen ikke er underlagt detailstyrede rammer, men ydes efter, hvad der er ønske og behov for i den pågældende situation. Virksomhedslederne ser stor værdi i, at de altid har muligheden for at tage fat i Jobbanken enten løbende eller ved opfølgningssamtaler, hvis de står med udfordringer, de ikke selv har en løsning på.

#### 7.2.4 Forløb uden udløbsdato

Endelig har det værdi for virksomhederne, at Jobbankens indsats ikke slutter, når fastansættelseskontrakten er underskrevet, men at Jobbanken stiller sig til rådighed så længe parterne ønsker det.

*”Jobbankens arbejde er ikke færdigt, når der ligger en ansættelseskontrakt - det er første fase. Så kommer der for nogen jo et langt sejt træk med at komme fra meget få timer, fx 2-4 om ugen, og så finde værdi i at komme op på fx 16 timer om ugen.” (Psykolog)*

## 8. Jobbanken i fremtiden

Denne analyse har indtil videre beskrevet hvilke resultater Jobbankens arbejde har medført for de jobkunder og virksomheder, som har været eller er tilknyttet Jobbanken. I dette kapitel beskrives den kontekst som Jobbankens fremadrettede arbejde spiller ind i.

Ifølge 'Sundhedsprofilen' fra 2017 er antallet af patienter med kontakt til psykiatriske sygehuse steget med fem pct. årligt fra 2010 til 2016.<sup>35</sup> En ældre analyse foretaget af det Nationale Center for Arbejdsmarkedsforskning fra 2010 finder, at 48 pct. af alle førtidspensioner gives til personer med en psykisk diagnose.<sup>36</sup>

Sundhedsstyrelsen har på deres hjemmeside en række anbefalinger til, hvad der kan fremme den mentale sundhed i Danmark. Det er punkter såsom god fysisk sundhed, tro på egne evner, følelse af socialt tilhørsforhold, evne til at etablere relationer, økonomisk sikkerhed, adgang til uddannelse, adgang til et støttende og trygt uddannelses- og arbejdsmiljø samt mulighed for beskæftigelse.<sup>37</sup>

Med knap 218.000 personer på førtidspension<sup>38</sup> og en stigning i antallet af personer med psykiske lidelser og dårligt mentalt helbred,<sup>39</sup> vil der også fortsat være potentiale for Jobbankens indsats til målgruppen. I tillæg hertil flugter Jobbankens metode og jobkunders gevinster med Sundhedsstyrelsens overordnede anbefalinger ift. at fremme mental sundhed.

### 8.1 Jobbankens ønske om ekspansion i fremtiden

Jobbanken har i dag tre afdelinger i hhv. Herning, København og Aarhus. Lokationerne er kendetegnet ved at være centralt beliggende i nærheden af jobkunder, idrætsfaciliteter, offentlige transportforbindelser og virksomheder.

Hver afdeling er sin egen, men der er stort fokus på, at Jobbankens koncept og metode/tilgang er den samme i alle tre afdelinger, så jobkunderne oplever den samme service, uanset hvor de bor.

---

<sup>35</sup> Sundhedsstyrelsen (2018): Styrket indsats for mennesker med psykiske lidelser. Fagligt oplæg til en samlet plan for psykiatriens udvikling.

<sup>36</sup> Det Nationale Center for Arbejdsmiljø (2010): Mentalt helbred, sygefravær og tilbagevenden til arbejde

<sup>37</sup> Sundhedsstyrelsen (2020): Hvad fremmer mental sundhed?

<sup>38</sup> [www.jobeffekter.dk](http://www.jobeffekter.dk)

<sup>39</sup> Sundhedsstyrelsen (2018): Styrket indsats for mennesker med psykiske lidelser. Fagligt oplæg til en samlet plan for psykiatriens udvikling.

Jobbanken har et ønske om at blive landsdækkende, så førtidspensionister med en sindslidelse har mulighed for at komme i arbejde, uanset hvor i landet de er bosat. Jobbanken opererer allerede i et vist omfang i hele landet, men det er ressourcekrævende for vejledere at transportere sig på tværs af landet. Desuden forudsætter Jobbankens fir-strengede model med idræt, netværk, uddannelse og personlig vejledning, at de potentielle jobkunder er bosat i umiddelbar nærhed, så de realistisk set både har mulighed for og overskud til at deltage i Jobbankens aktiviteter.

Virksomhederne peger endvidere på, at det er essentielt, at Jobbanken har mulighed for at reagere hurtigt, såfremt der opstår udfordringer på arbejdspladsen. Det vil, alt andet lige, være lettere, hvis virksomhed og vejleder er fysisk tæt på hinanden. I forbindelse med virksomhedsrekruttering peges der desuden på, at det er en fordel, hvis Jobbankens personale har et lokal-kendskab og -netværk, hvor de kan opdyrke nye jobåbninger. Desuden er det længerevarende samarbejde med lokale virksomheder meningsfuldt ift. at få matchet virksomhed med jobkunde.

