


“Find vejen”

Et kursus for ledige, som ønsker nye ideer til deres fremtid

Kognitive psykologer
psynaps



Denne rapport indeholder en beskrivelse af kurset “Find vejen” afholdt hos Egedal Kommune i efteråret 2013. Der gives dels en præsentation af konceptet, af de anvendte redskaber og en grundig evaluering af kursets effekter, samt anbefalinger til kommende kurser.

psynaps 

Johnnie Bruus Rasmussen Cand. Psych.
Maria Hancock Cand. Psych. Aut.

Indhold

1.1 Teorien og konceptet bag kurset	2
2.1 Kurset "Find vejen"s indhold	3
2.2 Kursusdagens konkrete indhold	3
3.1 Redskaber anvendt i forbindelse med kurset "Find vejen"	4
3.2 Kognitive adfærdsterapeutisk teori	4
3.3 NEO-PI-R personlighedstest	4
3.4 Redskaber til indsamling af data	5
4.1 Evaluering af kurset "Find vejen"	6
4.2 Deltagernes indledende forventninger til kurset	7
4.3 Oplevelse af egen jobsituation forud for kurset	8
4.3.1 Deltagernes beskrivelse af egen jobsituation	8
4.3.2 Tro på jobmuligheder	8
4.4 Deltagernes oplevelse af egen jobsituation efter kurset	10
4.4.1 Deltagernes oplevelse af deres jobsituation efter kurset	10
4.4.2 Tro på jobmuligheder	10
4.5 Deltagernes evaluering af kursusdage	11
4.6 Medarbejderoplevelse af deltagernes proces	12
4.7 Uforudsete effekter	13
5.1 Konklusion	14
5.2 anbefalinger og udviklingspunkter for kommende kurser	14
5.2.1 Kursusindhold og opbygning	14
5.2.2 Netværksmøder	15
5.2.3 Kursussted.....	15

1.1 Teorien og konceptet bag kurset

Kurset "Find vejen" er opbygget ud fra en kognitiv adfærdspsykologisk model, hvor antagelsen er, at alle mennesker har nogle personlighedstræk og leveregler, som guider dem i deres tolkninger og adfærd på tværs af alle livets situationer. Dette betyder, at personlighedstræk og leveregler, som er til stede på det tidspunkt, hvor den ledige mister sit arbejde, vil være forud eksisterende faktorer, som kommer til at være med til at styre den lediges tolkning og håndtering af sin jobsituation.

Tanken bag kurset er, at man ved at kortlægge den lediges personlighedstræk og leveregler og italesætte disse, kan få nye handlemønstre indarbejdet hos deltagerne. Når dette gøres i en gruppe, kan deltagerne ligeledes få indsigt i andre tolkninger og handlemåder i forhold til en ledighedssituation, og kan således bidrage til at andre deltagere "rykker sig".

Eksempel

Anne er 42 år, og har altid haft den indstilling, at hvis man skal kaste sig ud i noget, så skal man kunne gøre det grundigt og "rigtigt". Hun har altid fungeret fint i job og uddannelse, men som ledig gennem 4 måneder begynder hun at tvivle på, at hendes ansøgninger er gode nok. Hun går i stå med at søge og tage kontakt, da hun ikke føler, at det hun kan præsentere er gennemarbejdet og grundigt nok. Hun kan heller ikke overskue ny uddannelse, idet hun ikke ved, hvad fremtiden bringer, hvis hun kaster sig over noget nyt, hvilket gør hende utryk.

Peter er 38 år og har altid været lidt af en idé mand. Han har shoppet meget mellem forskellige jobs, og kan lide at sætte gang i nye afdelinger og projekter. Ofte har han kastet sig over projekter uden helt at komme i mål, men han fortsætter ufortrødent. Han er pt mellem jobs og har været startet på to kortere kursusforløb, som han dog er stoppet på igen, da det viste sig, at de ikke helt matchede hans ønsker. Han er nu i fuld gang med at udtænke en ny plan for uddannelse, som han regner med at iværksætte snarest. På kurset "Find vejen" møder Peter og Anne hinanden og gennem undervisning og gruppearbejde bidrager de til hinandens proces. Anne stiller en række kritiske spørgsmål til Peters planer, som hun slet ikke synes er godt nok gennemtænkt. Hun synes, han skal undersøge nogle fakta om uddannelsen, før han kaster sig over et tredje kursusforløb. Peter giver hende ret i dette og laver i stedet en handleplan for afklaring af spørgsmål, som han skal have undersøgt før en eventuel kursusstart.

