



Åbent referat til

Udvalget for Arbejdsmarked og Integration

Mødedato: Onsdag den 4. februar 2015

Mødetidspunkt: 8:00 - 11:00

Mødested: Mødelokale 9, BCV

Deltagere: Lisbet Rosendahl, Marianne Bruun Kristiansen, Keld
Jacobsen, Søren Laulund, Peder Foldager Hansen, Holger
Grumme Nielsen

Fraværende: Poul Rosendahl

Referent: Lena Andersen

**Indholdsfortegnelse**

	Side
132. Godkendelse af dagsorden	290
133. Orientering - Carsten Koch udvalgets anbefalinger til regeringen om et bedre integrationsprogram	291
134. Godkendelse af høringsmateriale for Integrationspolitik	293
135. Opfølgning på dialog med Integrationsrådet	296
136. Opfølgning på temamøde om integration i Byrådet den 13.1.2015.....	298
137. Den foreløbige kommunekvote for 2015	300
138. Orientering om Jobcenteranalyse ved BDO.....	302
139. Særlig indsats 2015 - Sygedagpenge	305
140. Vedtaget Beskæftigelsesreform 2015	307
141. Drøftelse af kommende studietur for Udvalget for Arbejdsmarked og Integration	310
142. Orientering til pressen.....	312
143. Gensidig orientering.....	313
Bilagsliste	314
Underskriftsblad	315



Varde Kommune

**Udvalget for Arbejdsmarked og
Integration**

04-02-2015

132. Godkendelse af dagsorden

Dok.nr.: 7413

Sagsid.:

Initialer: LEAN

Åben sag

Beslutning Udvalget for Arbejdsmarked og Integration den 04-02-2015

Fraværende: Poul Rosendahl

Godkendt.



133. Orientering - Carsten Koch udvalgets anbefalinger til regeringen om et bedre integrationsprogram

Dok.nr.: 7388
Sagsid.: 12/5236
Initialer: pimn
Åben sag

Sagsfremstilling

Jobrettet indsats for ny ankomne flygtninge og indvandrere virker

Dette er en af konklusionerne fra Carsten Koch udvalget, der er ved at færdiggøre sin anden og afsluttende rapport om beskæftigelsesindsatsen i Danmark.

Anbefalingen fra ekspertgruppen er, at deltagerne i integrationsprogrammet skal have en virksomhedsrettet indsats som en obligatorisk del af programmet.

Et kortere og mere intensivt integrationsprogram

Det anbefales, at varigheden i det 3-årige integrationsprogram ændres til højst 2 år og samtidig med en større og tidligere fokus på en indsats, der er individuelt tilpasset den enkeltes udfordringer. Den tidlige indsats skal bl.a. sikres ved, at der højst skal gå to uger fra borgeren ankommer til kommunen, til den første samtale holdes.

Inddragelse af rehabiliteringsteamet

Det anbefales ligeledes, at aktivitetsparate deltagere efter 2 år i integrationsprogrammet har pligt til at deltage i en tværfaglig vurdering af deres situation og videre forløb.

Baggrund for rapporten

Carsten Koch udvalget er ved at færdiggøre sin anden og afsluttende rapport, der handler om indsatsen til gruppen af borgere i udkanten af arbejdsmarkedet.

På baggrund af det stigende antal flygtninge har regeringen anmodet ekspertgruppen om at fremrykke afrapporteringen for flygtninge og familiesammenførte udlændinge.

Det fremgår, at "to tredjedele af deltagerne i integrationsprogrammet er hverken kommet i arbejde eller uddannelse, når programmet sluttet efter 3 år. Først og fremmest anbefales at give kommunerne mere effektive incitamenter til at inddrage virksomhederne".

Ekspertgruppen er blevet bedt om at komme med 10 anbefalinger. De øvrige anbefalinger er:

- Tidlig og grundig kompetenceafklaring
- Danskuddannelse skal i højere grad integreres i den virksomhedsrettede indsats
- Mentorstøtte skal opprioriteres i integrationsprogrammet
- Aktivitetsparate skal have en koordinerende sagsbehandler
- De kommunale medarbejdere skal opkvalificeres
- Der skal etableres forsøg med kommunale partnerskaber på tværs af sektorer

Forvaltningens vurdering

Forvaltningen vurderer, at en mere individuel, tidlig og virksomhedsrettet indsats samt inddragelse af rehabiliteringsteamet, såfremt en sådan indsats ikke er lykkedes efter 2 år vil kunne have en positiv effekt. Endvidere vurderer forvaltningen, at indsatsen, på sigt, vil kunne føre til, at flere ny ankomne flygtninge og indvandrere vil kunne finde fodfæste på arbejdsmarkedet og dermed blive selvforsørgende, dog vil det være afhængigt af, hvilke nationaliteter vi vil modtage fremover.



Varde Kommune

Udvalget for Arbejdsmarked og Integration

04-02-2015

Ansættelse af den første virksomhedskonsulent med integration som sit speciale fra starten af 2015 er første skridt på vejen.

En styrkelse af de økonomiske styringsmekanismer bl.a. med udvidede resultattilskud vil givet øge mulighederne.

Konsekvens i forhold til visionen

Et fokus på og et samarbejde eller partnerskab med turistbranchen i den virksomhedsrettede indsats kunne sikre implementering af visionen.

Retsgrundlag

Ingen

Økonomi

Hvis de primære anbefalinger som kortere/mere intensiv integrationsprogram og tidlig og virksomhedsrettet indsats bliver vedtaget, vil det få økonomisk betydning for kommunerne, men på nuværende tidspunkt er anbefalingerne ikke så konkrete, at det er muligt at beregne økonomiske konsekvenser.

Høring

Integrationsrådet til orientering

Bilag:

- 1 Åben Delrapportering Integrationsindsatsen for nyankomne flygtninge og familiesammenførte udlændinge pdf.pdf 9002/15

Anbefaling

Forvaltningen anbefaler,
at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Udvalget for Arbejdsmarked og Integration den 04-02-2015

Fraværende: Poul Rosendahl

Taget til efterretning.



134. Godkendelse af høringsmateriale for Integrationspolitik

Dok.nr.: 7412

Sagsid.: 14/6291

Initialer: niwi

Åben sag

Sagsfremstilling

På baggrund af den strategiske workshop 4. december 2014, er der udarbejdet et høringsmateriale, som skal godkendes af udvalget.

Høringsmaterialet tager udgangspunkt i det vedtagne politikudkast, om fokus på øget uddannelse, beskæftigelse og inklusion/medborgerskab i forhold til integrationen.

På den strategiske workshop fremkom en lang række forslag til tiltag og løsninger, og en sammenskrivning af disse indgår i høringsmaterialet.

På workshoppen blev følgende ideer til at få politikken realiseret præsenteret (her i kort resume):

Flere skal i beskæftigelse:

Intensiveret sprogundervisning, tidlig indsats ift. formål med uddannelse og beskæftigelse, realkompetenceafklaring, "snuse"praktik fx i børnehaver, virksomhedsrettet indsats/ iværksætteri, udvikling af understøttende netværk, partnerskabsaftaler, promovoring af målgruppen og særlig fokus på risikogrupper fx enlige småbørnsmødre.

Flere skal uddannes:

Udvikling af netværk, tidlig indsats overfor børn og unge ift. formål med uddannelse og arbejde, højere grad af involvering af forældre, flere praktikpladser, fokus mesterlære, brobygning til erhvervsuddannelser, screening for traumer, lektiehjælp og intensiveret sprogundervisning.

Styrkelse af medborgerskab og inklusion i samfundet:

Fokus på udvikling af netværk, fri adgang til foreningslivet for børn og voksne det første år, inddragelse af danske familier der kan støtte op om integrationen, udbrede viden om kulturer og hinanden (Danmark set med vores øjne), fælles kultur arrangementer, uddanne kultur-brobyggere, boligplacering i lokale samfund, større mediefokus og livsstilskurser.

Det er hensigten, at dette materiale, samt de hørings svar der måtte indkomme, anvendes til at udarbejde en strategi- og handleplan for integrationen i Varde Kommune, med afsæt i de politisk vedtagne fokuspunkter, nævnt ovenfor.

Det foreslås, at høringen igangsættes umiddelbart efter udvalgets godkendelse af materialet, og løber til udgangen af marts 2015.

Forvaltningens vurdering

Det er forvaltningens vurdering, at der på den strategiske workshop er indkommet en række interessante forslag til initiativer, som er i tråd med politikken overordnede målsætninger.

Det vurderes at der med fordel kan arbejdes med større frivillig inddragelse på integrationsområdet. Dette er i tråd med politikken målsætning om styrkelse af



Varde Kommune

Udvalget for Arbejdsmarked og Integration

04-02-2015

medborgerskab og inklusion i samfundet.

Det er vurderingen, at integrationsarbejdet går på tværs af udvalgene, og der skal derfor arbejdes med en udmøntning af politikken på flere forvaltningsområder.

Det er vurderingen, at en strategi- og handleplan i forhold til udmøntning af politikken kan samle og styrke en fælles integrationsindsats i Varde Kommune.

Det er forvaltningens vurdering, at der med fordel kan nedsættes en tværfaglig arbejdsgruppe på tværs af forvaltningerne, som forankres ved Jobcentret.

Derudover vurderes det, at strategier og indsatser på arbejdsmarkeds- og integrationsudvalgets område med fordel kan indarbejdes i beskæftigelsesplanen og dialogen herom.

Konsekvens i forhold til visionen

Der er ingen konsekvenser ift. visionen.

Retsgrundlag

Kommunalfuldmagten.

Økonomi

Der er ikke foretaget økonomiske vurderinger af de enkelte tiltag/ideer som er fremkommet på strategiworkshoppen.

Flere af ideerne vurderes at kunne indeholdes inden for nuværende budgetramme.

Høring

Integrationsrådet.

Bilag:

1	Åben	Opfølgning på workshop 4. december - Medborgerskab og inklusion	169909/14
2	Åben	Opfølgning fra strategisk workshop 4/12-2014 - Uddannelse	168632/14
3	Åben	Opfølgning - fra workshop 4/12-14 - Flere i beskæftigelse	165104/14
4	Åben	Integrationspolitik 2014	12930/15

Anbefaling

Forvaltningen anbefaler,

at høringsudkastet godkendes,

at høringsfristen godkendes, og

at der nedsættes en arbejdsgruppe på tværs af forvaltningerne, som udarbejder forslag til strategi og handleplan.

Beslutning Udvalget for Arbejdsmarked og Integration den 04-02-2015

Fraværende: Poul Rosendahl

Anbefalingen blev godkendt.

Politikken sendes ligeledes til foreninger, udviklingsråd m.fl. til høring.



135. Opfølgning på dialog med Integrationsrådet

Dok.nr.: 7407
Sagsid.: 15/507
Initialer: MASC
Åben sag

Sagsfremstilling

På møde den 22. januar 2015 afholdt Udvalget for Arbejdsmarked og Integration dialogmøde med Integrationsrådet. Der ønskes en opfølgning på dette møde samt drøftelse af Integrationsrådets temaer samt de rejste ønsker og problemstillinger.

Følgende temaer og ideer (her i kort resume) blev drøftet:

Modtagelse af nye flygtninge

Modtagerbog der sikrer en forventningsafstemning med de nye flygtninge og almen information, herunder hvordan kontakter jeg en læge eller min sagsbehandler.

Bosætning og transportmuligheder

Udvikling af netværk herunder inddragelse af civilsamfund herunder rollemodeller, udviklingsråd, idrætsforeninger og borgerforeninger

Beskæftigelse – hvordan får vi flere i arbejde

Sprogskolens tilbud – hvordan kan intensiteten af sprogundervisningen højnes fx ved inddragelse af frivillige

Virksomhedsrettet indsats fx praktikker, mesterlære, løntilskud mv..

Brug af realkompetencevurdering,

Opbygning og udvikling af understøttende netværk fx unge, der kan sproget

Fra løntilskud til ordinær beskæftigelse

Udvikling af netværk

Om foreningslivet i højere grad kan inddrages i etablering og udvikling af netværk (fritidspas, trænere)

Udvidelse af lektiecafeer

Frivillighuset

Udvikling af bydelsmødre og rollemodeller

Udvikling af interkulturelle kompetencer

Udvikling af kompetencer i kommunen vedr. håndtering af kulturelle forskelligheder

Flere fritidsjob til unge – lærer og bliver formidler af kulturen

Forvaltningens vurdering

Det er forvaltningens vurdering, at mange af temaerne er i overensstemmelse med Carsten Koch udvalgets anbefalinger på området.

Det er forvaltningens vurdering, at de overordnede temaer med fordel kan indarbejdes i en samlet strategi og handleplan på området, som har sammenhæng med Integrationspolitikken.

Det er forvaltningens vurdering, at en strategi og handleplan på integrationsområdet vil sikre forventningsafstemning på området særligt i fht modtagelse af nye flygtninge.



Varde Kommune

Udvalget for Arbejdsmarked og
Integration

04-02-2015

Konsekvens i forhold til visionen

Visionen vil med fordel kunne samtænkes - og udledes - i forhold til konkrete tiltag på området.

Retsgrundlag

Ingen

Økonomi

Høring

Til orientering i Integrationsrådet.

Anbefaling

Forvaltningen anbefaler,

at temaerne og ideerne drøftes med henblik på det videre strategiarbejde.

Beslutning Udvalget for Arbejdsmarked og Integration den 04-02-2015

Fraværende: Poul Rosendahl

Flygtningesituationen kan være et emne for det årlige møde mellem udviklingsrådene og Byrådet i juni måned



136. Opfølgning på temamøde om integration i Byrådet den 13.1.2015

Dok.nr.: 7416
Sagsid.: 15/1241
Initialer: frje
Åben sag

Sagsfremstilling

På mødet den 13. januar 2015 fik byrådet en bred orientering om integrationsområdet i Varde Kommune.

Der blev udtrykt behov og interesse for at arbejde videre i de enkelte udvalg med nogle af de centrale temaer fra mødet.

Ligeledes blev det udtrykt, at modtagelse af og integration af nye flygtninge og familiesammenførte giver opgaver og udfordringer, men samtidig også indeholder ressourcer og muligheder.