Jobbankens virke bygger, ifølge både jobkunder, virksomheder og interessenter, i høj grad på nogle særlige menneskelige kompetencer hos Jobbankens vejlederstab. I interviewene med interessenter beskrives Jobbankens vejledere og ledelse som havende en særlig og anerkendelsesværdig ildsjælementalitet. Denne er karakteriseret ved, at vejlederen opleves at give noget af sig selv, gøre en ekstraordinær indsats og ved, at jobkunder og virksomheder oplever, at vejlederne har en helt oprigtig interesse for jobkunden. Det er, ifølge en lang række af de interviewede, en særegen egenskab ved Jobbanken, at vejledere og ledelse brænder for sagen, men det gør også Jobbanken særligt sårbar overfor medarbejderudskiftning.

De sidste år har Jobbanken haft fokus på konceptualisering og professionalisering af deres metode og tilgang, hvorfor det er ledelsens forventning, at konceptet er klar til udbredelse i andre større danske byer.

Ved en eventuel ekspansion peger flere interviewpersoner på, at en forudsætning for succes er, at Jobbanken er i stand til også at finde og udvikle medarbejdere med samme 'ildsjælementalitet' i nye afdelinger. I forlængelse af dette er det også en forudsætning, at de er i stand til at udbrede og videreføre den eksisterende model til nye afdelinger.



### Vejleder tager turen til andre landsdele

**Historie:** Alice har en psykisk lidelse foruden en række kroniske lidelser. Men Alice er ingeniør og brænder enormt meget for sit område og for at få lov at bruge sin viden i virkeligheden, selvom hun aldrig har været på arbejdsmarkedet. Alices forældre (som er dem, der er interviewet) har forsøgt at få indsatser fra deres hjemkommune, som ikke har mulighed for at hjælpe. En dag hører de et radiospot fra Jobbanken og ringer. Selvom de er bosat i Syddanmark, deltager Alice i et kursus om hvordan man gebærder sig på en arbejdsplads hos Jobbanken i Herning.

Efterfølgende går vejlederen fra Jobbanken i gang med at finde en praktikplads. Vejlederen tager til Syddanmark for at deltage i job-samtalen og Alice ender med at få praktikpladsen.

**Gevinst:** *"Alene det at de ville tage imod Alice var en god oplevelse. Og at de kæmpede for at finde det job, vi eller kommunen ikke selv har kunnet finde. Det har som sagt løftet hende og gjort hende glad, at hun kunne få lov at prøve det."*

Forældrene har fået mere tid til sig selv og har en oplevelse af, at Alice ikke vil være helt så afhængig af dem i hverdagen, hvis hun fortsætter i job.

*"Det er vigtigt at Jobbanken sørger for at prioritere deres medarbejdere korrekt, og at de ikke kun får stemplet med logoet med. De skal også have ånden med." (Politiker)*

En anden forudsætning for fortsat ekspansion i Jobbanken er, at den enkelte vejleders sagsstamme holdes på et rimeligt niveau. Med en stigning i antallet af jobkunder, er sagsstammen for den enkelte vejleder også vokset. Der bør fortsat være fokus på, at hver enkelt vejleder har tid og overskud til at yde en skræddersyet indsats og vejledning overfor jobkunden, da især god tid, fleksibilitet og hurtig handling netop er kerneværdier for både jobkunde og virksomheder.

## 8.2 Efterspørgsel efter Jobbankens ydelser

Der er interviewet tre medarbejdere fra et jobcenter fra tre forskellige kommuner. Alle tre arbejder i en afdeling for job på særlige vilkår. Det er således medarbejdere, der bl.a. visiterer borgere til Jobbanken, og som sidder med godkendelsen af job og praktik.

Det er forskelligt fra kommune til kommune, hvor meget fokus der er på førtidspensionister, der ønsker at arbejde, da det ikke er en 'skal-opgave' i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, men derimod en 'kan-opgave'. Kommunerne imellem varierer det desuden, hvor store udgifter den enkelte kommune har til førtidspensioner.<sup>40</sup>

I "Lov om kommunernes finansiering af visse offentlige ydelser udbetalt af kommunerne, Udbetaling Danmark og arbejdsløsheds-kasserne" fremgår refusionsprocenten mellem stat og kommune for hhv. førtidspension, fleksjob og job med løntilskud. Ser man alene på refusionsprocenten, synes der at være et økonomisk incitament (i form af en besparelse i refusion til kommunen) for staten i at få flyttet folk fra førtidspension til fleksjob (især efter den 53. uge), da de afholder den største udgift til førtidspensionen. Omvendt er det kommunen, som i overvejende grad må afholde udgiften til løntilskud og fleksjob (efter 53. uge).<sup>41</sup> Dertil kommer, at kommunen skal afholde udgiften til eventuelle hjælpemidler førtidspensionisten kunne have behov for på arbejdspladsen.<sup>42</sup> Overgangen fra ren førtidspension til fleksjob eller job med løntilskud medfører øgede skatteindtægter som følge af en indkomststigning. Med i den samlede økonomiske gevinst bør også medregnes øvrige støtteforanstaltninger, såsom psykosociale indsatser.