Peter lytter til Annes frustrationer, som ligger langt fra hans egen oplevelse af jobmarkedet. Han kommer med opmuntrende kommentarer og ideer til nye områder, som Anne kunne undersøge. Peter kommer med ideer, som Anne aldrig selv ville have tænkt på, fordi de ligger langt fra hendes trykkeszone. Hun kan dog lide nogen af ideerne, og lægger derfor en plan for hvordan hun kan gå videre med disse på en måde, som giver hende den information, som hun har brug for, for at føle sig tryk.

På netværksmøderne efter selve kurset bakker Anne og Peter hinanden op i deres planer, og Peter ender med at få afklaret information om kurset, som viser sig ikke at være det rigtige for ham. I stedet har han fundet et mere passende kursus i forbindelse med sin informationssøgning. Anne skriver ansøgninger til helt anderledes arbejdspladser end tidligere, og får ros af hele holdet for at forfølge de nye ideer.

2.1 Kurset "Find vejens" indhold

Undervisningen vekslede mellem teori og praksis, hvor deltagerne hele tiden var i proces med at skabe og generere nye ideer til, hvordan deres ledighedssituation kunne tackles. Udover at deltagerne fik nye handlemuligheder, lærte de således også en "teknik til generering af ideer". Dette kan være gavnligt i fremtidige situationer såvel som den nuværende ledighed, men kan også udnyttes i kommende jobsituationer, hvor idegenerering kan være en del af arbejdet. Det var deltagerne selv, der faciliterede øvelserne. Det betød, dels at de fik erfaring med brugen af redskaberne, og dels at deltagerne var aktive, og således allerede på kurset var i gang med at tage ansvar for deres egen situation.

Der blev desuden før og efter kurset afholdt individuelle samtaler. Samtalerne havde to formål: 1) at underviserne fik mulighed for at rette undervisningen til i forhold til deltagerens individuelle behov og 2) at deltagerne fik individuel sparring på deres oplevelse af deres muligheder. Samtalerne blev styrket, ved deltagerne fik lavet en personlighedstest til afdækning af ressourcer.

2.2 Kursusdagens konkrete indhold

Dag 1: Kreativitetens psykologi Hvorfor er det vanskeligt at tænke utraditionelt, hvilke faktorer hæmmer og hvilke fremmer kreativitet?
Dag 2: Facilitering af kreativitet Konkrete værktøjer, der understøtter mindre og større grupper i deres innovation.
Dag 3: Generering af ideer Deltagerne anvendte de tilegnede værktøjer og deres nye viden til at generere ideer til deres egen situation.
Dag 4: Kvalificering af ideer Udvælgelse af de bedste ideer og sortering og kvalificering af disse.
Dag 5: Handleplaner Deltagerne udarbejdede deres egne handleplaner, der satte dem i stand til selv at udnytte de muligheder, de afdækkede i løbet af ugen.

3.1 Redskaber anvendt i forbindelse med kurset

"Find vejen"

Herunder beskrives nærmere de redskaber og tilgange, som har været anvendt i forbindelse med kurset. Der beskrives både redskaber og metoder anvendt i såvel udviklingen som gennemførelsen af kurset.

3.2 Kognitiv adfærdsterapeutisk teori

Kognitiv adfærdsterapi er en evidensbaseret terapiform, som gennem mange års forskning er valideret og bl.a. står opført i sundhedsstyrelsens referenceprogram¹ til behandling af bl.a. angst, depression og andre tilstande. Der er også foretaget studier, hvor kognitiv adfærdsterapeutisk metode benyttes i forbindelse med ledige i jobsøgnings situationer. Der er således tale om en veldokumenteret og valideret bagvedliggende teori. I den konkrete sammenhæng anvendes der ikke decideret terapeutiske tilgange til deltagerne, men der trækkes på den kognitive adfærdsterapeutiske metodes modeller og viden om personligheden og handlemønstrene i forbindelse med undervisningen og de individuelle samtaler. Ligeledes anvendes denne tilgang til forståelsen af de gruppedynamikker, der opstår på holdet.

3.3 NEO-PI-R personlighedstest

NEO-PI-R personlighedstest

NEO-PI-R personlighedstest er ligeledes et veldokumenteret og valideret redskab, og anvendes globalt til måling af personlighed i forbindelse med forskning, rekruttering og personligt udviklingsarbejde.