Fokus på muligheder:

Nedenfor opridses nogle perspektiver, der belyser nogle af de fremtidige politiske muligheder:

- Hvordan kan nye medborgere bidrage til øge bæredygtighed i de mindre lokalsamfund?
- Hvilke muligheder ligger der i at kommende flygtningefamilier boligplaceres i de mindre lokalsamfund i Varde Kommune?
- Hvilken betydning har mobilisering af frivillige i forhold til integration af nye flygtninge?
- Hvordan kan vi i Varde Kommune bidrage til, at flest mulige er i ordinær beskæftigelse efter de første 3 år i Danmark?
- Hvordan kan øget inklusion i foreninger bidrage til øget integration for børn, unge og voksne?

Indsatsen for en vellykket integration indeholder således en række muligheder, der er indbyrdes afhængige.

Forvaltningens vurdering

Sagen forelægges udvalget med henblik på drøftelse af ovenstående temaer.

Retsgrundlag

Ingen

Økonomi

Ingen

Høring

Ingen



Varde Kommune

Udvalget for Arbejdsmarked og
Integration

04-02-2015

Bilag:

1 Åben Notat Temadrøftelse Integration 13. januar 2015

3198/15

Anbefaling

Forvaltningen anbefaler,
at ovennævnte temaer drøftes.

Beslutning Udvalget for Arbejdsmarked og Integration den 04-02-2015

Fraværende: Poul Rosendahl

Temaerne blev drøftet og indgår i det videre arbejde.

**137. Den foreløbige kommunekvote for 2015**

Dok.nr.: 7389

Sagsid.: 12/5236

Initialer: pimn

Åben sag**Sagsfremstilling**Kommunekvoten – den foreløbige – er 151 for 2015

KL meddelte den 23. januar 2015 den foreløbige kommunekvote for 2015.

Kvoten er foreløbig, idet kommuner, der ønsker at tage ekstra flygtninge udover den matematiske kvote, skal indmelde dette til KL senest den 1. marts 2015.

Herefter vil de foreløbigt beregnede kommunekvoter blive genberegnet og udmeldt senest 1. april 2015.

Normalt er det Kommunekontaktrådet, der tager stilling til, om der skal indgås en frivillig fordeling mellem kommunerne inden for regionen, men denne procedure er suspenderet som følge af den øgede tilstrømning af flygtninge. For året 2016 følges således den normale procedure.

På baggrund af den øgede flygtningekvote (tidligere udmeldte kvote 57) vil der være en økonomisk håndsrækning til kompensation for udfordringerne.

Forvaltningens vurdering

Den økonomiske håndsrækning til brug for generelle merudgifter såsom rådgivning, administration, folkeskoleundervisning, dagtilbud m.v. vil være i form af dels et investeringstilskud på samlet ca. kr. 1,6 mio. samt et ekstraordinært integrationstilskud på samlet kr. 200 mio.

Det er forvaltningens vurdering, at kommunekvoten ikke bør øges udover de udmeldte 151 personer.

Retsgrundlag

Ingen

Økonomi

Der ydes 2 tilskud fra staten grundet den ekstraordinære situation med de mange flygtninge – dog indtil videre kun gældende for 2015.

1. Investeringstilskuddet på 125 mio. kr. fordeles på baggrund af det antal flygtninge, der modtages ekstra, og beløbet er ca. 15.600 pr. ekstra flygtning.
Varde Kommunes kvote stiger fra det oprindelige antal 57 til 151 svarende til en stigning på 94 og med et tilskud på 15.600 vil Varde Kommune modtage et engangstilskud på $94 \times 15.600 = \text{ca. } 1,5 \text{ mio. kr.}$
Hvis Varde Kommune ønsker at modtage ekstra udover kvoten – f.eks. 19 ekstra svarende til 170, vil der være et ekstra tilskud på $19 \times 15.600 = 0,3 \text{ mio. kr.}$
2. Det ekstraordinære integrationstilskud på 200 mio. kr. fordeles på baggrund af de enkelte kommuners nuværende antal integrationsflygtninge tillagt de nye, der indgår i den fastsatte kommunekvote pr. 1.4.2015.
Tilskuddet forventes at blive 8.000 kr. pr. flygtning.
Beregningen her er væsentlig mere usikker, da tilskuddet baseres på antal årsværk i alt, og der er det jo afgørende, hvornår de nye flygtninge kommer til kommunen.



Varde Kommune

Udvalget for Arbejdsmarked og
Integration

04-02-2015

Med en ny kvote på 151 og en forudsætning, at de gns. opnår 6 mdr. i 2015, vil 151 flygtninge svare til 75 årsværk.

De nuværende svarer til 90 årsværk + 75 nye = $165 \times 8.000 = 1,3$ mio. kr.

Hvis man igen vil øge kvoten med 19 ekstra, vil det svare til ca. en ekstra indtægt på $10 \times \text{kr. } 8.000 = 80.000$ kr.

Høring

Integrationsrådet til orientering

Anbefaling

Forvaltningen anbefaler,

at kommunekvoten ikke øges udover den foreløbige udmelding på 151 personer i 2015.

Beslutning Udvalget for Arbejdsmarked og Integration den 04-02-2015

Fraværende: Poul Rosendahl

Anbefalingen blev godkendt.



138. Orientering om Jobcenteranalyse ved BDO

Dok.nr.: 7414

Sagsid.: 14/7923

Initialer: MASC

Åben sag

Sagsfremstilling

BDO har i efteråret 2014 udarbejdet en analyse af Jobcenter Varde i forhold til produktivitet og effektivitet. Direktionen er orienteret om dette arbejde på Direktionsmøde den 7. august 2014.

Baggrunden er, at der i 2014 er modtaget ansøgninger om store beløb både i forhold til udvidelse af personale og i forhold til drift fra Jobcentret. Disse ansøgninger kom samtidig med, at der nationalt blev peget på mulighed for besparelser. Et andet forhold er, at Jobcentret i 2012 blev fusioneret med Borgerservice og Ydelsesteamet til det nuværende Borger og Arbejdsmarked. Analysen skal derfor bidrage til at belyse, om der indenfor Jobcentrets område er høstet stordriftsfordele i forhold til denne sammenlægning. Rapporten har også fokus på samarbejdet med den øvrige forvaltning.

Det bemærkes, at Beskæftigelsesområdet er svært at benchmarke, da der er stor forskel på konteringspraksis kommunerne imellem. Der vil fx være forskel på, om virksomhedskonsulenterne konteres som sagsbehandlere (konto 6) eller aktiv beskæftigelsesindsats (konto 5). Sammenlægningen med Borgerservice og Ydelsesteam bidrager til denne organisatoriske kompleksitet. F.eks. leverer Ydelsesteamet administrativ bistand til sagsbehandlingen i Jobcentret, men tidsforbruget indgår ikke i produktivitsanalysen.

Produktivitet og effekt beregnes på grundlag af personer på forsørgelse indenfor forskellige grupper (2013) og fuldtidsansatte i jobcentret per 1.1 2014. I rapporten skelnes ikke mellem sagsbehandlere og faglige koordinatører, da dette er en intern prioritering i det enkelte jobcenter og kommune. Dette betyder, at sagsbehandlerne i Varde Kommune og andre kommuner de facto sidder med flere sager end anført i rapporten.

Det bemærkes, at der samlet set er færre forløb i 2014, hvilket på udvalgte områder vil føre til en lavere produktivitet end rapportens anførte 2013-tal. Det er modsat vurderingen, at der i 2014 er flere komplekse sager end 2013. Et eksempel herpå er ressourceforløbene, som er øget hen over 2014. Dette er en udløber af fleks- og førtidspensionsreformen, og er en tendens, der forventes at fortsætte.

Det bemærkes, at rapporten betoner, at der ikke på landsplan er nogen entydig sammenhæng mellem større ressourceindsats og højere effektivitet.

Rapportens overordnede formål er at tilvejebringe Varde Kommune et grundlag for at sikre en mere effektiv organisering og fremadrettet drift af beskæftigelsesområdet.

I rapporten stilles skarpt på en række delelementer i beskæftigelsesindsatsen i kommunen:

- Produktivitet og effekt i Jobcenter Varde
- Økonomistyring i Jobcenter Varde
- Effektiviseringspotentialer



- Ydelsesteamet og den fælles sekretariatsfunktion
- Planlægning af Rehabiliteringsindsatsen

Forvaltningens vurdering

Overordnet set konkluderer rapporten, at Varde Kommune har et veldrevet jobcenter. Det betones, at der er et godt og udviklet samarbejde med Økonomiafdelingen.

Der peges dog også på, at der er mulighed for at hæve både produktivitet og effektivitet indenfor dele af Jobcentret, hvis der sammenlignes med de bedste kommuner indenfor delområderne og ud fra en – alt andet lige - betragtning.

Rapporten peger på følgende udviklingsområder:

- Kontanthjælpsområdet forsørgelse (øge andelen af uddannelsesparate + optimering af forløb)
- Sygedagpenge forsørgelse (mulighed for at optimere forløbene)
- Der er mulighed for at øge produktiviteten - flere antal sager per medarbejder - på A-dagpengeområdet, virksomhedskonsulenter og kontanthjælpsområdet
- Der er mulighed for internt at omlægge opgaver i stilleperioder
- Ledelsesinformationssystemet kan med fordel udbygges
- Forløbsmonitorering vil være et redskab til måling af effekter
- Kommunikation mellem Jobcentret og den øvrige del af Social, Sundhed og Beskæftigelse kan med fordel udbygges (direktør, politikere og forvaltning)

Forvaltningen vurderer med baggrund i rapportens konklusioner, at der er mulighed for at øge effektivitet og produktivitet indenfor områdets nuværende rammer. Det bemærkes, at der ikke er nogen klare konklusioner i forhold til, om der er høstet stordriftsfordele i forhold til sammenlægningen med hhv. Borgerservice og Ydelsesteam. Rapporten bemærker i forhold til Ydelsesteam og Borgerservice, at de udfører opgaver for jobcentret, men det er ikke klart, i hvilket omfang dette foregår.

Forvaltningen vurderer, at udvalgte modeller og beregninger fra rapporten med fordel kan gentages årligt, så området kan følges kontinuerligt og bidrage til ledelsesinformation på området.

Retsgrundlag

Ingen

Økonomi

Høring

Ingen

Bilag:

1	Åben	Kommissorium - Analyse af Borger og Arbejdsmarked	85966/14
2	Åben	Styregruppemøde den 11. december 2014 - Slidedeck fra Varde tilrettet - v3 UDKAST.PPTX	10984/15
3	Åben	Jobcenteranalysen - Varde Kommune analyse af Jobcenteret .pdf	10989/15



Varde Kommune

Udvalget for Arbejdsmarked og
Integration

04-02-2015

Anbefaling

Forvaltningen anbefaler,

at orienteringen tages til efterretning,

at der på området arbejdes videre med rapportens anbefalinger, og

at Udvalget for Arbejdsmarked og Integration orienteres om BDO-rapporten.

Beslutning Direktionen den 28-01-2015

Fraværende: Ingen

Anbefalingen godkendt.

Beslutning Udvalget for Arbejdsmarked og Integration den 04-02-2015

Fraværende: Poul Rosendahl

Orienteringen blev taget til efterretning.



139. Særlig indsats 2015 - Sygedagpenge

Dok.nr.: 7410

Sagsid.: 15/370

Initialer: last

Åben sag

Sagsfremstilling

Punktet vedrører drøftelse af initiativer til at imødegå udviklingen i antallet af sygedagpengesager over 52 uger, der i øjeblikket ligger betydeligt over det forventede antal budgetterede sager.

Baggrunden er en udvikling på sygedagpengeområdet med stigende antal sager, nye jobafklaringsforløb og ny lovgivning med nye proceskrav.

På den baggrund har forvaltningen inden for eksisterende budgetramme iværksat en specialindsats på sygedagpengeområdet, som fordeler sig på to ben:

1. Udvikling af nyt koncept for afklarings- og udviklingsforløb på jobcentrets kompetenceteam, hvor målet er hurtigere og bedre forløb, sikring af sammenhæng og flow, fokus på motivation og tilbagevenden til det ordinære arbejdsmarked, alternativt afklaring til anden forsørgelse.
2. Konkrete driftstiltag i 1. halvår 2015 med afslutning af 30 eksisterende langvarige sygedagpengesager, ekstra rehabiliteringsteamsmøder, 12 afklaringssager hos supplerende ekstern aktør, ansættelse af årsvikariat, ledighedsydelsesområdet bidrager med opfølgning i sygedagpengesager og samtidig bliver tilført ekstra konsulentbistand samt anden aktør på sager uden ydelse, som ellers skulle sagsbehandles af sygedagpengerådgivere.

Der knyttes ekstern konsulentbistand til sparring i konkrete eksisterende sager og til at give inspiration til udvikling af det nye koncept.

Sammenhængen mellem de to ben i planen er, at det nye koncept for afklarings- og udviklingsforløb tager over, efter at der er gjort de ekstra driftstiltag.

Sagsfremstillingen vil på mødet blive fulgt op af et oplæg.

Forvaltningens vurdering

Det er forvaltningens vurdering, at de iværksatte tiltag vil bidrage til at afbøde noget af virkningen af det store antal sager over 52 uger, men det er ikke tilstrækkeligt for at bringe balance i budgettet isoleret set på antal sygedagpengesager over 52 uger.

Det er også vurderingen, at det realistisk set tager lang tid (1-2 år) at komme væsentligt ned i antal sygedagpengesager over 52 uger.

Statistisk er antal sygedagpengesager højest i 1. kvartal – faldende i 2. og 3. kvartaler og stigende i 4. kvartal, men dog ikke på samme niveau som 1. kvartal.

Retsgrundlag

Sygedagpengeloven



Varde Kommune

Udvalget for Arbejdsmarked og
Integration

04-02-2015

Økonomi

I øjeblikket er der registreret over 160 sager over 52 uger mod 105 i budgettet. Det svarer alt andet lige til et merforbrug på 10,8 mio. kr. Den iværksatte specialindsats inden for de eksisterende rammer forventes at bidrage med 3,5 mio. kr. i mindre merforbrug på sygedagpengesager over 52 uger. Der er her alene tale om et skøn inden for budgettet for sygedagpengesager over 52 uger - et delelement i det samlede budget.