Incitamentsstrukturens gennemsigthed er væsentlig ift. at indgå samarbejde med kommuner, fordi Jobbankens virke også delvist afhænger af, om kommunen enten ser samarbejdet med Jobbanken som en økonomisk gevinst eller byrde. Interviews med interessenter viser, at det til tider er svært at

<sup>40</sup> Mandag Morgen (2017): <https://www.mm.dk/tjekdet/artikel/store-udsving-mellem-kommunerne-i-udgifterne-til-foertidspension>

<sup>41</sup> I Bekendtgørelse af lov om kommunernes finansiering af visse offentlige ydelser udbetalt af kommunerne, Udbetaling Danmark og arbejdsløsheds-kasserne §5, stk. 2: Refusionsprocentdel fra stat til kommune for fleksjob og løntilskud: 80 pct. de første 4 uger, 40 pct. fra den 5-26 uge, 30 pct. fra den 27-52 uge, 20 pct. for uger efter uge 53. §5, stk. 3: Refusionsprocentdel fra stat til kommune førtidspension: 20 pct. de første 4 uger, 60 pct. fra den 5-26 uge, 70 pct. fra den 27-52 uge, 80 pct. for uger efter den 53 uge.

<sup>42</sup> Bekendtgørelse af lov om kommunernes finansiering af visse offentlige ydelser udbetalt af kommunerne, Udbetaling Danmark og arbejdsløsheds-kasserne. <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2017/1086>



få opbakning til arbejdet med denne målgruppe, som iflg. Lov om aktiv beskæftigelsesindsats ikke skal tilbydes en beskæftigelsesrettet aktivitet.

De interviewede medarbejdere fra jobcentre peger imidlertid på, at økonomi ikke er den eneste bevæggrund for samarbejdet med Jobbanken. Brugen af Jobbanken beror i høj grad også på en forventning om, at kommunen opnår nogle menneskelige gevinster for en gruppe borgere, som de ellers ikke har tilbud til.

De interviewede kommuner efterspørger netop tilbud til personer, som fx mangler et socialt netværk eller har brug for at komme lidt mere ud og/eller udvikle personlige eller sociale kompetencer. Idræts- og netværksfaciliteterne er fx meget efterspurgt af særligt en af jobcentermedarbejderne, fordi medarbejderen ikke kan finde lignende tilbud til sindslidende førtidspensionister andre steder. Faktisk har de interviewede kommunale medarbejdere ikke et udpræget fokus på den deciderede beskæftigelseseffekt, eksemplificeret ved, at de hver især ikke på stående fod er bekendte med, hvor mange af de visiterede førtidspensionister, der faktisk ender i job.

*"Om det er økonomisk værdi - det ved jeg ikke. Det er ikke det, der er vigtigst for os. Det er, at vi får givet nogle mennesker et meningsfyldt liv. Det er det, der er bevæggrunden." (Medarbejder fra jobcenter)*

En enkelt medarbejder efterspørger mere dokumentation for netop antallet af jobkunder, som opnår beskæftigelse. Det ændrer dog ikke ved, at Jobbanken er en vellidt samarbejdspartner for alle de tre interviewede jobcentre. Medarbejderne i jobcentret giver derudover udtryk for, at de har stor tillid til Jobbanken, samt at de ikke oplever et behov for at kontrollere Jobbankens indsats. De kommunale medarbejdere beretter desuden om, at tilbagemeldingerne fra de visiterede førtidspensionister er positive.

Jobcentrenes medarbejdere peger på, at Jobbanken er i stand til at finde jobs, som de ikke selv har mulighed for at opdyrke. Det skyldes bl.a., at Jobbanken har et bredere branchekendskab og et større etableret netværk, som den kommunale medarbejder påstår ikke at have tid til eller mulighed for at etablere i samme grad.

Endelig fortæller to interviewede fagforeninger, at Jobbanken besidder noget specialiseret viden, som de ikke nødvendigvis er i stand til at tilbyde deres medlemmer, der står overfor at skulle førtidspensioneres eller i fleksjob.