NEO-PI-R er et spørgeskema bestående af 240 spørgsmål af forskellig karakter, som udfylder skal forholde sig til på en "enighedsskala" varierende fra meget uenig til meget enig. .

¹ Links til sundhedsstyrelsens referenceprogrammer:
http://sundhedsstyrelsen.dk/publ/publ2007/plan/sfr/sst_angstrapport_web.pdf
http://sundhedsstyrelsen.dk/publ/publ2007/plan/sfr/sst_dep.rapport.pdf

Efterfølgende fremkommer en profil, hvor deltagerens besvarelse sammenholdes med en normgruppes besvarelser, og dette giver mulighed for at vurdere, hvor han eller hun befinder sig på en række personlighedstræk i forhold til den øvrige befolkning. Deltageren vurderes først og fremmest på fem grundtræk kaldet Emotionel stabilitet (N), Ekstroversion (E), Åbenhed (O), Venlighed (A) og samvittighedsfuldhed (C). Herudover vurderes deltageren på en række delskalaer under de enkelte grundtræk.

Det blev som udgangspunkt gjort mest ud af at definere, hvor deltageren adskilte sig fra gennemsnittet af befolkningen, idet det typisk vil være på disse træk, man oplever deltagerens specifikke karakteristika og de handlemønstre, der vil være typiske for deltageren i fx en ledighedssituationen.

3.4 Redskaber til indsamling af data

I forbindelse med afholdelse af kurset, er der indsamlet data om deltagernes udvikling og tilfredshed med kurset på såvel kvantitativt som kvalitativt niveau. Der er anvendt onlinebaserede spørgeskemaer forud for kurset, og disse er gentaget efter kursusdagens afslutning, for at undersøge bl.a. deltager motivation, forventninger og tanker om deres jobsituation.

Der er ligeledes anvendt spørgeskemaer til evaluering af kursusdeltagernes tilfredshed.

Der er også anvendt spørgeskemaer til de ansatte ved Egedal Kommune, for at medinddrage deres opfattelse af en eventuel forandring i den lediges handlemønstre og syn på sin situation.

Endelig er der brugt semistruktureret interview i forbindelse med den indledende og afsluttende samtale, for at formidle deltagernes personlighedsprofiler og deres personlige handlemønstre i forhold til ledighedssituationen.

4.1 Evaluering af kurset "Find vejen"

Herunder præsenteres kort de resultater, som er opnået i forbindelse med kurset "Find vejen". Til Evalueringen er anvendt spørgeskemaer samt interview med hhv. deltagere og medarbejdergruppen ved Egedal Kommune, som har været involveret i kursets forløb. På de følgende sider er der gået i dybden med nedenstående punkter. Evaluering er baseret på deltagernes besvarelse af spørgeskema vedr. deres oplevelse af egen situation (besvaret før og efter), deltagernes evaluering af kurset og medarbejdernes besvarelse af spørgeskema vedr. deres oplevelse af deltagernes udvikling.

Evalueringen er inddelt i følgende punkter:

- 4.2 Deltager forventninger til kurset
- 4.3 Deltager oplevelse af jobsituation forud for kurset
- 4.4 Deltager oplevelse af jobsituation efter kurset
- 4.5 Deltager evaluering af kursusdage
- 4.6 Medarbejder oplevelse af deltageres proces
- 4.7 Uforudsete effekter

4.2 Deltagernes indledende forventninger til kurset

Denne del af evalueringen er begrænset af, at vi under anden samtale ikke havde kontakt til internettet, og deltagerne ikke besvarede spørgeskemaet direkte, men kun besvarede det mundtligt og besvarelsenerne efterfølgende er indtastet.

I forbindelse med spørgeskemaet giver deltagerne udtryk for følgende forventninger:

- Skabelse af netværk og brug af andres input
- Værktøjer til at løse egen situation
- Øget motivation for jobsøgning
- Nye indsigter i sig selv og måde at handle på

Nogle deltagere giver også udtryk for:

- Forvirring om kursets indhold
- Forvirring om praktiske forhold i forbindelse med kurset

Deltagernes forventninger stemmer overordnet udmærket overens med kursets formål, så de indledende informationer ser ud til at have givet relevant information. Dog har enkelte kursusdeltagere haft svært ved at forstå det beskrevne indhold. Ligeledes er der en tendens til, at visse deltagere har været i tvivl om praktiske forhold omkring kurset. Ved at stille yderligere spørgsmål, handlede disse tvivlsspørgsmål fx om muligheden for at købe frokost på kursusstedet, forvirring om hvorvidt kursets blev afholdt på jobcentret eller et andet sted. I rapportens afsnit om "anbefalinger til fremtidige kurser" vil vi redegøre for, hvorledes disse tvivlsspørgsmål bedre kan imødekommes.