Sygedagpengeområdet bør have særligt fokus i budgetopfølgningerne i 2015.

Høring

Ingen.

Bilag:

1 Åben Specialindsats 2015 - Sygedagpenge

3576/15

Anbefaling

Forvaltningen anbefaler

at udvalget drøfter situationen på sygedagpengeområdet, herunder behovet og mulighederne for yderligere tiltag, og

at sygedagpengeområdet får særlig fokus i de løbende budgetopfølgninger i 2015.

Beslutning Udvalget for Arbejdsmarked og Integration den 04-02-2015

Fraværende: Poul Rosendahl

Anbefalingen blev godkendt.



140. Vedtaget Beskæftigelsesreform 2015

Dok.nr.: 7400
Sagsid.: 14/15188
Initialer: birg
Åben sag

Sagsfremstilling

Folketinget vedtog den 18. december 2014 lovgivningen, som udmønter forlig om reform af beskæftigelsesindsatsen.

Lovgivningen blev fremsat i

- Lovforslag L 58 – Forslag til lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om arbejdsløshedsforsikring og forskellige andre love (Reform af beskæftigelsesindsatsen, et fælles intensivere kontaktforløb, uddannelsesløft, styrket rådighed og målretning af virksomhedsrettede tilbud)
- lovforslag L 59 – Forslag til lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen m.v.

De enkelte dele af lovene træder i kraft henholdsvis den 29. december 2014, den 1. januar 2015 og den 1. juli 2015.

Ikrafttrædelsepunkter for de enkelte dele af reformen:

Følgende er trådt i kraft den 29. december 2014:

- Ophævelse af strafrefusion og
- Konsekvenser i atp

Følgende er trådt i kraft den 1. januar 2015:

- Afskaffelse af gentagen aktivering
- Ingen driftsrefusion for øvrig vejledning og opkvalificering
- Ny ordning med ret til 6 ugers jobrettet uddannelse til dagpengemodtagere og ledige fleksjobvisiterede
- Regional uddannelsespulje
- Måltret og styrket voksenlærlingeordning
- Styrkede muligheder for læse-, skrive-, regnekurser
- Trainee-indsats og virksomhedspraktik i op til otte uger for dimittender
- Målretning og afbureaukratisering af løntilskud
- Jobrotation målrettes for at opnå bedre effekter
- En særlig indsats for langtidsledige – styrket indsats sidst i dagpengeperioden
- Afskaffelse af arbejdsgiverens betaling af dagpengegodtgørelse ved mindre end tre måneders ansættelse
- Ændringer i lov om retssikkerhed og administration
- Konsekvensændringer som følge af det samtidigt fremsatte forslag om lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen

Følgende træder i kraft den 1. juli 2015:



- Ledige skal fremover kun have én plan
- Et fælles og intensiveret kontaktforsøg
- Fremrykning af ret- og pligttilbud
- Ændring af varighedsbegrænsning for tilbud om vejledning og opkvalificering
- Ret til selvfundne virksomhedsrettede tilbud
- Pulje til uddannelsesløft
- Særlig dagpengesats og lånemulighed i forbindelse med uddannelsesløft
- Ret til at få vurderet uformelle kvalifikationer
- Jobcentrene får mulighed for at give rådighedsafprøvende tilbud
- Ledige, der udebliver en eller flere dage fra tilbud sanktioneres
- Virksomhedsservice og jobformidling

Endelig fastsætter Beskæftigelsesministeriet ikrafttrædelsestidspunktet i forhold til følgende initiativer:

- Jobsøgningsaktiviteter samles i en joblog
- Ledige skal selv booke samtaler

Forvaltningens vurdering

Der arbejdes intenst med at implementere reformens enkelte dele. Der har været, og er stadig en række udfordringer, da jobcentrene konverterede data til et nyt system ved overgangen til 2015. Centralt arbejdes der løbende på at udbedre diverse fejl.

Gennemgang på udvalgsmøde onsdag den 4. februar 2015:

På mødet gennemgås fokusområder og konsekvensændringer i reformens delelementer. Endvidere gives en status for implementering af reformen, herunder også de samarbejdsinitiativer, som skal igangsættes i forhold til implementering af de reformdele, som træder i kraft 1. juli 2015.

Fremlæggelsen vil foregå via power point.

Retsgrundlag

L 58 – Lov om ændring af Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Økonomi

Uafklaret på en række punkter. KL har rettet henvendelse til Finansministeriet for afklaring af økonomien.

Høring

Til orientering i Integrationsrådet.

Bilag:

- 1 Åben VS: Orientering om vedtagelse af lovforslag, som udmønter forlig om reform af beskæftigelsesindsatsen - Ikraft+Overgang_Beskæf-reform.pdf 172776/14

Anbefaling

Forvaltningen anbefaler,



Varde Kommune

**Udvalget for Arbejdsmarked og
Integration**

04-02-2015

at udvalget tager gennemgangen til efterretning. Reformens delelementer temadrøftes foråret 2015 i forbindelse udarbejdelse af beskæftigelsesplanen for 2016.

Beslutning Udvalget for Arbejdsmarked og Integration den 04-02-2015

Fraværende: Poul Rosendahl

Anbefalingen blev godkendt.



141. Drøftelse af kommende studietur for Udvalget for Arbejdsmarked og Integration

Dok.nr.: 7409
Sagsid.: 15/1178
Initialer: niwi
Åben sag

Sagsfremstilling

Økonomiudvalget har lagt op til, at der i 2015 kan arrangeres studietur til udlandet i de enkelte fagudvalg.

I udvalget for Arbejdsmarked og Integration har forvaltningen arbejdet med følgende forslag:

- Besøg i regi af ambassaden, med foredrag om de strukturelle forskelle såvel som ligheder på det danske og det tyske/svenske arbejdsmarked samt forskelle i arbejdsmarkedsindsatser mellem de to lande.
- Besøg på og kontakt til jobcenter med fokus på ungdomsarbejdsløshed, integration og rehabiliterende indsatser. Besøget vil indeholde rundvisning på jobcenteret.
- Eventuel deltagelse i en konference/temamøde for politikere og ledende embedsmænd vedr. arbejdsmarkedsindsatser eller integration.

Som det fremgår af ovenstående, er der to forslag til destinationer: Berlin/Hamborg eller Stockholm/Gøteborg.

Forslag til programmer vil blive fremlagt på udvalgsrådet.

Forvaltningens vurdering

Forvaltningen vurderer, at såvel Sverige som Tyskland er relevante mål for studietur.

I Tyskland har man haft held med at mindske såvel kort- og langtidsarbejdsløsheden (de såkaldte Hartz-reformer).

I Sverige er tilgangen til integration af flygtninge koblet tæt sammen med arbejdsmarkedet og flygtninge ses i højere grad som en arbejdskraftressource, end som personer som skal hjælpes.

Det vurderes, at der ved et besøg i Gøteborg vil være mulighed for et stop på Christiansborg.

I forhold til et eventuelt Sveriges-besøg, vurderes det af logistiske årsager at være hensigtsmæssigt at vælge Gøteborg fremfor Stockholm.

Konsekvens i forhold til visionen

Det vurderes at der ikke er nogen konsekvenser ift. visionen.

Retsgrundlag

Kommunalfuldmagten



Varde Kommune

Udvalget for Arbejdsmarked og
Integration

04-02-2015

Økonomi

Udgifterne til studieturen afholdes indenfor økonomiudvalgets budget. Den egentlige omkostning vil afhænge af destinationen og det endelige programindhold.

Høring

Ingen.

Anbefaling

Forvaltningen anbefaler

at Udvalget for Arbejdsmarked og Integration drøfter forslagene til studietur, med henblik på afklaring af destination og tema.

Beslutning Udvalget for Arbejdsmarked og Integration den 04-02-2015

Fraværende: Poul Rosendahl

Forslagene blev drøftet, og der er enighed om, at der arbejdes videre med en tur til Sverige.

Forvaltningen kommer med forslag til dato for turen.



Varde Kommune

**Udvalget for Arbejdsmarked og
Integration**

04-02-2015

142. Orientering til pressen

Dok.nr.: 7445

Sagsid.: 14/53

Initialer: LEAN

Åben sag

Sagsfremstilling

Udvalgsformanden orienterer pressen om følgende punkter.

Beslutning Udvalget for Arbejdsmarked og Integration den 04-02-2015

Fraværende: Poul Rosendahl

Integration
Sygedagpengeområdet



143. Gensidig orientering

Dok.nr.: 7396
Sagsid.: 14/53
Initialer: LEAN
Åben sag

Orientering v/formanden

Orientering v/direktøren

- Opstartskonference for Beskæftigelsesreformen mandag den 2. marts kl. 9-13 på Vingsted Konferencecenter. På konferencen vil der være mulighed for at høre **beskæftigelsesminister Henrik Dam Kristensen** præsentere baggrund og visioner for beskæftigelsesreformen og at drøfte reformen med ministeren.
- Orientering – partnerskaber. Orientering fra møde med DI den 3/2. Der er interesse for indgåelse af partnerskabsaftaler evt. i samarbejde med Esbjerg Kommune. Næste udvalgs møde.

Gensidig orientering

Beslutning Udvalget for Arbejdsmarked og Integration den 04-02-2015

Fraværende: Poul Rosendahl

Taget til efterretning.



Bilagsliste

133. Orientering - Carsten Koch udvalgets anbefalinger til regeringen om et bedre integrationsprogram
 1. Delrapportering Integrationsindsatsen for nyankomne flygtninge og familiesammenfoerte udlændinge pdf.pdf (9002/15)

134. Godkendelse af høringsmateriale for Integrationspolitik
 1. Opfølgning på workshop 4. december - Medborgerskab og inklusion (169909/14)
 2. Opfølgning fra strategisk workshop 4/12-2014 - Uddannelse (168632/14)
 3. Opfølgning - fra workshop 4/12-14 - Flere i beskæftigelse (165104/14)
 4. Integrationspolitik 2014 (12930/15)

136. Opfølgning på temamøde om integration i Byrådet den 13.1.2015
 1. Notat Temadrøftelse Integration 13. januar 2015 (3198/15)

138. Orientering om Jobcenteranalyse ved BDO
 1. Kommissorium - Analyse af Borger og Arbejdsmarked (85966/14)
 2. Styregruppemøde den 11. december 2014 - Slidedeck fra Varde tilrettet - v3 UDKAST.PPTX (10984/15)
 3. Jobcenteranalysen - Varde Kommune analyse af Jobcenteret .pdf (10989/15)

139. Særlig indsats 2015 - Sygedagpenge
 1. Specialindsats 2015 - Sygedagpenge (3576/15)

140. Vedtaget Beskæftigelsesreform 2015
 1. VS: Orientering om vedtagelse af lovforslag, som udmønter forlig om reform af beskæftigelsesindsatsen - Ikraft+Overgang_Beskæf-reform.pdf (172776/14)



Underskriftsblad

Lisbet Rosendahl

Marianne Bruun Kristiansen

Keld Jacobsen

Søren Laulund

Peder Foldager Hansen

Poul Rosendahl

Holger Grumme Nielsen

Bilag: 133.1. Delrapportering Integrationsindsatsen for nyankomne flygtninge og familiesammenførte udlændinge pdf.pdf

Udvalg: Udvalget for Arbejdsmarked og Integration

Mødedato: 04. februar 2015 - Kl. 8:00

Adgang: Åben

Bilagsnr: 9002/15

Ekspertgruppen om udredningen af den aktive
beskæftigelsesindsats

**Delrapportering:
Integrationsindsatsen for nyankomne
flygtninge og familiesammenførte
udlændinge**

Januar 2015

Indhold

1. Ekspertgruppen og kommissorium.....	2
1.1 Ekspertgruppens sammensætning.....	3
2. Ekspertudvalgets anbefalinger.....	3
Baggrund og udfordringer: Integrationsindsatsen for nyankomne flygtninge og familiesammenførte	
3. Indledning.....	7
4. Integrationsindsatsen i kommunerne.....	8
4.1 Integrationsindsatsen for flygtninge og familiesammenførte udlændinge.....	8
4.2 Boligplacering m.v.....	9
4.3 Integrationsprogrammet.....	10
4.4 Øvrige integrationsindsatser.....	13
5. De nyankomne flygtninge og familiesammenførte udlændinge i Danmark.....	13
6. Finansiering af kommunernes udgifter på integrationsområdet.....	16
6.1 Tilskud efter integrationsloven.....	17
7. Om overgangen fra integrationsprogrammet til den generelle beskæftigelsesindsats.....	19
8. Hvad virker i indsatsen for ledige ikke-vestlige indvandrere?.....	21
9. Den aktive indsats.....	23
10. Afgang til uddannelse og beskæftigelse.....	27
11. Udfordringer.....	30
Litteraturliste.....	32
BILAG 1: Task Forcens anbefalinger om en kort og mere fleksibel introduktionsperiode.....	33

Ekspertgruppens anbefalinger til et nyt integrationsprogram med vægt på job og uddannelse

1. Ekspertgruppen og kommissorium

Regeringen nedsatte i februar 2013 en ekspertgruppe, som fik til opgave at udrede den aktive beskæftigelsesindsats og komme med anbefalinger til en ny og bedre indsats, der varigt løfter beskæftigelsen.

Ekspertgruppens arbejde har taget afsæt i tre centrale spørgsmål:

- Hvordan sikres en beskæftigelsesindsats, der hjælper de ledige hurtigst muligt i varig beskæftigelse?
- Hvordan sikres en meningsfuld beskæftigelsesindsats, der tager udgangspunkt i den enkelte lediges behov – uden at svække princippet om, at ledige skal stå til rådighed for arbejdsmarkedet?
- Hvordan kan samarbejdet mellem virksomheder og jobcentre styrkes, herunder hvordan sikres et optimalt jobmatch, fx så virksomhederne får den mest kvalificerede arbejdskraft og ledige kommer i varig beskæftigelse?

Ekspertgruppens arbejde er delt op i to faser. Første fase blev afsluttet med rapporten "Veje til job- en arbejdsmarkedsindsats med mening" i februar 2014, og omhandler beskæftigelsesindsatsen for arbejdsmarkedssparate ledige, i denne sammenhæng forsikrede ledige, dvs. dagpengemodtagere.