### 8.3 Det politiske landskab

Der er interviewet to forskellige politikere fra to forskellige partier samt repræsentanter fra to faglige organisationer (hvoraf den ene derudover var kommunalpolitiker i et tredje parti). Interviewene viser, at der generelt er bred opbakning til Jobbanken. De nærer stor sympati for projektet, fordi Jobbanken arbejder med en målgruppe, som ellers har tendens til at blive glemt. De peger dog også på, at givet målgruppens varige forsørgelsesgrundlag samt deres psykiske og sociale udfordringer, er det en målgruppe, som ikke forventes at kunne bidrage med det store i et økonomisk perspektiv. Snarere er gevinsterne ved Jobbankens arbejde menneskelige i form af forøget livskvalitet.

Det påpeges endvidere, at man som politiker møder mange andre projekter, som på hver deres måde også udfører et meningsfuldt arbejde indenfor beskæftigelsesområdet, socialområdet eller

noget helt tredje. Desuden fremhæver politikerne, at de, uanset hvordan det fremlægges, er begrænset af nogle rimelig faste økonomiske rammer. Sat på spidsen kæmper Jobbanken således mod andre anerkendelsesværdige formål om begrænsede økonomiske midler - men også om dagsordenen.

*"Det store spørgsmål er, om der er nogen der villige til at sætte det øverst på en liste. Det er jo sådan en ting der kan komme til sidst i et finanslovsforløb, og man kan godt være tilhænger og synes at noget skal prioriteres, men er det lige dét man synes er vigtigst før at fx 'Dyrenes Beskyttelse' får 10 mio. Jobbanken er ikke nogen partiers mærkesager... Alle synes det er godt, men der skal være en der på et afgørende tidspunkt siger "det er det der jeg prioriterer over alt andet", og det er svært at få politikerne til at sidde og love det." (Politiker)*

Jobbanken konkurrerer med både andre lignende NGO'er og private virksomheder med andre målgrupper for øje, og de konkurrerer med både rene beskæftigelsesrettede tilbud og på socialområdet, hvor der allerede findes mange anerkendelsesværdige formål, der, ligesom Jobbanken, også ønsker fast finansiering. Politikere og medarbejdere i kommuner har sympati for Jobbankens projekt, men de peger samtidig på, at der er langt fra sympati til reel finansiering. Det nævnes flere gange, at det er svært at opnå varig finansiering gennem enten finanslov eller kommunale tilskud – og at der er mange om buddet.

Jobbanken anvender i dag væsentligt flere ressourcer på dokumentation og fundraising end man tidligere har gjort. Der anvendes således timer og ressourcer på at søge (midlertidige) midler, som kunne være anvendt på kerneopgaven.

## 8.4 Verdensmål

I forhold til at tale ind i en eksisterende dagsorden, så er FN's 17 Verdensmål noget, der fylder meget strategisk og politisk. Især verdensmål 8; "ret til anstændige jobs og økonomisk vækst" (særligt 8.3 og 8.5) og verdensmål 10; "ulighed" (10.1-4) fremhæves af Jobbanken som verdensmål, hvor de kan bidrage med at understøtte stat, kommuner og virksomheder i deres arbejde med målsætningerne. Derfor er virksomheder og interessenter også i interviewene blevet spurgt ind til, hvordan de arbejder med FN's verdensmål (hvis overhovedet).

Den overordnede tilbagemelding er, at man kender verdensmålene på navn – nogle mere end andre – men også, at det mere er nogle målsætninger, som ledelsen arbejder ud fra, snarere end det er målsætninger, den enkelte medarbejder anvender i sit daglige virke.

*"Der må jeg nok sige nej, det er ikke der vi har fokus som medarbejder. Jeg ved ikke med cheferne, men for os medarbejdere er fokus at få hverdagen til at fungere og overholde beskæftigelseslovgivningen og -mål. Det følger vist også verdensmålene, men det er ikke noget vi er bevidste om i vores hverdag." (Repræsentant fra Jobcenter)*

Ganske vist ser det ud til, at større virksomheder, stat og mange kommuner arbejder med FN's verdensmål. Langt de fleste af de virksomheder, som Jobbanken samarbejder med, er imidlertid små og mellemstore virksomheder, som sjældnere vil være interesseret i at arbejde med FN's verdensmål.

*"Udfordringen for Jobbanken er, at det er de store virksomheder, der arbejder med verdensmål, ikke så meget SMV'er, som Jobbanken arbejder med. Men udadtil tror jeg, det kan være godt at tale ind i." (Repræsentant fra fagforening)*

I tillæg hertil påpeger de interviewede virksomhedsledere, når de adspørges til deres eventuelle CSR-strategier, at det ikke er noget, de har i tankerne, når de ansætter en jobkunde. Flere virksomheder har deciderede miljø-, personale- og mangfoldighedspolitikker, ligesom de har et generelt fokus på at tage et socialt ansvar, men de fortæller, at de ikke anvender ansættelsen af jobkunder hverken strategisk eller kommunikationsmæssigt.