Eksempler på svar fra deltagerne på spørgsmålet "Hvad forventer du at få ud af kurset "Find vejen"

"Gode værktøjer, mulighed for chance for arbejde. Andres input"

"Motivation"

"Forventer at få nye måder at se tingene på"

"Jeg forventer at blive bedre til at planlægge selv, når jeg ikke er i arbejde. Være mere åben"

"Nye ideer til eventuelle forbedringer i mine ansøgninger, og så bare andre input fra andre mennesker"

"Input - jeg kan ændre på tænkemønstre. Lidt ekstra kreativitet. Bidrage til de andre kursister"

4.3 Oplevelse af egen jobsituation forud for kurset

4.3.1 Deltagernes beskrivelse af egen jobsituation

Deltagernes oplevelse af egen jobsituation blev undersøgt via interview og spørgeskema. Deltagerne blev bl.a. bedt om at beskrive deres egen jobsituation, vurdere deres tro på jobstart inden for hhv. 3, 6 og 12 måneder og give udtryk for eventuelle negative forventninger til egen jobsituation.

Deltagerens beskrivelse af egen jobsituation faldt overordnet i nedenstående kategorier:

- Bekymring over forhold, som adskiller deltageren fra et job (herunder alder, kurser, færdigheder)
- Manglende muligheder for at formidle egne evner til en potentiel arbejdsplads
- Frustration og tristhed over egen situation

Når de beskrev deres situation, var der tydelig frustration over situationen og ikke mindst, at de ikke fik svar på ansøgninger, samt at de oplevede alderen som en barriere.

4.3.2 Tro på jobmuligheder

Deltagerne blev bedt om, på en skala fra 1 til 10, at vurdere deres motivation og optimisme for at være i job efter hhv. 3, 6 og 12 måneder. 1 defineres som "Helt sikkert ikke" mens 10 defineres som "helt sikkert i job". Inden kurset blev den samlede score således:

- I job inden for tre måneder, gennemsnit: 6,21
- I job inden for seks måneder, gennemsnit: 8,50
- I job inden for tolv måneder, gennemsnit: 9,14

Deltagernes tro på et job på kort sigt er tydeligt den, der har det sværest, men de scorer relativt højt, når det gælder seks måneder og et år.

Eksempler på svar fra deltagerne på spørgsmålet "Beskriv din egen jobsituation"

"Jeg har masser at byde på. Der er bare nogen steder, der ikke giver én en chance hvis du ikke har en akademisk uddannelse eller er over 50"

"Jeg skal afklares med, hvad jeg vil fremadrettet, før jeg kan blive topmotiveret"

"Frustrerende"

"Jeg tror at min alder er en barriere"

"Nogle gange mere ked af det end andre. Det er en trist situation"

"Det er frustrerende at sende til Brøndby kommune og få at vide, man er nummer 400 i køen"

4.4 Deltagernes oplevelse af egen jobsituation efter kurset

4.4.1 Deltagernes oplevelse af egen jobsituation efter kurset

Deltagernes oplevelse af deres egen jobsituation, kom under den anden samtale til udtryk ved, at deres tilgang til det at søge jobs var blevet mere "pågående" - at de havde mere tro på sig selv og dermed ikke oplevede en telefonsamtale inden ansøgning eller et besøg på arbejdspladsen som påtrængende. Derudover gav de udtryk for, at en del af de overbevisninger om deres muligheder (eksempelvis jeg er for gammel, og jeg er låst fast i systemets rigiditet), der har holdt dem tilbage, var blevet godt og grundigt udfordret.