I anden fase ser ekspertgruppen på beskæftigelsesindsatsen for borgere i udkanten af arbejdsmarkedet, herunder personer på sygedagpenge, kontanthjælp, ledighedsydelse og revalidering.

På grund af den aktuelle situation med et stigende antal flygtninge, der kommer til Danmark, har Regeringen anmodet ekspertgruppen om at fremrykke afrapporteringen vedrørende den del af fase to, som omhandler den særlige integrationsindsats, som gives til nyankomne flygtninge og familiesammenførte i integrationsprogrammet.

Nærværende delrapport om integrationsprogrammet er derfor udarbejdet som et supplement til den kommende rapport, som skal afslutte fase to af ekspertgruppens arbejde. Ekspertgruppens anbefalinger i denne delrapport skal derfor ses i sammenhæng med de kommende anbefalinger i den samlede rapport, som også vil adressere integration af ikke-vestlige indvandrere i den generelle beskæftigelsesindsats.

1.1 Ekspertgruppens sammensætning

Formand for ekspertgruppen er Carsten Koch, tidligere skatte- og sundhedsminister og blandt andet nuværende formand for Beskæftigelsesrådet. Derudover består ekspertgruppen af:

- Michael Rosholm, professor ved Institut for Økonomi på Aarhus Universitet og tidligere vismand.
- Per Kongshøj Madsen, professor ved Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA), Institut for Statskundskab, Aalborg Universitet, og formand for AE, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.
- Vibeke Jensen, beskæftigelseschef i Aarhus Kommune, tidligere medlem af Arbejdsmarkedskommissionen.

2. Ekspertudvalgets anbefalinger

Mange ikke-vestlige indvandrere står uden for arbejdsmarkedet. Knap hver anden indvandrer med ikke-vestlig baggrund i den arbejdsdygtige alder var i 2013 i beskæftigelse, mens det blandt personer med dansk baggrund var mere end syv ud af ti, der var i arbejde. Ikke-vestlige indvandrere er generelt overrepræsenterede på offentlige ydelser og særligt på kontanthjælp samt førtidspension. Ikke-vestlige indvandrere udgjorde i uge 20 i 2014 21 pct. af de jobparate og 33 pct. af de aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere samt 13 pct. af alle førtidspensionister. Til sammenligning udgjorde indvandrere med ikke-vestlig baggrund 7 pct. af hele befolkningen i den arbejdsdygtige alder.

For kontanthjælpsmodtagerne er det typisk, at ikke-vestlige indvandrere modtager kontanthjælp i længere tid, at deres uddannelsesniveau ofte er betydeligt lavere, og at de i mindre omfang deltager i virksomhedsrettede indsatser end øvrige kontanthjælpsmodtagere. Dette er til trods for, at der er viden om, at virksomhedsrettede indsatser har positive beskæftigelseseffekter for ikke-vestlige indvandrere - ligesom det gælder for udsatte grupper generelt.

Flygtninge og familiesammenførte udlændinge, som får opholdstilladelse i Danmark, har vidt forskellige baggrunde og kommer hertil med vidt forskellige forudsætninger. Nogle kommer til Danmark med uddannelse og jobberfaringer og skal alene have lidt hjælp til at få fodfæste på det danske arbejdsmarked, mens andre kommer hertil med komplekse sociale, sundhedsmæssige og faglige udfordringer, som kræver en mere omfattende indsats.

Det varierer meget fra år til år, hvor mange flygtninge og familiesammenførte, der får et integrationsprogram, og hvilke lande de kommer fra, idet det bl.a. afhænger af, hvor i verden, der er uroligheder. For eksempel var 14 pct. af de ydelsesmodtagere, der startede i integrationsprogrammet i 2009 irakere, mens irakere kun udgjorde 2 pct. af de ydelsesmodtagere, der startede i programmet i 2013. Omvendt udgjorde syrerne 8 pct. af dem, der startede i programmet i 2009, mens de udgjorde 32 pct. af dem, der startede i 2013.

Ekspertgruppen hæfter sig ved, at nyankomne flygtninge og familiesammenførte udgør en sammensat målgruppe med forskellige kvalifikationer og forudsætninger for at komme i beskæftigelse eller uddannelse. Dette stiller store krav til, at kommunerne skal have afdækket borgerens ressourcer, kompetencer og behov, så der kan tilrettelægges en individuel og målrettet indsats.

I den forbindelse har ekspertgruppen noteret sig, at regeringens uafhængige Task Force om integration fra 2013 har peget på, at det nuværende integrationsprogram, som har en varighed på højest tre år, i nogle tilfælde bliver brugt på måder, som kan fastholde de nyankomne udlændinge i forløb, der ikke nødvendigvis giver den hurtigste vej til beskæftigelse, selvforsørgelse og aktivt medborgerskab.

Integrationsprogrammet, som nyankomne flygtninge og familiesammenførte udlændinge skal deltage i, har ikke været en del af reformerne på beskæftigelsesområdet. Derfor tilbydes kontanthjælpsmodtagere i integrationsprogrammet ikke i udgangspunktet centrale redskaber, der er kommet til med reformerne, som fx en koordinerende sagsbehandler og styrkede muligheder for mentorstøtte mv.

Ekspertgruppen noterer sig også, at der for gruppen af ikke-vestlige indvandrere eksisterer studier om effekten af forskellige beskæftigelses- og uddannelsesrettede indsatser, som viser, at virksomhedsrettede indsatser i gennemsnit virker bedst. For kontanthjælpsmodtagere i integrationsprogrammet bliver virksomhedsrettede tilbud, som er det mest effektfulde, ikke desto mindre brugt mindst og tilbud om vejledning og opkvalificering brugt mest.

Ekspertgruppen hæfter sig ved, at det for de kommunale sagsbehandlere ofte er en svær faglig udfordring at tilrettelægge og udvikle beskæftigelsesrettede forløb for gruppen af ikke-vestlige indvandrere, da der typisk vil være særlige udfordringer, kommunen skal tage hånd om. Der er ofte tale om mennesker, der kommer til Danmark for første gang, og dermed har brug for målrettet hjælp til helt grundlæggende ting, såsom at få en konto i banken, at finde ud af, hvor det er muligt at købe ind og hvor børnene skal gå i skole. Dertil vil der i sagens natur være kulturelle forskelle, der stiller krav til de kommunale medarbejdere i forhold til at besidde en interkulturel forståelse, herunder hvilken dialog og kommunikation, der egner sig godt i forhold til at få iværksat en beskæftigelsesrettet indsats, der virker.

Ekspertgruppen vurderer derfor, at der er et mærkbart potentiale for at styrke integrationsprogrammet ved at øge fokus på, at integration bedst sker gennem arbejdsmarkedstilknytning i de virksomhedsrettede indsatser og ved i øvrigt at justere integrationsprogrammet, så de nyankomne flygtninge og familiesammenførte får del i de nye redskaber, som er kommet med den seneste tids reformer på beskæftigelsesområdet. Disse indsatser skal kombineres med danskuddannelse.

Ekspertgruppen peger på, at viden om integration af nyankomne flygtninge og familiesammenførte er centralt for at sikre, at der gives en meningsfuld og virkningsfuld virksomhedsrettet integrationsindsats. Derfor bør viden om specielt

virksomhedsrettet integration af nyankomne flygtninge og familiesammenførte indgå i en efteruddannelsesmæssig opkvalificering af de relevante medarbejdere i kommunen, ligesom det bør være en del af de relevante uddannelser.

På baggrund af ovenstående har ekspergruppen følgende 10 anbefalinger til et nyt integrationsprogram med vægt på job og uddannelse:

Ekspergruppens anbefalinger til et nyt integrationsprogram med vægt på job og uddannelse

1. En mere virksomhedsrettet indsats

- Deltagere i integrationsprogrammet skal have en virksomhedsrettet indsats som en obligatorisk del af integrationsprogrammet, og vejledning og opkvalificering skal omlægges, så både aktivitetsparate og jobparate deltagere i integrationsprogrammet kommer ud på virksomhederne.
- Kravet om, at integrationsprogrammet i gennemsnit skal være 37 timer pr. uge ændres, så der i stedet kan gives en indsats med et omfang, der er meningsfuldt i forhold til borgerens individuelle situation.
- Kommunerne skal via de økonomiske styringsmekanismer yderligere tilskyndes til at opprioritere den virksomhedsrettede indsats.

2. Et kortere og mere intensivt integrationsprogram

- Varigheden af integrationsprogrammet ændres til højst to år, og samtidig skal der større og tidligere fokus på en indsats, der er individuelt tilpasset den enkelte nyttilkomnes udfordringer.
- For at sikre en tidlig indsats skal der højst gå to uger fra borgeren ankommer til kommunen til den første samtale med borgeren holdes.

3. Rehabiliteringsteamet skal sikre en kontinuerlig indsats ved programmets afslutning

- Umiddelbart forud for afslutningen af programmet efter 2 år skal aktivitetsparate deltagere i integrationsprogrammet, have pligt til en tværfaglig afklaring af deres situation og videre forløb i rehabiliteringsteamet. Teamet skal i den forbindelse sikre, at indsatsen i integrationsprogrammet videreføres, så borgeren oplever kontinuitet.

4. Resultattilskud for beskæftigelse og uddannelse skal udvides

- Resultattilskudsperioden for ordinær uddannelse og beskæftigelse skal harmoniseres med perioden for bestået danskprøve, som er 5 år, så kommunerne også belønnes for gode beskæftigelsesresultater i en længere periode. I dag er resultattilskudsperioden for ordinær uddannelse og beskæftigelse 3-årig. Anbefalingen skal sikre, at kommunerne har fokus på at få flygtninge og familiesammenførte i beskæftigelse og uddannelse i den generelle indsats.

5. Tidlig og grundig kompetenceafklaring

- Kompetenceafklaringen skal senest ske en måned efter, at kommunen har overtaget ansvaret for borgeren, og der skal systematisk ske realkompetencevurdering og/eller meritafklaring af borgerne i alle de

tilfælde, hvor det er relevant. Der skal være mulighed for fast-track. Formålet er at sikre, at deltagerne bruger deres medbragte kompetencer på det danske arbejdsmarked.

6. Danskuddannelse skal ske på arbejdspladsen

- Danskuddannelse skal i højere grad integreres i den virksomhedsrettede indsats - fx i form af en sprogmentor eller virksomhedsplaceret danskuddannelse. Dette kræver, at kommunerne samtidig sikrer, at der sker danskuddannelse i forbindelse med indsatsen, da nyankomne flygtninge og familiesammenførte har brug for at tilegne sig sprogkundskaber for at kunne deltage i den virksomhedsrettede indsats.

7. Mentorstøtte skal opprioriteres i programmet

- Mentorstøtte skal opprioriteres i programmet. Mentoren kan spille en særlig vigtig rolle i modtagelsen af nyankomne flygtninge og familiesammenførte - særligt i relation til at kunne støtte op om den virksomhedsrettede indsats og de kulturelle udfordringer, som der kan være i det første møde med en dansk arbejdsplads.

8. Aktivitetsparate skal have en koordinerende sagsbehandler

- Alle aktivitetsparate i integrationsprogrammet skal have ret til en koordinerende sagsbehandler, som skal understøtte en tværfaglig indsats for borgeren. Dermed får aktivitetsparate borgere i integrationsprogrammet samme ret som aktivitetsparate i den generelle indsats.

9. Opkvalificering af kommunale medarbejdere

- Der skal ske efteruddannelse af kommunale medarbejdere i forhold til håndtering og udvikling af arbejdsmarkedsindsatsen for gruppen af ikke-vestlige indvandrere.

10. Forsøg med kommunale partnerskaber

- Der skal igangsættes et forsøg med kommunale partnerskaber på tværs af sektorer med henblik på at styrke integrationsindsatsen. Herunder skal virksomhederne - fx gennem lokale jobbørser -, det frivillige foreningsliv, civilsamfundet og arbejdsmarkedsorganisationerne være med til at tage et aktivt ansvar for en bedre integration i deres lokalsamfund.

Baggrund og udfordringer: Integrationsindsatsen for nyankomne flygtninge og familiesammenførte

3. Indledning

Mange ikke-vestlige indvandrere står uden for arbejdsmarkedet. Knap hver anden ikke-vestlig indvandrer i den arbejdsdygtige alder (16-66 år) var i 2013 i beskæftigelse, mens det blandt personer med dansk baggrund var mere end syv ud af ti, der var i arbejde. Ikke-vestlige indvandrere er generelt overrepræsenterede på offentlige forsørgelsesydelse og særligt på kontanthjælp samt førtidspension. Det er et samfundsøkonomisk tab, og det er en udfordring for integrationen, at så mange står uden for arbejdsmarkedet, idet integrationen for voksne i praksis i høj grad foregår på de danske arbejdspladser.

Med de gennemførte reformer på beskæftigelsesområdet er der sket store ændringer af den generelle beskæftigelsesindsats. Reformen af førtidspension og fleksjob, kontanthjælpsreformen, sygedagpengereformen samt beskæftigelsesreformen har fokus på, at alle ledige skal have en bedre aktiv indsats, som tager udgangspunkt i den enkeltes ressourcer og behov. Disse reformer er også integrationsreformer, idet ikke-vestlige indvandrere udgør en betydelig del af målgruppen for reformerne. Reformerne er ved at blive implementeret, hvorfor det må forventes, at resultaterne af reformerne først slår igennem på lidt længere sigt, herunder i forhold til ledige med ikke-vestlig indvandrerbaggrund.

Den særlige integrationsindsats, der tilbydes nyankomne flygtninge og familiesammenførte efter integrationsloven, har ikke været en del af reformerne. Rammerne og indholdet i det op til treårige *integrationsprogram* er i det store hele forblevet uændret de senere år.

Derfor tilbydes kontanthjælpsmodtagere i integrationsprogrammet ikke i udgangspunktet de nye redskaber, der er kommet til med reformerne.