Jobbanken kan, hvis muligheden byder sig, med fordel tale ind i en kontekst af FN's Verdensmål nummer 7 og 10, såfremt de aktører, der kommunikerer til, opererer på et mere strategisk niveau. Jobbanken bør omvendt være opmærksom på, at deres samarbejdspartnere (kommunale medarbejdere og SMV'er især) ikke oplever verdensmålene som særegne i sig selv, men snarere som begreber, der dækker over værdier, de i forvejen langt hen ad vejen arbejder med.

*"Jeg synes vi arbejder med at få folk ud med de barrierer de har. Helt sikkert. Men det er ikke noget nyt. Det er ikke pga. verdensmål. Det har vi gjort i mange år. Ja, der er kommet fokus på det, og det er utroligt godt, for det har også noget med ligestilling at gøre. Det skal vi da bare have gang i." (Repræsentant fra Jobcenter)*

## 9. Bilag 1: Beskrivelse af metode

Rapporten er baseret på en kombination af kvantitative og kvalitative data.

Det kvantitative data har bestået af en registerbaseret analyse af jobkundernes udvikling på en række parametre ift. beskæftigelse, sygdom, kriminalitet og økonomi.

Det kvalitative data har bestået af 21 kvalitative dybdeinterview med jobkunder, medarbejdere hos Jobbanken, virksomheder og kommunale ledere.

Den kvalitative dataindsamling er foretaget i det samme tidsrum, som dele af Danmark har været lukket ned grundet COVID-19. Dette har ganske naturligt påvirket rekrutteringen til interview og forringet interessenternes lyst for at deltage i interview. Overordnet set anser Epinion dog det indsamlede kvalitative data for at være tilstrækkeligt validt til at drage konklusioner på baggrund af.

### 9.1 Registerbaseret analyse

Forud for den registerbaserede analyse har Jobbanken overleveret en liste til Epinion med alle aktive jobkunder og deres starttidspunkt for deres forløb hos Jobbanken. Den overleverede liste indeholder 933 personer, og det er denne liste som hhv. beskrivelsen af aktive jobkunder og analysen af udviklingerne for jobkunderne er lavet på baggrund af.

Som nævnt i afsnit 4.2, er der 703 udmeldte jobkunder, som ikke indgår i analysen grundet regler om databeskyttelse. Der er en række grunde til, at jobkunder udmelder sig for forløbet hos Jobbanken, men de mest hyppige er ifølge Jobbanken:

- Jobkunden ønsker ikke længere hjælp og støtte. Dette kan f.eks. forekomme, hvis vedkommende har opnået varig beskæftigelse.
- Jobkunden er overgået til et fleksjob og udgår derfor af Jobbankens målgruppe.
- Jobkunden er overgået til folkepension og udgår derfor af Jobbankens målgruppe.
- Jobbanken vurderer, at vedkommende er et dårligt match. Dette kan f.eks. forekomme, hvis vedkommende ikke kan arbejde, ikke samarbejder aktivt for at komme i job, eller hvis jobkunderens kompetencer og jobønsker ikke kan forenes.
- Jobkunden har ikke underskrevet erklæring om at vedkommendes oplysninger må anvendes i statistiske sammenhænge. Dette kan forekomme hvis vedkommende lider af cyberskræk eller lignende.

Da det ikke er muligt at inkludere de udmeldte jobkunder i analysen, er det væsentligt at nævne, at det kan være risiko for, at fx positive resultater i analysen underestimeres, da en del af de udmeldte jobkunder har haft en succesfuld udvikling efter forløbsstart hos Jobbanken.

Efter listen med aktive jobkunder er blevet overleveret, har Epinion i samarbejde med Danmarks Statistik fået koblet data om beskæftigelse, sygdom, kriminalitet og økonomi på gruppen af jobkunder.

I nedenstående tabel fremgår de anvendte dataregistre, variabler, analysetemaer, som det givne register er blevet brugt under, samt de årstal, det har været muligt at udtrække data på.