4.4.2 Tro på jobmuligheder

Efter kurset blev den samlede score således for troen på jobstart inden for hhv. 3, 6 og 12 måneder således:

- I job inden for tre måneder, gennemsnit: 7,00
- I job inden for seks måneder, gennemsnit: 8,21
- I job inden for tolv måneder, gennemsnit: 9,14

Den primære forskel fra før kurset ses i deltagernes ændring i opfattelsen af en jobmulighed inden for en kortere periode på 3 måneder. Dette kan eventuelt skyldes, at deltagerne allerede fra start var relativt overbeviste om, at de ville komme i job inden for 12 måneder, trods det, at de overordnet havde nogle bekymringer om deres situation.

Eksempler på svar fra deltagerne på spørgsmålet "Beskriv din egen jobsituation" efter kurset.

"Jeg er blevet mere positiv. Mere selvtillid – stik imod min natur"

"Forsigtigheden er lagt på hylden"

"Der er ikke kun én løsning"

"Jeg er blevet mere nysgerrig på nogle ting og projekter"

"Jeg har fået flyttet på holdninger. Mere positiv og nye vinkler"

"Jeg er blevet bedre til at fremlægge. Tænker ud af boksen, nu ringer jeg til arbejdsgiverne"

4.5 Deltagernes evaluering af kursusdage

Efter kurset blev deltagerne bedt om at evaluere deres oplevelse af kurset – samlet såvel som de enkelte kursusdage. De skulle vurdere kurset på en skala fra 1 til 10, hvor 1 er meget dårligt og 10 er meget godt. Resultatet er listet herunder. Derudover er listet de kommentarer, som deltagerne skrev i evalueringen og gav under den afsluttende samtale.

Deltagernes evaluering af kurset som helhed vurderes gennemsnitligt til 8,8 og falder i følgende overordnede kategorier:

- Oplevelse af udvidede muligheder og ideer
- Opbygning af netværk og positive oplevelser
- Udvikling af egne handlemønstre
- Behov for bedre information forud for kurset
- Ønske om kortere men flere dage

Deltagernes evaluering af kursusdagens delelementer er gennemgået med evalueringsgennemsnit herunder. Deltagerne har givet kursets delelementer en score på en skala fra 0-10 hvor 10 er mest positivt:

- Den indledende samtale – 7,4
- Dag 1 – teori – 7,5
- Dag 2 – praktiske øvelser – 8,1
- Dag 3 – idegenerering – 8,2
- Dag 4 – kvalificering af ideer – 8,3
- Dag 5 – Handleplan – 9,0
- Afsluttende samtale – 9,5

Eksempler på svar på deltagernes samlede evaluering af kurset

"Åbnet mine tanker. Nye muligheder – endelig noget positivt"

"Jeg fik lavet et prioriteringskema og er blevet mere positiv"

"Bedre sortering i deltagerne – nogle var ny ledige og andre ved at forlade systemet"

"Det har åbnet mine tanker mod nye muligheder"

"Det lykkedes at skubbe til folk"

"Kurset skulle ligge tidligere i ledighedsperioden"

"Kurset var lidt kort, gerne flere dage"

4.6 Medarbejderoplevelse af deltagerens proces

Medarbejderne blev bedt om at evaluere kursets effekt på deres borgere. Dette foregik ved en spørgeskemaundersøgelse cirka 4 måneder efter kursets afslutning, således at medarbejderne havde haft mulighed for at have en eller flere samtaler med deres borgere som opfølgning.

Evalueringen er begrænset en smule af, at ikke alle medarbejdere fortsat var en del af arbejdsgruppen, og desuden at nogle af borgerne ikke efterfølgende (ER DET det DER MENES??) havde været i kontakt med deres jobkonsulent. Evalueringerne er således baseret på kun 3 medarbejders evaluering af processen.

Medarbejderne oplevede generelt, at deltagerne havde ændret syn på deres situation. Derudover oplevede medarbejderne, at deltagerne havde taget godt imod anvendelsen af personlighedstesten. Herunder er enkelte udsagn fra medarbejdernes evaluering.

- Borgeren tager mere initiativ i forhold til sin egen jobsituation
- Borgeren har nye ideer/planer for sin fremtid
- Borgeren taler anderledes om sine muligheder
- Vi har oplevet en meget positiv feedback fra borgerne

4.7 Uforudsete effekter

Der var, ud over de personlige individuelle oplevelser, kommet flere konkrete forandringer eller effekter ud af kursusugen.