Endelig har regeringens uafhængige Task Force om integration i sin rapport bl.a. anbefalet, at introduktionsperioden gøres mere målrettet og fleksibel, og at perioden som udgangspunkt højst varer et år, jf. bilag 1.¹

I denne delrapport ses der på, om nyankomne flygtninge og familiesammenførte via integrationsprogrammet får en effektiv beskæftigelsesindsats, som hjælper dem i uddannelse eller beskæftigelse.

¹ Introduktionsperioden er betegnelsen for de tre første opholdsår i Danmark.

4. Integrationsindsatsen i kommunerne

Det kommunale integrationstilbud til nyankomne udlændinge følger i dag to spor:

Et obligatorisk integrationsprogram, der henvender sig til flygtninge og familiesammenførte udlændinge og et frivilligt introduktionsforløb, der bl.a. henvender sig til arbejdskraftindvandrere, deres medfølgende familiemedlemmer, udenlandske studerende, au-pairs og personer med ret til ophold i landet i medfør af EU-reglerne.²

Denne delrapport ser på integrationsindsatsen for nyankomne flygtninge og familiesammenførte udlændinge. Målgruppen er nærmere defineret i faktaboks 1.

Faktaboks 1 Asylansøgere, flygtninge og familiesammenførte udlændinge

- **Asylansøger:** En asylansøger er en udlænding, som søger om ret til at opholde sig som flygtning i et andet land og blive beskyttet af dette land, men som endnu ikke er blevet anerkendt som flygtning.
- **Flygtning:** En flygtning er en person, hvis ansøgning om asyl er imødekommet, og som således har fået opholdstilladelse som flygtning. Flygtninge, som anses for omfattet af FN's flygtningekonvention, kaldes *konventionsflygtninge*. Ifølge konventionen er flygtninge personer, som har en velbegrundet frygt for forfølgelse pga. race, religion, nationalitet, tilhørsforhold til en særlig social gruppe eller politiske opfattelser, mens flygtninge, der efter aftale med fx UNHCR bliver genbosat i Danmark, kaldes *kvoteflygtninge/FN flygtninge*.
- **Familiesammenførte:** Familiesammenførte dækker over udlændinge, der har fået familiesammenføring med herboende personer. Man kan både være *familiesammenført til en flygtning* og *familiesammenført til andre end flygtninge*. Et eksempel på sidstnævnte er udlændinge fra fx Thailand, der er familiesammenført til en dansker. Opholdstilladelse som familiesammenført kan - når visse betingelser er opfyldt - gives til ægtefæller/faste samlevere (også kaldet ægtefællesammenført), børn og øvrige familiemedlemmer.

4.1 Integrationsindsatsen for flygtninge og familiesammenførte udlændinge

Når en asylansøger eller en familiesammenført udlænding får meddelt opholdstilladelse, overgives udlændingen til integration i kommunerne.³ Der er forskel på, hvor lang tid flygtninge og familiesammenførte udlændinge har været i Danmark forud for deres bosættelse i landet.⁴ Kommunernes opgaver i relation til

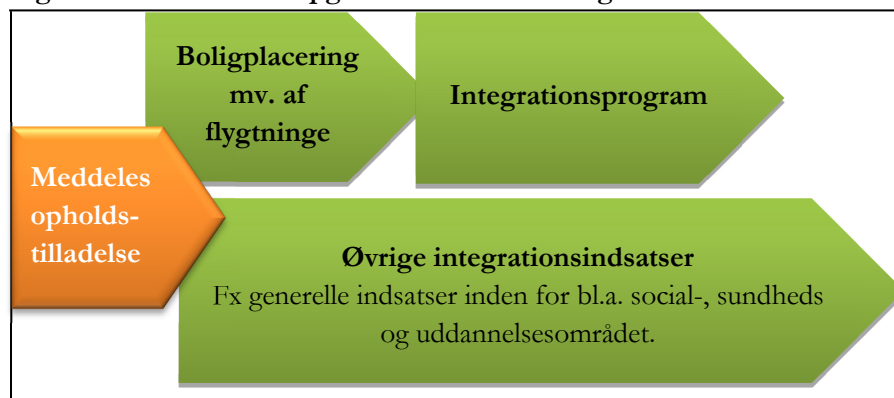
² Introduktionsforløbet er et mindre intensivt forløb, der kan bestå af beskæftigelsesrettede tilbud samt et tilbud om 250 timers arbejdsmarkedsrettet danskundervisning i kommunerne. Efter de 250 timers arbejdsmarkedsrettet dansk har den nyankomne udlænding ret til at fortsætte i de almindelige danskuddannelser, hvis vedkommende opfylder betingelserne herfor.

³ Tidspunktet for, hvornår kommunerne overtager ansvaret for en udlænding, er afhængigt af den pågældendes opholdsgrundlag.

integrationsindsatsen kan overordnet inddeles i tre hovedområder, jf. figur 1:

- *Boligplacering mv.* Kommunerne har bl.a. til opgave at boligplacere den nyankomne flygtning, som Udlændingestyrelsen har visiteret til kommunen.⁵
- En særlig integrationsindsats i form af et *integrationsprogram*, som skal bidrage til at sikre, at de nyankomne flygtninge og familiesammenførte udlændinge tilegner sig de nødvendige forudsætninger for at kunne begå sig i Danmark og bliver selvforsørgende via beskæftigelse.
- *Øvrige integrationsindsatser*, der løftes som led i kommunernes generelle indsats på forskellige sektorområder i fx skole- og uddannelsesindsatsen, den sociale indsats mv.

Figur 1 Kommunernes opgaver i relation til integrationsindsatsen



4.2 Boligplacering m.v.

Nyankomne flygtninge skal boligplaceres i en kommune i forbindelse med meddelelse af opholdstilladelse. Der er i dag et aftale- og kvotesystem for boligplaceringen af nyankomne flygtninge.⁶ Formålet med denne ordning er at sikre en jævn geografisk fordeling af nyankomne udlændinge, således at alle kommuner deltager i

⁴ Såkaldt spontane asylansøgere kommer fra asylcentre i Danmark, hvor de forud for boligplaceringen i kommunen har modtaget danskundervisning. Kvoteflygtningene, der på en kvoterejse accepteres til genbosætning til Danmark, kommer fra internationale flygtningelejre, hvor de forud for boligplaceringen gennemgår et 'før-afrejse-kursus'. Til forskel for flygtningene er der ikke nogen systematisk introduktion til familiesammenførte forud for deres bosættelse i Danmark.

⁵ Det er alene nyankomne flygtninge, som bliver visiteret til en kommune og boligplaceret. Familiesammenførte udlændinge visiteres ikke. Det skyldes, at familiesammenførte allerede har en familiemæssig relation til herboende personer.

⁶ Hvert år enten aftales eller fastsættes kvoter for hvor mange flygtninge, der skal boligplaceres i henholdsvis de enkelte regioner og de enkelte kommuner i en region. De fastsatte kvoter bygger på en matematisk model, der bl.a. tager højde for befolkningstal og for, hvor mange udenlandske borgere kommunerne har i forvejen. Kvotesystemets beregningsmodel indebærer i praksis, at enkelte kommuner som udgangspunkt ikke skal modtage flygtninge (de såkaldte nul-kommuner).

integrationsopgaven. Målet er at sikre bedre forudsætninger for en vellykket integration samt at sikre, at flere kommuner deltager i integrationsopgaven.

Flygtninge skal, for at der sikres en sammenhængende indsats, som udgangspunkt blive boende i den kommune, de visiteres til de første tre år, hvor den særlige integrationsindsats finder sted.⁷

I forbindelse med boligplaceringen er der en række praktiske foranstaltninger, som kommunerne skal iværksætte, fx etablering i anvist bolig, oprettelse af cpr.nr., sygesikring, bankkonto, NemID, ansøgning om boligindskudslån og forsørgelse, indskrivning af eventuelle børn i skole- og daginstitutionsområdet mv.

4.3 Integrationsprogrammet

Integrationsprogrammet starter senest første måned efter, at kommunen har overtaget ansvaret for en flygtning eller familiesammenført udlænding.⁸

Omfang og varighed

Integrationsprogrammet skal i gennemsnit have et *omfang på 37 timer pr. uge* inkl. forberedelse og en varighed på højst tre år. Programmet forudsættes at foregå jævnt over hele integrationsperioden. Programmet kan som udgangspunkt ikke forlænges udover de tre år.⁹ Heller ikke selvom en person pga. sygdom, barsel eller lignende bliver forhindret i at deltage i et eller flere af tilbuddene.¹⁰

Integrationsprogrammet kan have en varighed på *mindre end tre år*, hvis den pågældende ikke længere har behov for at få tilbud om aktiviteter som led i integrationsprogrammet, fordi den pågældende har fået beskæftigelse eller er kommet i uddannelse og ikke længere har behov for danskuddannelse. Mister udlændingen sit arbejde, og får behov for kontanthjælp inden for de første tre år, genoptages integrationsprogrammet.

⁷ Hvis en flygtning vil flytte til en anden kommune under integrationsprogrammet, skal det godkendes af tilflytningskommunen. Hvis en flygtning flytter uden godkendelse, kan han eller hun miste retten til at følge integrationsprogrammet, og kommunen kan nedsætte eller stoppe udbetalingen af den økonomiske hjælp. En kommune er forpligtet til at overtage ansvaret for en udlændings integrationsprogram, hvis flytningen er af væsentlig betydning for den pågældende udlændings integrationsforløb, eller hvis særlige personlige forhold i øvrigt taler derfor. For danskuddannelsen gælder der særlige regler.

⁸ De udlændinge, som opfylder betingelserne for revalidering eller fleksjob mv., skal ikke have tilbudt et integrationsprogram. De skal dog fortsat have tilbud om danskuddannelse efter integrationsloven. Ledige selvforsørgende skal have et integrationsprogram samt tilbud om danskuddannelse. Derudover skal de tilbydes aktive tilbud, hvis de anmoder herom, medmindre tilbuddet ikke kan antages at ville forbedre deres beskæftigelsesmuligheder. De, som opfylder betingelserne for et ressourceforløb, skal fortsat have et integrationsprogram, som passes ind i borgerens ressourceforløb.

⁹ I visse tilfælde kan integrationsprogrammet afbrydes og efterfølgende genoptages uden, at den afbrudte periode tæller med i beregningen af programmets varighed. Det gælder fx, hvor en flygtning repatrierer og efterfølgende vender tilbage til Danmark med en ny opholdstilladelse.

¹⁰ Danskuddannelsen kan som led i integrationsprogrammet have en varighed på op til fem år og kan efter danskuddannelsesloven forlænges yderligere pga. barsel, sygdom m.v.

Hvis udlændingen (fortsat) er ledig, når der er gået tre år, skifter indsatsen, og vedkommende omfattes af den generelle beskæftigelsesindsats efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Indhold

Kommunerne skal inden første måned efter at have overtaget integrationsansvaret for en nyankommen flygtning eller familiesammenførte udlænding udarbejde en obligatorisk *integrationskontrakt* i samarbejde med den nyankomne udlænding. Integrationskontrakten, der indgås mellem den nyankomne og kommunen, skal underskrives af begge parter. Integrationsprogrammet fastlægges i integrationskontrakten og består af beskæftigelsesrettede tilbud samt én af de tre danskuddannelser (Danskuddannelse 1, 2 eller 3), jf. faktaboks 2.¹¹ Den enkelte udlænding skal indplaceres på den af de tre danskuddannelser, som bedst stemmer overens med vedkommendes uddannelsesmæssige baggrund.¹²

¹¹ Danskuddannelserne er opdelt i moduler med mål. Optagelse på et modul, bortset fra optagelse på det første modul, forudsætter, at målene for det forrige modul er nået.

¹² Ifølge enkelte kommuner er praksis imidlertid, at personer med et forholdsvis højt uddannelsesniveau ofte blive henvist til danskuddannelse 1, hvis de ikke kan læse og skrive latinske bogstaver. Desuden viser en analyse af personer, der deltog i en danskuddannelse i 2013, at ca. 20 pct. tidligere have været indplaceret på en af de andre danskuddannelser. Selvom danskuddannelsesniveauet på papiret vil være en god proxy for uddannelsesniveau, er dette altså ikke tilfældet i praksis.

Faktaboks 2 Integrationsprogrammets indhold

- *Danskuddannelse 1, 2 eller 3*, jf. danskuddannelsesloven. Hver af de tre danskuddannelser har et omfang svarende til ca. 1,2 års heltidsuddannelse, og skal tilrettelægges fleksibelt ift. tid, sted og indhold, så indsatsen kan spille sammen med evt. beskæftigelse, aktivering eller uddannelse. Uddannelsen skal gennemføres inden for fem år.

Danskuddannelse 1 er for kursister med ingen eller ringe skolebaggrund, som ikke har lært at læse og skrive på deres modersmål. Uddannelsen afsluttes med Prøve i Dansk 1.

Danskuddannelse 2 er for kursister, som normalt har en kort skole- og uddannelsesbaggrund fra hjemlandet og må forventes at have en forholdsvis langsom indlæring af dansk som andetsprog. Uddannelsen afsluttes med Prøve i Dansk 2.

Danskuddannelse 3 er for kursister, som normalt har en mellemlang eller lang skole- og uddannelsesbaggrund fra hjemlandet og må forventes at have en forholdsvis hurtig indlæring af dansk som andetsprog. Uddannelsen afsluttes med prøve på to niveauer, hhv. Prøve i Dansk 3 og Studieprøven.

Mulighederne for tidsubegrænset opholdstilladelse er bl.a. betinget af, at Prøve i Dansk 1 består, mens mulighederne for statsborgerskab bl.a. er betinget af, at Prøve i Dansk 2 består.