Tabel 7: Oversigt over anvendte dataregistre, variable og udtræksår

Tema	Database	Variabler	Udtræksår
Baggrund	BEF	KOEN, ALDER, IE_TYPE, CIVST, HUS-TYPE, FAMILIE_TYPE, ATBOERNF	2000-2019
	UDDA	HFAUDD	2000-2019
Beskæftigelse	DREAM	YDELSE, GRAD	2000-2019
Kriminalitet	KRSI	SIG_BER7, SIG_GER1DTO	2000-2019
Sygdom	SYAM	DIAG23, ANT_BES_AAR, ANT_BES, INDLAEG-DTO, UDDO	2006-2018
	SYHB	PDOM, IANTY, IANTS, PDGS, PDGY	2000-2018
	PSYK_ADM	C_ADIAG, D_INDDTO, D_UDDTO, V_SENG-DÅGE, D_HENDTO	2000-2018
Økonomi	BOST	BOST_UDB, BOST_SATS, BOST_LAAN, BOST_SAGGRUP, BOST_LOFTRED, BOST_CBOTSAG	2007-2019
	IND	BANKAKT, BANK-GAELD, DISPON_13, OFF_OVERFOR-SEL_13, PRE_SOCIO	2000-2018
	PENSINDB	BLB	2014-2018
	HANDIC	FUNK_VURD, MODT_YDELSE_KODE, YDELSE_SLUT, YDELSE_START	2013-2018

Note: Udtræksår dækker over antallet af år, der er udtrukket datasæt fra pr. register. Fx indeholder perioden fra 2000-2019 ti årlige datasæt.

I alt er gruppen af jobkunder blevet koblet til 11 dataregistre med 1-6 variable, hvor der er udtrukket op til 10 datasæt pr. register for på den måde at kunne opgøre udviklinger over tid fra år 2000 til 2019. I nogle registre har data ikke været tilgængeligt i hele perioden, fx har sundhedsdata kun været tilgængeligt frem til 2018.

I forbindelse med registeranalysen er der lavet en række visualiseringer af hvordan jobkunder, der har startet forløb hos Jobbanken mellem 2013 og 2018, har udviklet sig på de forskellige parametre. For at undgå, at undergrupperne af jobkunder bliver for små, vises der ikke udviklinger for jobkunder, der har startet deres forløb hos jobbanken før år 2013. Samtidig skal der også være et datapunkt, der ligger minimum ét år efter gruppens start på forløbet, og af den årsag vises der fx ikke udviklinger for jobkunder, der har påbegyndt deres forløb i 2020.

For at analysere udviklingerne hos jobkunderne er det valgt, at definere robuste gennemsnit for gruppen af jobkunder før og efter deres forløbsstart hos Jobbanken, og derefter signifikanteste forskelle mellem disse gennemsnit. Med denne metode har vi kunne inkludere alle jobkunder i samme udregning uden at begrænses af jobkundernes starttidspunkt på forløb. Jobkundernes baseline-gennemsnit er baseret på en femårig periode op til jobkundernes forløbsstart, mens gennemsnittet efter forløbsstart er baseret på alt data efter forløbsstarts året. Alle jobkunder er desuden vægtet identisk, så der ikke er nogen jobkunder, der tæller mere end andre i det aggregerede gennemsnit.

Ud fra jobkundernes før- og efter-gennemsnit testes eventuelle ændringer for statistisk signifikans ved brug af Student's t-test. Student's t-test er en statistisk hypotesetest, der kan afgøre hvorvidt forskellen mellem to gennemsnit er statistisk signifikant. Nedenfor kan formelen for testen ses.

#### Ligning 1: Student's t-test

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\left(\frac{(N_1 - 1)s_1^2 + (N_2 - 1)s_2^2}{N_1 + N_2 - 2}\right)\left(\frac{1}{N_1} + \frac{1}{N_2}\right)}}$$

Note: X1 og X2 er gennemsnit for et givent parameter hhv. før og efter forløbet hos Jobbanken, N er antallet af jobkunder som gennemsnittene (X1 og X2) er udregnet på baggrund af og S<sup>2</sup> er variansen, hvilket er et mål for den gennemsnitlige afvigelse fra gennemsnittene.

T-testen sammenligner de to gennemsnit (før og efter forløbsstart hos Jobbanken), samt inddrager standardafvigelsen og gruppernes størrelse i udregningen. Ved hjælp af den udregnede t-værdi kan signifikansniveauet findes ved at dividere med antallet af frihedsgrader (gruppetørrelse -1).

## 9.2 Kvalitativ analyse

Ud over inddragelsen af eksisterende kilder, baserer rapporten sig på 21 kvalitative dybdeinterviews gennemført i juni 2020.