- Prioriteringsskema i forhold til jobønsker. En af deltagerne fik lavet et prioriteringsskema, hvor han kunne vurdere et jobopslag (og projekter) ud fra kriterier, som han vurderede som relevant. Det vil kunne bruges af andre ledige, der skal blive klogere på en retning i jobsøgningen.
- Find jobbet hjulet. En af grupperne fik udviklet tanker til et "Find jobbet hjul". Ideen er, at vejen ind til jobbet, kan være mangeartet. Værktøjet inspirerer til forskellige muligheder for at komme i betragtning til et job: Ring til kontaktpersonen, brug netværk, brug LinkedIn m.m.
- Netværksmøder. Nok den vigtigste uforudsete effekt af kurset er de efterfølgende møder, som gruppen har afholdt. De præsenterer sig selv for hinanden og giver hinanden sparring i deres jobsøgning. Det netværk, som blev skabt på kursusugen, er således vedvaret og fungerer stadig på ugentlige møder 3 måneder efter afslutningen af selve kurset. Vi har som bilag lagt netværksgruppens seneste nyhedsbrev.
- Gruppen er i gang med at realisere et af de store projekter, der kom ud af kurset: En cafe, hvor ledige kan støtte hinanden og arbejdsgivere kan komme i kontakt med ledige.

6.1 Konklusion

Sammenholdes deltagernes forventninger og vores egne forventninger med deltagernes evaluering, har vi nået målet: De tænker mere positivt om deres muligheder, de gør noget andet end de gjorde før kurset, og de har fået etableret et netværk, som de aktivt bruger. Derudover er der kommet to konkrete værktøjer ud af kurset, som ledige kan bruge i kvalificeringen af deres jobsøgning.

Vi har ikke kunnet måle en forbedring på deres optimisme. Det skyldes, dels at de fra starten var relativt optimistiske, og at der efter kurset var færre, der besvarede spørgeskema end inden.

Vi har ikke kunnet finde en sammenhæng mellem resultat af kurset og alder eller uddannelsesniveau. Det var heller ikke vores forventning, da vi kun havde 15 deltagere, og forskelle således ikke ville kunne måles med signifikans.

Der tegner sig et billede af, at der er nogen, for hvem kurset virkelig har rykket og for andre har det "kun" givet nye perspektiver og nye muligheder, der skal prøves af. Dette kan eventuelt hænge sammen med, at nogle af deltagerne fra start havde mere motivation for kurset end andre, samt at nogle var ny ledige og andre havde været ledige gennem længere tid.

5.2 anbefalinger og udviklingspunkter for kommende kurser

5.2.1. Kursusindhold og opbygning

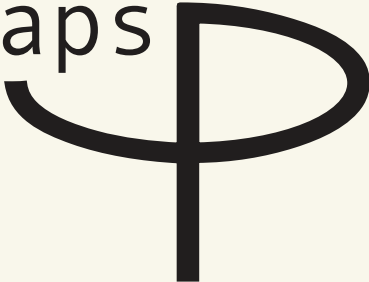
Deltagerne har generelt vurderet behovet for information forud for kurset som større, og det er således vores anbefaling, at man i stedet for den indledende samtale afholder et fælles informationsmøde, hvor dels konceptet og profilerne fra Neo-PI-R præsenteres i overordnede termer. Ligeledes bør der udarbejdes en skrivelse med praktisk information, som ud over tid og sted også dækker andre praktiske forhold omkring kursusafholdelsen.

5.2.2 Netværksmøder

Den uforudsete effekt af kurset – netværksmøderne, hvor deltagerne fortsat mødes ugentligt – er formentlig værd at forsøge at bibeholde i kommende kurser. Det anbefales at afholde nogle kurser med få måneders mellemrum, således at nye deltagere naturligt kan erstatte naturligt frafald på møderne, og således at der også opstår en udveksling og en proces for deltagerne omkring deltagelsen. Det anbefales, at underviseren mellem hvert kursus deltager i 1-2 af netværksmøderne for fortsat her at facilitere udviklingen.

5.2.3 Kursussted

For at hjælpe nye kursister ind på netværksmøderne, anbefaler vi at afholde kurserne på Græstedgård, da det er her, netværksmøderne afholdes. På den måde kan tidligere og aktuelle kursister mødes i "arrangeret" regi, inden de indlemmes i netværket.

psynaps 

Kognitive psykologer
psynaps



Psynaps - Slagelse Kognitive Psykologklinik

Skovsøgade 3A 1.sal, 4200 Slagelse / Tlf.: 61 42 47 19 / info@psynaps.dk / www.psynaps.dk / CVR: 31911974