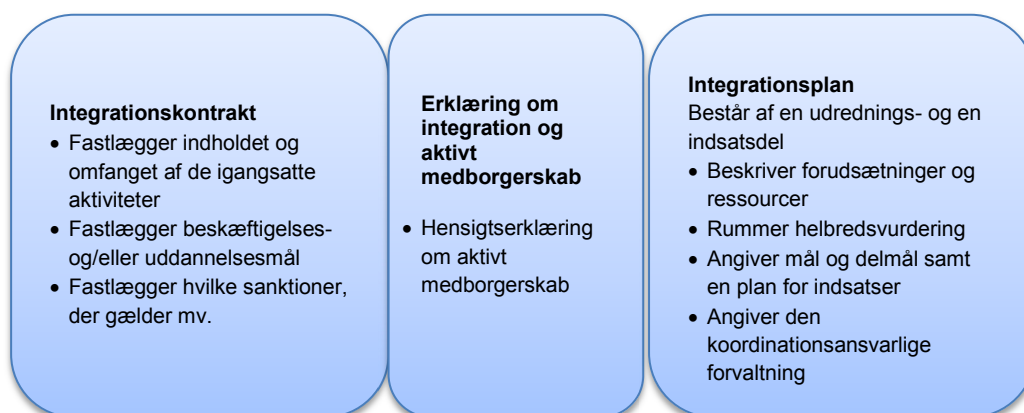
- *Beskæftigelsesrettede tilbud*, jf. integrationsloven. De aktive tilbud omfatter bl.a. vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud. Deltagere i integrationsprogrammet kan også indgå i jobrotation og voksenlærlingeordningen.
- Kommunen har mulighed for at tilbyde *mentorstøtte* med henblik på at opnå eller fastholde beskæftigelsestilbud, uddannelsesrettede tilbud samt ordinær uddannelse eller job.

De nyankomne udlændinge skal også underskrive en *erklæring om integration og aktivt medborgerskab*. Derudover skal kommunen, inden for tre måneder, tilbyde den nyankomne flygtning eller familiesammenførte en generel helbreds vurdering samt en frivillig *integrationsplan*, som har fokus på alle aspekter af borgerens/familiens integrationsforhold, jf. figur 2.^{13 14}

¹³ Den helbredsmæssige vurdering, som skal gennemføres af en læge, tilbydes med henblik på en tidlig afdækning af fysiske og psykiske helbredsproblemer.

¹⁴ Integrationsplanen skal bidrage til at sikre en sammenhængende og bred integrationsindsats, hvor fastsatte mål og iværksatte indsatser understøtter den enkelte udlændings og i vidst muligt omfang den samlede families integration. Integrationsplanen udarbejdes af den koordinerende ansvarlige forvaltning i samarbejde med udlændingen.

Figur 2 Integrationskontrakt, Erklæring om aktivt medborgerskab og Integrationsplan



Endeligt skal integrationskontrakten, hvis den pågældende flygtning eller familiesammenførte udlænding (fortsat) er ledig efter tre år, suppleres med oplysninger fra den lediges ”min plan”, hvilket er en plan for job og uddannelse, som borgeren får, når vedkommende overgår til den generelle beskæftigelsesindsats.

Forsørgelse under integrationsprogrammet

Nyankomne flygtninge og familiesammenførte udlændinge, der tilbydes et integrationsprogram, kan være berettigede til at modtage kontanthjælp. Reglerne for kontanthjælp i forbindelse med integrationsprogrammet følger som hovedregel reglerne for kontanthjælp til ledige omfattet af den generelle beskæftigelsesindsats. Dog er personer i integrationsprogrammet ikke omfattet af reglerne om uddannelseshjælp.

4.4 Øvrige integrationsindsatser

De øvrige integrationsindsatser, som kommunerne yder med henblik på at integrere nyankomne udlændinge i samfundet, løftes først og fremmest som led i kommunernes generelle indsats på forskellige sektorområder.

Det kan eksempelvis være indsatser inden for skole- og uddannelsesområdet, indsatser inden for det sociale område i form af forebyggelse af kriminalitet og radikaliserings, boligsociale indsatser, sundhedsindsatser mv.

5. De nyankomne flygtninge og familiesammenførte udlændinge i Danmark

Det varierer meget fra år til år, hvor mange flygtninge og familiesammenførte udlændinge, der får opholdstilladelse i Danmark, jf. tabel 1. Hvor mange, der kommer til Danmark, og hvor de kommer fra, afhænger blandt andet af, hvor i verden der er uroligheder.

Tal fra Danmarks Statistik viser, at der i 2013 var 7.600 personer, der fik opholdstilladelse som flygtninge og familiesammenført, hvoraf 3.900 (51 pct.) var flygtninge, mens 600 (7 pct.) var familiesammenførte til flygtninge og 3.200 (42 pct.) var familiesammenførte til andre. I 2009 var der 5.000 flygtninge og familiesammenførte, der fik opholdstilladelse, hvoraf 1.400 (27 pct.) var flygtninge, 300 (6 pct.) var familiesammenførte til flygtninge og 3.400 (67 pct.) var familiesammenførte til andre. I perioden 2009-2013 har flygtninge og familiesammenførte fra over 160 forskellige lande fået opholdstilladelse i Danmark.

Det varierer meget fra år til år, hvilke lande flygtninge og familiesammenførte kommer fra. I 2013 var 20 pct. af de flygtninge og familiesammenførte, der fik opholdstilladelse, fra Syrien, mens det samme kun var tilfældet for 3 pct. i 2009.

Tabel 1. Antal opholdstilladelser til flygtninge og voksne familiesammenførte 2009 - 2013

	2009		2010		2011		2012		2013	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
I alt	5000	100	6000	100	4400	100	5000	100	7600	100
Flygtninge	1400	27	2100	35	2200	51	2600	52	3900	51
Familiesammenført til flygtning	300	6	300	5	300	6	300	6	600	7
Familiesammenført til andre	3400	67	3600	60	1900	43	2100	42	3200	42
Syrien	200	3	400	7	500	11	800	17	1500	20
Iran	200	4	400	6	400	8	500	9	500	7
Somalia	100	1	100	1	100	1	400	8	500	7
Afghanistan	300	6	600	11	600	14	400	8	500	7
Thailand	500	10	600	10	300	6	300	6	500	6
Andre lande	3800	76	3900	65	2600	61	2600	53	4.100	53

Note: Der er afrundet til nærmeste hundrede, men andele i tabellen er beregnet på baggrund af de faktiske tal.

Der er ikke medtaget familiesammenførte børn i opgørelsen, idet det vurderes, at mindreårige ikke reelt er i målgruppen for integrationsprogrammet. Der indgår dog et mindre antal børn i antallet af flygtninge.

De fem lande i oversigten er valgt, fordi det er de fem lande, der er flest flygtninge og familiesammenførte, der er kommet fra i 2012 og 2013.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af tal fra Statistikbanken.dk

Alle flygtninge og familiesammenførte udlændinge skal deltage i integrationsprogrammet, men en forholdsvis stor del af gruppen er selvforsørgede eller ægtefælleforsørgede og har ikke pligt til at deltage i de beskæftigelsesrettede tilbud i integrationsprogrammet på samme måde som de personer, der modtager kontanthjælp. For selvforsørgede og personer, der modtager andre ydelser end kontanthjælp, herunder fx ressourceforløbsydelse eller dagpenge, indebærer integrationsprogrammet alene pligt til at deltage i danskuddannelse samt en ret til beskæftigelsesrettede tilbud, hvis de selv anmoder om at modtage tilbud og de i øvrigt

opfylder betingelserne.¹⁵ Deltagere i integrationsprogrammet, der ikke er selvforsørgende eller er ægtefælleforsørget, får stort set alle kontanthjælp.

Det vil typisk være sådan, at flygtninge og familiesammenførte til flygtninge får kontanthjælp, mens familiesammenførte til andre end flygtninge vil være selvforsørgende eller ægtefælleforsørget. Dette skyldes, at selvforsørgelse/ægtefælleforsørgelse typisk er et krav for familiesammenføring til andre end flygtninge. Det er imidlertid ikke alle flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, der er offentligt forsørgede, ligesom visse familiesammenførte til andre end flygtninge kan modtage kontanthjælp.

Variationen i antallet af opholdstilladelser til flygtninge og familiesammenførte medfører stor variation i antallet af deltagere i integrationsprogrammet. I 2009 startede 1.400 kontanthjælpsmodtagere i integrationsprogrammet og antallet har, ligesom antallet af flygtninge, siden været støt stigende hvert år, så der i 2013 startede 3.400 kontanthjælpsmodtagere. Der foreligger ikke data om deltagere i integrationsprogrammet, der ikke modtager kontanthjælp, men det vurderes, at denne gruppe kun i begrænset omfang får beskæftigelsesrettede tilbud.

Det varierer også meget, hvilke lande kontanthjælpsmodtagere i integrationsprogrammet kommer fra. For eksempel var 14 pct. af de kontanthjælpsmodtagere, der startede i integrationsprogrammet i 2009 irakere, mens irakere kun udgjorde 2 pct. af de kontanthjælpsmodtagere, der startede i programmet i 2013.¹⁶ Omvendt udgjorde syrere 8 pct. af dem, der startede i programmet i 2009, mens de udgjorde 32 pct. af dem, der startede i 2013.

Knap halvdelen af kontanthjælpsmodtagerne i integrationsprogrammet i 2013 var under 30 år, mens kun 6 pct. var fyldt 50 år. Blandt kontanthjælpsmodtagere i integrationsprogrammet i 2014 var 57 pct. mænd. Desværre er data om udlændinges uddannelsesniveau mangelfulde, og det er derfor ikke muligt at vurdere dette.

Nyankomne flygtninge og familiesammenførte udlændinge i målgruppen for integrationsprogrammet udgør således en sammensat målgruppe med forskellige kvalifikationer og forudsætninger i forhold til beskæftigelse. Der er således også forskel på, hvor stort behov for støtte og hjælp den enkelte har og dermed også gruppens muligheder og integration på det danske arbejdsmarked. Den store variation i, hvem og hvor mange, der starter i integrationsprogrammet de enkelte år, samt hvilke kompetencer og udfordringer de har, stiller store krav til fleksibiliteten i indsatsen, samt til at kommunerne, som skal tilrettelægge og varetage den beskæftigelsesrettede indsats, har de fornødne kompetencer til at give den rigtige indsats.

¹⁵ Et tilbud skal have til formål at bringe den pågældende i beskæftigelse. Kommunen kan derfor undlade at give tilbud, hvis et tilbud – efter kommunens vurdering – ikke vil forbedre udlændingens beskæftigelsesmuligheder.

¹⁶ Indtil 2012 fik deltagere i integrationsprogrammet introduktionsydelse i stedet for kontanthjælp, men for overskuelighedens skyld omtales kontanthjælp og introduktionsydelse i dette kapitel under ét, idet målgruppen for de to ydelser er den samme.

6. Finansiering af kommunernes udgifter på integrationsområdet

Kommunernes udgifter i forbindelse med nyankomne flygtninge og familiesammenførte udlændinge finansieres i dag af staten via refusion og tilskud - se faktaboks 3. Som udgangspunkt dækker staten kommunernes samlede nettoudgifter efter integrationsloven til flygtninge og familiesammenførte i de første tre år

Faktaboks 3 Hovedelementerne i finansieringen af kommunernes udgifter på integrationsområdet

- *Grundtilskud:* Kommunerne kan hjemtage et månedligt grundtilskud i tre år på 2.604 (2015-niveau) for hver flygtning og familiesammenført, der er omfattet af et integrationsprogram. For uledsagede flygtningebørn udgør tilskuddet 8.658 kr. (2015-niveau).
- *Resultattilskud:* Kommunen kan hjemtage et resultattilskud på 48.440 kr. (2015-niveau), når en flygtning eller en familiesammenført kommer i understøttet beskæftigelse og uddannelse samt hjemtage 36.331 kr. (2015-niveau) ved bestået prøve i dansk.
- *Refusion:* Kommunerne kan hjemtage refusion på 50 pct. af driftsudgifterne til integrationsprogrammet inden for et rådighedsbeløb. Kontanthjælp til personer omfattet af et integrationsprogram er ligeledes omfattet af 50 pct. refusion.
- *Budgetgaranti (bloktilskud):* Hovedparten af kommunernes nettoudgifter til integrationsprogrammet og kontanthjælp under integrationsprogrammet er omfattet af budgetgarantien. Det vil sige, at kommunernes nettoudgifter under ét dækkes enten via tilskud, refusion eller budgetgaranti/blottilskud.

De samlede offentlige udgifter under integrationsprogrammet udgjorde 1,2 mia. kr. i 2010 og 1,6 mia. kr. i 2013, jf. tabel 2 nedenfor.

Tabel 2 Offentlige udgifter på integrationsområdet 2010-2013, mio. kr.

	2010	2011	2012	2013
Forsørgelse*	217,3	273,5	557,5	722,6
Danskuddannelse	358,2	374,5	378,6	396,9
Aktive tilbud	98,2	112,7	143,8	145,5
Kursus i samskudsforhold**	0,2	5,9	5,0	5,4
Grundtilskud***	527,1	552,8	384,5	354,9
I alt	1.200,9	1.319,4	1.469,4	1.625,3

Note: Udgifterne er i løbende priser

Resultattilskuddet er ikke med i opgørelsen af offentlige udgifter. Statens tilskud til kommunernes samlede resultattilskud modregnes i budgetgarantien, dvs. at udgifterne til resultattilskud trækkes fra det beløb, som udbetales til kommunerne via bloktilskuddet.

* Stigningen i udgifterne skyldes: at antallet af offentlig forsørgede i integrationsprogrammet er vokset, afskaffelsen af starthjælpen, introduktionsydelsen, løftet over kontanthjælpen mv. og derudover blev en del af introduktionsydelsen tidligere finansieret af grundtilskuddet, hvorimod grundtilskuddet ikke finansierer kontanthjælpen.

**Kursus i samfundsforståelse og dansk kultur og historie er afskaffet som et selvstændigt tilbud. De emner, der tidligere blev undervist i, indgår nu som led i den generelle danskuddannelse og i den øvrige integrationsindsats. Kurset er afskaffet som følge af Aftalen om den midlertidige arbejdsmarkedsydelse (maj 2013).

***Faldet fra 2011 til 2012 skyldes bl.a. nedreguleringen af grundtilskuddet i forbindelse med ophævelse af introduktionsydelsen. Grundtilskuddet finansierede tidligere en del af denne ydelse, hvorimod det ikke finansierer kontanthjælpen.