Dataindsamlingen er foretaget i juni 2020, og har som så meget andet været påvirket af den generelle nedlukning som følge af COVID-19. Det har i særlig grad været en udfordring i forbindelse med rekrutteringen af jobkunder og virksomheder til interviews. Det er tydeligt, at jobkunderne har haft fokus på deres jobs eller på at deltage i Jobbankens aktiviteter, da beskæftigelsesindsatsen blev genåbnet efter i en længere periode at have været suspenderet. Af den årsag har de ikke haft lyst eller overskud til at deltage i interview. Mange jobkunder (sindslidende, der er tilkendt førtidspension, og som ofte har alvorlige psykiatriske diagnoser) har været isolerede, bekymrede for om sundhedsvæsenet ville bryde sammen samt oplevet sig selv som tilhørende den sårbare gruppe. Mange jobkunder er også overvægtige og derfor i risikogruppen, hvorfor de har været bekymrede for deres sikkerhed. Alle interviews er dog foretaget efter gældende retningslinjer og med de nødvendige sikkerhedsforanstaltninger som sprit, rengøring, afstand og mulighed for mundbind. Det vurderes ikke, at kvaliteten af det data, der er fremkommet på baggrund de gennemførte interview, lider under COVID-19.

Med de kvalitative interview ønskes perspektiver på Jobbankens indsats og deraf afledte gevinster for hhv. jobkunder, virksomheder og samfundet generelt. Det er Jobbanken selv, som har stået for udvælgelsen af alle interviewpersoner, mens det er konsulenter fra Epinion, der har gennemført interviewene. Jobkunderne er udvalgt på baggrund af en række udvælgelseskriterier – heriblandt etnicitet, erhvervs erfaring og iværksætterier – for bl.a. at opnå spredning og validitet. Der er gennemført i alt 21 interviews á cirka 45 minutters varighed. Interviewene er foretaget på Jobbankens kontorer i Herning, Aarhus og København samt pr. telefon. Nedenfor ses en liste over de forskellige aktører, der er blevet interviewet.

**Tabel 8: Oversigt over kvalitative interview**

Aktør	Antal interviews
Jobkunder	6
Virksomheder	6
Medarbejdere i Jobcenter	3
Politikere	2
Repræsentanter for fagforeninger	2
Psykolog	1
Pårørende (forælder til jobkunde)	1
<b>I alt</b>	<b>21</b>

Interviewene med jobkunderne har til formål at tilvejebringe indsigter i jobkundernes egen oplevelse af deres udvikling, samt den afledte værdi og gevinster, som forløbet hos Jobbanken ifølge dem selv har medført. Interviewene med jobkunderne er i analysen anvendt til at nuancere registeranalysens fund, udvide med udviklingsaspekter som registeranalysen ikke beskriver samt sætte rigtige "ansigter" på de forskellige tendenser.

Der er interviewet virksomheder for at undersøge deres oplevelse af jobkundernes kunnen og udvikling. Derudover bidrager virksomhederne med kvalitativ viden ift. hvilke elementer i Jobbankens metode, som er særligt essentielle for, at virksomheder også fremover ønsker at samarbejde med Jobbanken. Også virksomhederne har pga. den noget usædvanlige situation haft ekstra svært ved at prioritere at afsætte tid til et interview, da de har mange opgaver relateret til COVID-19 eller været lukket helt ned. Det vurderes dog ikke, at kvaliteten af den data, der er fremkommet på baggrund de gennemførte interview, lider under COVID-19.

Interessenterne er interviewet for at få et bredere samfundsperspektiv på Jobbankens indsats og målgruppe. Der er både interviewet politikere, kommunale jobcentermedarbejdere og repræsentanter fra fagforeninger for at få et bredt indblik i opbakningen til Jobbankens projekt, herunder den værdi de forskellige aktører oplever, at Jobbanken bidrager med. Med interessenterne er der også talt om temaer som dagsordenfastsættelse, politik, økonomi og menneskelig værdi.

Foruden de ovenstående interviews har Epinion i samme periode foretaget yderligere ti interviews til en anden, lignende undersøgelse, herunder seks interviews med jobkunder og to interviews med virksomheder, et med ledelsen og et med en vejleder fra Jobbanken. I disse interviews er en anden interviewguide anvendt, men tematisk berører denne interviewguide også jobkundernes historier om udvikling, deres tilknytning og forhold til Jobbanken. Der anvendes dermed også dele af disse interviews i denne analyse.

Jobkunderne har haft mulighed for at vælge mellem, om de ville deltage i et interview i et af Jobbankens lokaler eller om de ville foretrække pr. telefon. Valgmuligheden er givet som følge af COVID-19. Alle interviews med virksomheder er under hensyntagen til planlægning og virksomhedernes tidsforbrug foretaget pr. telefon.

Interviewene er blevet gennemført med udgangspunkt i en semistruktureret interviewguide. Der er lavet særskilte interviewguides til de forskellige aktører (medarbejdere, jobkunder og virksomheder), men de behandler i store træk de samme emner og temaer.

Alle interviews er transskriberet fuldt ud. For at håndtere arbejdet med interviewene systematisk, er kvalitativ indholdsanalyse anvendt som analysestrategi. Kvalitativ indholdsanalyse er kort fortalt en systematisk kategorisering af indholdet i de transskriberede interviews.