Kilde: Danmarks Statistik: Kommunale regnskaber

6.1 Tilskud efter integrationsloven

Grundtilskuddet

Kommunerne afholder sociale merudgifter og generelle udgifter til eksempelvis tolke, information, vejledning og rådgivning, udgifter i forbindelse med indkvartering mv., i den op til treårige integrationsperiode. Kommunernes udgifter hertil dækkes via et månedligt grundtilskud på 2.604 kr. pr. deltager i integrationsprogrammet (2015-niveau).¹⁷

Forsørgelse

Kommunerne afholder udgifter til kontanthjælp i forbindelse med integrationsprogrammet efter reglerne for kontanthjælp i den generelle indsats. Staten refunderer 50 pct. af udgifterne til kontanthjælp for udlændinge omfattet af et integrationsprogram. Kommunerne kompenseres under ét for den resterende del af udgifterne via bloktilskuddet (budgetgarantien).

Danskuddannelse og aktive beskæftigelsesrettede tilbud

Kommunerne afholder udgifter til danskuddannelse samt aktive beskæftigelsesrettede tilbud i integrationsprogrammet. Staten refunderer 50 pct. af kommunernes udgifter til danskuddannelse og aktive beskæftigelsesrettede tilbud inden for et rådighedsbeløb på 74.095 kr. pr. helårsperson (2015-niveau). Kommunerne kompenseres under ét for den resterende del af udgifterne via bloktilskuddet (budgetgarantien).

Refusioner efter danskuddannelsesloven

Staten refunderer 50 pct. af kommunernes udgifter til danskuddannelse inden for et rådighedsbeløb (fra 1. januar 2015) for kursister, som ikke (længere) er omfattet af integrationsloven eller henvist til danskuddannelse efter beskæftigelsesloven.

Særlige refusionsordninger efter anden lovgivning

Herudover findes en række særlige refusionsordninger inden for andre lovområder for flygtninge mv., fx repatrieringsloven, lov om social service, lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, dagtilbudsloven, boligstøtteleven, lov om almene boliger.

¹⁷ Desuden modtager kommunerne et månedligt tilskud på 8.658 kr. (2015-niveau) til dækning af de merudgifter, der er forbundet med modtagelse af uledsagede mindreårige flygtninge, som er tilbudt et integrationsprogram, indtil vedkommende fylder 18 år eller barnets forældre får lovligt ophold i landet.

Staten refunderer 100 pct. af hovedparten af kommunernes serviceudgifter til flygtninge. Fx afholder kommunerne en række udgifter til fx tabt arbejdsfortjeneste og forebyggende foranstaltninger såsom udgiften til familiekonsulenter jf. serviceloven.

Resultattilskud

Kommunerne har derudover mulighed for at opnå et resultattilskud, for hver af de nyankomne flygtninge eller familiesammenførte udlændinge, som deltager i et integrationsprogram, og som har en integrationskontrakt. Kommunerne kan hjemtage alle tre resultattilskud – beskæftigelse, uddannelse og danskprøve for den samme udlænding, hvis betingelserne herfor er opfyldt.

Der ydes resultattilskud når en person:

- Består danskprøve på den danskuddannelse/niveau, som udlændingen er indplaceret på af sprogudbyderne. Udlændingen skal indstille sig til prøve senest et år efter uddannelsesretten, som led i integrationsprogrammet, er ophørt og bestå prøven senest ved første prøvetermin herefter. Danskuddannelse kan, som led i integrationsprogrammet, have en varighed på op til fem år.
- Opnår 6 måneders ustyttet beskæftigelse af en varighed på gns. mindst 20 timer ugentligt. Jobbet skal være påbegyndt inden den tre-årige introduktionsperiodes ophør.
- Påbegynder en ordinær studie- eller erhvervskompetencegivende uddannelse og fortsætter uddannelsesforløbet i en sammenhængende periode på mindst seks måneder samt under studieforløbet kan modtage SU, elevløn el. lign., der sikrer udlændingen et forsørgelsesgrundlag. Uddannelsen skal være påbegyndt inden den tre-årige introduktionsperiodes ophør.

Kommunen kan hjemtage et resultattilskud på 48.440 kr. (2015-niveau), når en flygtning eller en familiesammenført kommer i ustyttet beskæftigelse og uddannelse, og 36.331 kr. (2015-niveau) ved bestået prøve i dansk, jf. faktaboks 3. Fordelingen af de udbetalte resultattilskud i år 2011, 2012 og 2013 er anført nedenfor i tabel 3.

Tabel 3 Resultattilskud opdelt på kategorier i pct. af resultattilskud i alt.

	2011	2012	2013
Ved påbegyndt kompetencegivende uddannelse	19,9	17,9	18,9
Ved bestået danskprøve	45,8	52,2	50,9
Ved ustyttet beskæftigelse	34,3	29,9	30,2
I alt	100,0	100,0	100,0

Kilde: De kommunale regnskabstal fra Danmarks Statistik

I 2013 udbetalte staten resultattilskud til kommunerne på ca. 139 mio. kr. Af tabel 3 fremgår det, at omkring 51 pct. af statens udgifter til resultattilskud i 2013 gik til resultattilskud udbetalt for bestået danskprøve, 30 pct. gik til resultattilskud i

forbindelse med opnået ordinær beskæftigelse og 19 pct. vedrørte personer, der var kommet i uddannelse.

Kommunen vil have et generelt økonomisk incitament til at få ledige flygtninge og familiesammenførte i beskæftigelse i form af gevinsten, der opstår ved sparede udgifter til forsørgelse og administration, samt øgede skatteindtægter, når den ledige kommer i beskæftigelse.

Resultattilskudsinstrumentet udgør et konkret økonomisk incitament for kommunerne til at fokusere på resultater af integrationsindsatsen. De eksisterende resultattilskud finder alene anvendelse i forhold til nyankomne flygtninge og familiesammenførte udlændinge under integrationsloven. Der er således tale om en mindre afgrænset målgruppe i forhold til det samlede antal af borgere med flygtninge og indvandrerbaggrund, som kommunernes indsats skal medvirke til at bringe i uddannelse og beskæftigelse.

7. Om overgangen fra integrationsprogrammet til den generelle beskæftigelsesindsats

Hvis borgeren (fortsat) er ledig, når integrationsprogrammet ophører efter tre år, så skifter indsatsen, og borgeren bliver omfattet af den generelle beskæftigelsesindsats, som gælder for øvrige ledige.

Den aktive indsats for gruppen aftager i et vist omfang, når de træder ud af integrationsprogrammet og ind i det generelle kontanthjælpssystem. Undersøgelser viser således, at udlændinge fra ikke-vestlige lande som helhed, som flygtninge og familiesammenførte udgør en mindre delmængde af, får mindre indsats end øvrige kontanthjælpsmodtagere jf. afsnit 9 figur 4.

Det kan være en udfordring at bevare kontinuiteten i indsatsen og fokus på den enkelte, når den enkelte flygtning eller familiesammenførte udlænding overgår fra integrationsprogrammet til den generelle beskæftigelsesindsats. I praksis kan overgangen fra en indsats til en anden fx indebære, at en udlænding ved overgangen oplever et skift i ydelse, en ny sagsbehandler og et andet fokus i indsatsen.

Med gennemførelsen af de seneste reformer på beskæftigelsesområdet er der desuden sket ændringer i den generelle indsats, som bevirker, at paralleliteten mellem integrationsindsatsen i integrationsprogrammet og den generelle indsats er mindsket.

Ved overgangen fra integrationsprogrammet til den generelle indsats træder forskellene i indsatserne frem. De gennemførte beskæftigelsesreformer, som har fokus på, at alle skal have en aktiv og tværfaglig indsats, har medført en række nye redskaber samt en anderledes anvendelse af de eksisterende redskaber i den generelle indsats, som flygtninge og familiesammenførte udlændinge under integrationsprogrammet ikke er omfattet af. Se faktaboks 4 for mere information.

Faktaboks 4 Eksempler på nye redskaber i den generelle beskæftigelsesindsats

Koordinerende sagsbehandler: Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere har ret til en koordinerende sagsbehandler, der skal sikre, at personen får en helhedsorienteret indsats, som er tværfaglig og koordineret på tværs af de kommunale forvaltninger og andre myndigheder. En tilsvarende ret gælder ikke de aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere i integrationsprogrammet.

I integrationsloven er der imidlertid en række andre lovfæstede værktøjer, der kan bidrage til at sikre en tværfaglig og koordineret integrationsindsats, herunder kommunernes pligt til at udpege en koordineringsansvarlig forvaltning i de tilfælde, hvor den nyankomne udlænding har taget imod tilbuddet om en integrationsplan.

Mentor: Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, som i perioder ikke er i stand til at deltage i aktive tilbud pga. personlige forhold, skal have tilbud om mentorstøtte. Tilbud om mentorstøtte udskyder starten af et ret-og-pligt tilbud. Når tilbuddet om mentorstøtte ophører, omfattes den aktivitetsparate igen af ret og pligt til tilbud. Mentorstøtte er ikke et aktivt tilbud i integrationsloven, så også her er der tale om manglende ligestilling.

Uddannelsespålæg: Alle unge under 30 år, som ikke har en erhvervskompetencegivende uddannelse, har pligt til et uddannelsespålæg med tilhørende ydelse dvs. uddannelseshjælp i den generelle indsats. Uddannelsespålægget i integrationsloven omfatter alene unge op til 25 år, og skal kun gives, hvis kommunen vurderer, at den unge kan gennemføre en uddannelse på almindelige vilkår, og den unge ikke har forsørgelsespligt overfor hjemmeboende børn.

Realkompetencevurdering: Ufaglærte kontanthjælpsmodtagere, som er fyldt 30 år har ret til at deltage i et forløb, hvor de får vurderet deres realkompetencer. Der gælder ikke en tilsvarende ret for flygtninge og familiesammenførte udlændinge, som er omfattet af et integrationsprogram.

Kommunerne opnår 50 pct. refusion af forsørgelsesudgifterne uafhængigt af hvilke type af aktivitet, den ledige deltager i

Incitamentsstruktur i integrationsprogrammet og i den generelle indsats

Den økonomiske incitamentsstruktur er i den generelle beskæftigelsesindsats indrettet således, at kommunerne opnår højest refusion af forsørgelsesudgifterne for perioder med ordinær uddannelse og virksomhedsrettede tilbud, og lavere refusion ved øvrig vejledning og opkvalificering samt passive perioder. Det vil sige, at refusionen på de kommunale ydelser i den generelle indsats varierer alt efter hvilken type aktivitet, den ledige deltager i.

I integrationsprogrammet kan kommunerne opnå 50 pct. refusion af forsørgelsesudgifterne uanset om der sker aktivering og uanset det aktive beskæftigelsesrettede tilbud. Der er imidlertid i integrationsloven et timekrav på 37 timers aktivering inkl. forberedelse.

Det månedlige grundtilskud samt resultattilskud ved kompetencegivende uddannelse samt ustøttet beskæftigelse findes ikke for indsats i den generelle indsats. Kommunernes incitament til at få personer under integrationsprogrammet i uddannelse eller beskæftigelse er derfor alt andet lige er større end incitamentet til at få dem i uddannelse eller beskæftigelse efter endt program.¹⁸

Virksomhedsrettede
indsatser har positive
beskæftigelseseffekter
for ikke-vestlige
indvandrere

8. Hvad virker i indsatsen for ledige ikke-vestlige indvandrere? ¹⁹

Hovedparten af flygtninge og familiesammenførte udlændinge, som i dag skal tilbydes et integrationsprogram kommer fra ikke-vestlige lande. Helt generelt er der viden om, at virksomhedsrettede indsats - ligesom det gælder for udsatte grupper generelt - også har positive beskæftigelseseffekter for ledige ikke-vestlige indvandrere.

For gruppen af ledige ikke-vestlige indvandrere som helhed eksisterer en del studier om effekten af forskellige beskæftigelses- og uddannelsesrettede indsats, som blandt andet er opsamlet i et litteraturstudium af KORA fra december 2013.²⁰

Litteraturstudiet viser, at der er stærk evidens for, at *privat* løntilskud har en samlet positiv effekt på beskæftigelsesomfanget (nettoeffekt). Der er ligeledes stærk evidens for en positiv programeffekt af *offentligt* løntilskud. For offentligt løntilskud tyder det dog på, at programeffekten i højere grad udlignes af fastholdelseeffekten som gør at afgang til beskæftigelse under aktivering faktisk er lavere end for dem der ikke får denne aktivering. Således er der indikation for, at den samlede effekt af offentligt løntilskud for denne gruppe er tæt på nul.

Samtidig peger analysen dog på, at der blandt danske studier er moderat evidens for, at aktivering generelt for denne gruppe *ikke* har en markant fastholdelseeffekt. I tråd hermed finder et norsk studie (Røed og Raaum, 2006), at fastholdelseeffekten for denne gruppe er mindre end for andre ledige.

¹⁸ Resultattilskuddet for prøve i dansk har en rækkevide, der følger den femårige uddannelsesret. Dvs. resultattilskuddet for prøve i dansk strækker sig ud over det treårige integrationsprogram og dermed ind i den generelle indsats.

¹⁹ Målgruppen ikke-vestlige indvandrere bliver i nærværende afsnit defineret som modtagere af offentlige indkomsterstøttende ydelser, men som ikke er uden for arbejdsmarkedet (pensioneret eller studerende), eller er selvforsørgede. Der følges Danmarks Statistiks praksis, hvor vestlige lande omfatter Norden, EU-lande samt Andorra, Liechtenstein, Monaco, San Marino, Schweiz, Vatikanstaten, Canada, USA, Australien og New Zealand. Ikke-vestlige lande omfatter alle øvrige lande. Studier, der ser på grupper opdelt på etnicitet eller indvandrere generelt uden oplysninger om oprindelsesland eller opholdsgrundlag, er ikke inkluderet. Såfremt opholdsgrundlaget er oplyst som flygtning, vil studierne inkluderes, uanset om oprindelsesland er oplyst eller ej.

²⁰ KORA, Det Nationale Institut for Kommuners og Regioners Analyse og Forskning, laver analyser og forskning om og til kommuner og regioner.

Baseret alene på de danske studier findes der moderat evidens for en positiv nettoeffekt af virksomhedspraktik. Effekten af virksomhedspraktik findes endvidere at være positiv både under og efter aktivering.