Databehandlingen, analyserne og displaykonstruktionen er lavet med udgangspunkt i analyseprogrammet NVivo.



## 10. Litteraturliste

- Bekendtgørelse af lov om kommunernes finansiering af visse offentlige ydelser udbetalt af kommunerne, Udbetaling Danmark og arbejdsløsheds-kasserne. <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2017/1086>
- Lov om aktiv beskæftigelsesindsats (2019): <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/548>
- [www.jobeffekter.dk](http://www.jobeffekter.dk)
- ATP Faktum (2019): Færre nye førtidspensionister vælger at indbetale til SUPP
- OECD (2018): Health at a Glance: Europe 2018. <https://bedrepsykiatri.dk/wp-content/uploads/2019/09/2018-OECD-udsnit-af-rapport-Health-at-a-Glance-DK-110-mia-kr.-2.pdf>
- Det Nationale Center for Arbejdsmiljø (2010): Mentalt helbred, sygefravær og tilbagevenden til arbejde”
- Danmarks Statistik: <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyt/NytHtml?cid=28595>
- Socialstyrelsen (2011): Evaluering af Nye veje til arbejde
- Sundhedsstyrelsen (2017): Betydning af dårlig mental sundhed for helbred og socialt liv. [https://www.sdu.dk/sif/-/media/images/sif/sidste\\_chance/sif/udgivelser/2017/betydning\\_af\\_daarlign\\_mental\\_sundhed\\_for\\_helbred\\_og\\_socialt\\_liv.pdf](https://www.sdu.dk/sif/-/media/images/sif/sidste_chance/sif/udgivelser/2017/betydning_af_daarlign_mental_sundhed_for_helbred_og_socialt_liv.pdf)
- Sundhedsstyrelsen (2018): Styrket indsats for mennesker med psykiske lidelser. Fagligt oplæg til en samlet plan for psykiatriens udvikling. [https://www.sst.dk/-/media/Udgivelser/2018/Styrket-indsats-for-mennesker-med-psykiske-lidelser,-d,-Fagligt-opl\\_pct.C3pct.A6g.ashx?la=da&hash=2872D1674CAF8A6E6A1199CBECF1625A11B62F24](https://www.sst.dk/-/media/Udgivelser/2018/Styrket-indsats-for-mennesker-med-psykiske-lidelser,-d,-Fagligt-opl_pct.C3pct.A6g.ashx?la=da&hash=2872D1674CAF8A6E6A1199CBECF1625A11B62F24)
- Sundhedsstyrelsen (2020): Hvad fremmer mental sundhed. <https://www.sst.dk/da/Viden/Mental-sundhed/Fremme-af-mental-sundhed/Hvad-fremmer-mental-sundhed>
- Vidensråd for forebyggelse (2013): Kort om psykisk sygdom og ændret livsstil. [http://www.vidensraad.dk/sites/default/files/kort\\_om\\_psykisk\\_sygdom\\_og\\_livsstil.pdf](http://www.vidensraad.dk/sites/default/files/kort_om_psykisk_sygdom_og_livsstil.pdf)
- Sundheds- og Ældreministeriet: [https://www.sum.dk/Aktuelt/Publikationer/psykisk\\_sygdom/Kapitel%206.aspx](https://www.sum.dk/Aktuelt/Publikationer/psykisk_sygdom/Kapitel%206.aspx)
- Fx Rockwool Fondens Forskningsenhed (2012): Et liv i periferien: <https://www.rockwoolfonden.dk/app/uploads/2015/12/Et-liv-i-periferien.pdf>
- Fx SDU (2018): Kortuddannelse har flere usudne vaner [https://www.sdu.dk/da/sif/ugens\\_tal/15\\_2018](https://www.sdu.dk/da/sif/ugens_tal/15_2018)
- SFI (2014): Hvilken forskel gør tilkendelsen af førtidspension <https://www.vive.dk/media/pure/5221/276974>
- Vive 2019: <https://www.vive.dk/da/udgivelser/potentialeberegning-af-beskaeftigelse-for-udsatte-ledige-9000/>
- TV2 (2020) <https://nyheder.tv2.dk/samfund/2020-05-06-coronakrisen-kan-koste-dansk-velfaerd-i-ti-aar-vi-bliver-fattigere>
- Mandag Morgen (2017): <https://www.mm.dk/tjekdet/artikel/store-udsving-mellem-kommunerne-i-udgifter-til-foertidspension>

- Ældresagen (2020): Fleksydelse <https://www.aeldresagen.dk/viden-og-raadgivning/vaerd-at-vide/f/folkepension-og-foertidspension/faelles-bestemmelser-for-folkepension-og-foertidspension>