Derudover findes der også i danske studier, at effekten af aktivering generelt synes at være størst for mænd. De internationale studier peger imidlertid i modsat retning på, at effekten er størst for kvinder.

Der eksisterer forholdsvis begrænset viden om, hvilken indsats der virker i integrationsprogrammer. Litteraturstudiet af KORA konkluderer således, at evidensen for virkningen af integrationsprogrammer er for begrænset til, at der kan konkluderes entydigt om virkningen.

Ifølge KORA indikerer de eksisterende resultater dog, at sprogundervisning omfattet i integrationsprogrammet til nyankomne flygtninge og familiesammenførte udlændinge ikke virker i beskæftigelsesmæssig henseende. Både dansk og norsk litteratur peger herpå (Clausen, 2009 og Hayfron, 2001). Det skal imidlertid bemærkes, at effekten alene måles i forhold til beskæftigelsen, og at sprogundervisning af nyankomne indvandrere også gives med et integrationsmæssigt formål ud over det beskæftigelsesrettede, samt at der kan være betydelige selektionseffekter i forbindelse med visitationen til danskuddannelse. Hvis indsatsgruppen, der modtager danskuddannelse, i gennemsnit har ringere forudsætninger for at komme i beskæftigelse, end dem der udgør kontrolgruppen, og som *ikke* får danskuddannelse, vil danskuddannelse i sig selv have vanskeligt ved at medføre beskæftigelsesmæssige nettoeffekter.

Et andet litteraturstudie har samtidig fundet en positiv sammenhæng mellem sprogfærdigheder blandt immigranter og beskæftigelse, jf. faktaboks 5. Det er således undervisningstilbud, der ikke kan vises effekter af, og ikke nødvendigvis det at tilegne sig sprogfærdigheder.

Faktaboks 5 Sammenhængen mellem sprogfærdigheder og beskæftigelse

Isphording (2014) opsamler en række studier, som blandt andet belyser betydningen af sprogfærdigheder på løn og beskæftigelsesandsynligheden. De nævnte studier finder en positiv sammenhæng mellem immigranternes sprogfærdigheder og indkomst samt beskæftigelse. Studierne bygger primært på survey data, hvor der i artiklen påpeges en række usikkerheder forbundet med at analysere sprogfærdigheders betydning på løn og beskæftigelse, idet der er en række usikkerheder forbundet med denne type analyser.

KORA finder i deres litteraturstudie slutteligt indikation for, at virksomhedsrettede tilbud i det private, der gives som led i integrationsprogrammet, er den aktive indsats med den største positive programeffekt. Der kan imidlertid ikke findes programeffekter af nogen typer af aktivering, der kan opveje den fastholdelseeffekt, der finder sted, mens målgruppen deltager i danskundervisning.

**88 pct. af
kontanthjælpsmodta-
gerne i
integrationsprogram-
met var i 2014
visiteret
aktivitetsparate**

9. Den aktive indsats

I januar-november 2014 var der 11.600 kontanthjælpsmodtagere, som i kortere eller længere tid deltog i integrationsprogrammet. Langt størstedelen af gruppen, 88 pct., var visiteret som aktivitetsparate og 4 pct. som jobparate.²¹ De resterende 8 pct. var endnu ikke blevet visiteret, hvilket typisk skyldes, at kontanthjælpsforløbet er forholdsvis nyt. Blandt alle kontanthjælpsmodtagere i januar-november 2014 var 64 pct. visiteret som aktivitetsparate, mens der blandt uddannelseshjælpsmodtagerne var 44 pct. aktivitetsparate.²² Der er således flere aktivitetsparate blandt kontanthjælpsmodtagerne i integrationsprogrammet end blandt kontanthjælpsmodtagere og uddannelseshjælpsmodtagere generelt.

Omfanget af integrationsprogrammet for udlændinge, der skal tilbydes aktivering, er fastsat til gennemsnitligt mindst 37 timer pr. uge (dette er inklusiv forberedelse til danskundervisning). Programmet forudsættes at foregå jævnt over hele integrationsperioden. I den generelle beskæftigelsesindsats er der ikke et timekrav og krav om 37 timers aktivering. Kontanthjælpsmodtagere i integrationsprogrammet bliver således aktiveret mere end både uddannelseshjælpsmodtagere og kontanthjælpsmodtagere generelt, se figur 3.

Aktiveringsgraden angiver hvor meget tid, der er brugt på aktivering, og en aktiveringsgrad på 100 betyder, at alle er fuldt aktiverede.²³ Til trods for kravet om 37 timers aktivering under integrationsprogrammet er aktiveringsgraden ikke 100. En væsentlig forklaring kan være, at nogle udlændinge kan være omfattet af en mindre intensiv indsats, og andre kan være fritaget fra aktivering på grund af sygdom mv. Aktiveringsgraden for de jobparate kontanthjælpsmodtagere i integrationsprogrammet er 60 pct., hvilket svarer til, at de i gennemsnit bliver aktiveret 22 timer om ugen. For de aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere er aktiveringsgraden 54 pct., hvilket svarer til at de i gennemsnit bliver aktiveret 20 timer om ugen. Aktiveringsgraden er betydeligt højere for kontanthjælpsmodtagere i integrationsprogrammet end for uddannelseshjælpsmodtagere og for kontanthjælpsmodtagere generelt, hvor den er mellem 18 pct. og 33 pct..

²¹ Personer, der vurderes at være i stand til at komme i arbejde inden for en kortere periode, er jobparate og skal stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Disse personer skal have jobrettet hjælp i jobcentret hjælp med henblik på at komme hurtigst muligt ud af offentlig forsørgelse. Personer, der ikke vurderes at kunne komme i arbejde inden for en kortere periode, er aktivitetsparate. Aktivitetsparate personer har typisk komplekse problemer og skal derfor have en tværfaglig og helhedsorienteret indsats.

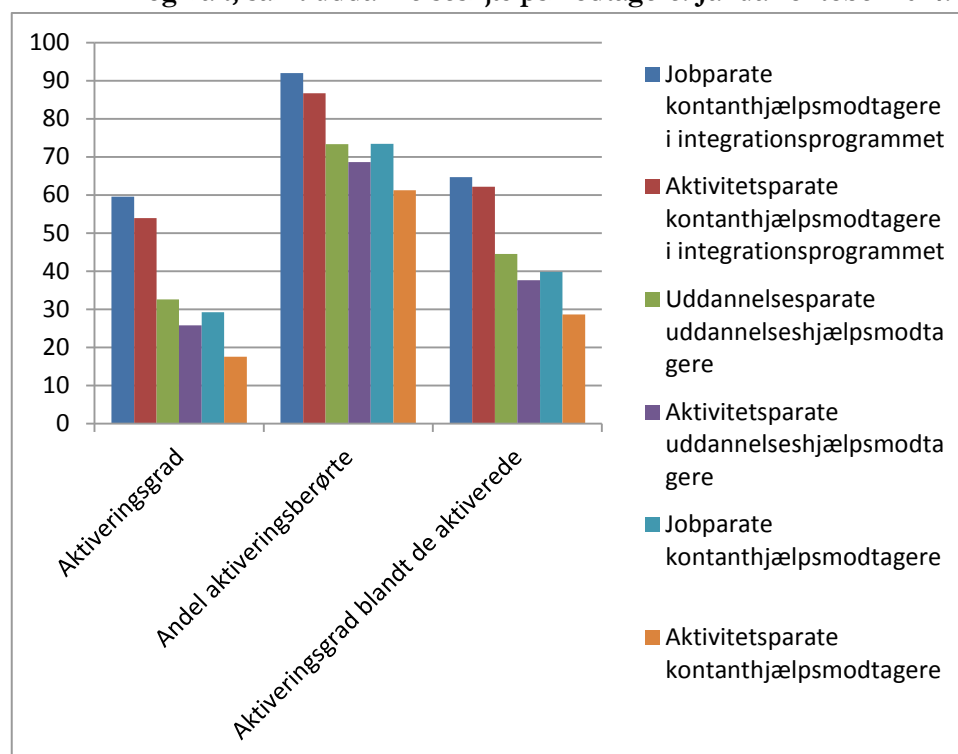
²² Unge under 30 år uden en erhvervskompetencegivende uddannelse uden for integrationsprogrammet modtager uddannelseshjælp, mens forsørgelsesydelsen i integrationsprogrammet er kontanthjælp uanset alder og uddannelsesbaggrund

²³ Aktiveringsgraden er beregnet som det samlede antal aktiveringstimer for modtagere af kontanthjælp under integrationsprogrammet i den valgte periode divideret med antallet af mulige aktiveringstimer. Antallet af mulige aktiveringstimer er defineret som antallet af timer, alle periodens modtagere af introduktionsydelse kunne være aktiveret, hvis de var fuldt aktiverede. Aktivering 37 timer egentlig regnes som fuld tid.

Andelen af gruppen, der har været i aktivering i kortere eller længere tid, er ligeledes betydeligt højere blandt kontanthjælpsmodtagere i integrationsprogrammet, end den er både blandt uddannelseshjælpsmodtagerne og kontanthjælpsmodtagerne generelt. Der er således 92 pct. og 87 pct. af henholdsvis de jobparate og aktivitetsparate kontanthjælpsmodtager i integrationsprogrammet, der har fået en aktiv indsats i januar-oktober 2014, mens det samme er tilfældet for mellem 61 pct. og 73 pct. af uddannelseshjælpsmodtagerne og kontanthjælpsmodtagerne generelt.

De aktiverede jobparate kontanthjælpsmodtagere i integrationsprogrammet blev i gennemsnit aktiveret 24 timer om ugen, mens de aktiverede aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere i integrationsprogrammet i gennemsnit blev aktiveret 23 timer om ugen. Aktiveringsgraden blandt de aktiverede er også betydeligt højere blandt kontanthjælpsmodtagerne i integrationsprogrammet (65 for de jobparate og 62 for de aktivitetsparate), end blandt uddannelseshjælpsmodtagerne og kontanthjælpsmodtagerne generelt (mellem 29 og 44).

Figur 3 Aktiveringsgrad for kontanthjælpsmodtagere i integrationsprogrammet og i alt, samt uddannelseshjælpsmodtagere. Januar-oktober 2014.



Note: Der var 400 jobparate kontanthjælpsmodtagere i integrationsprogrammet i januar-oktober 2014, hvilket svarede til 300 fuldtidspersoner. Der var 9.500 aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere i integrationsprogrammet i januar-oktober 2014, hvilket svarede til 6.600 fuldtidspersoner. Der var 40.600 uddannelsesparate og 32.400 aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere i januar-oktober 2014, hvilket svarede til henholdsvis 17.200 og 25.000 fuldtidspersoner. Der var 44.000 jobparate kontanthjælpsmodtagere i januar-oktober 2014, hvilket svarede til 27.200 fuldtidspersoner. Der var 90.000 aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere i januar-oktober 2014, hvilket svarede til 75.900 fuldtidspersoner.

Kilde: Jobindsats.dk

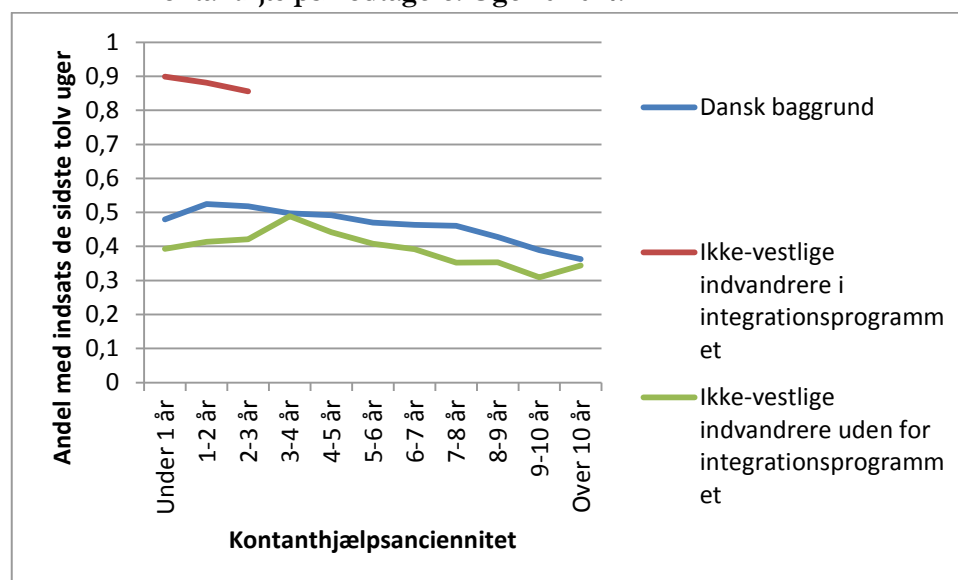
Selv når der kontrolleres for kontanthjælpsanciennitet har personer i integrationsprogrammet betydeligt større sandsynlighed for at modtage en aktiv indsats end andre kontanthjælpsmodtagere, se figur 4. For eksempel havde 85 pct. af

Kontanthjælpsmodtagere får meget indsats, mens de er i programmet, men meget mindre, når de træder ind i det generelle kontanthjælpssystem

de programdeltagere, der i uge 20 2014 modtog kontanthjælp i mellem to og tre år, fået en aktiv indsats inden for de seneste tre måneder. Blandt personer med dansk baggrund og samme kontanthjælpsanciennitet havde 52 pct. fået en aktiv indsats i de seneste tre måneder, mens det blandt ikke-vestlige indvandrere på kontanthjælp uden for integrationsprogrammet var 42 pct. Uanset kontanthjælpsanciennitet er der lignende forskelle.

Kontanthjælpsmodtagere i integrationsprogrammet har størst sandsynlighed for at få en aktiv indsat, mens ikke-vestlige indvandrere uden for integrationsprogrammet har mindre sandsynlighed for at få en indsats end personer med dansk baggrund, som har været lige så længe på kontanthjælp jf. figur 4. Det særlige fokus, der er på gruppen, mens de er i programmet, forsvinder altså så snart de forlader programmet og modtager den generelle indsats i kontanthjælpssystemet.

Figur 4 Kontanthjælpsanciennitet og sandsynligheden for at have fået en aktiv indsats i de seneste tolv uger. Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere. Uge 20 2014.



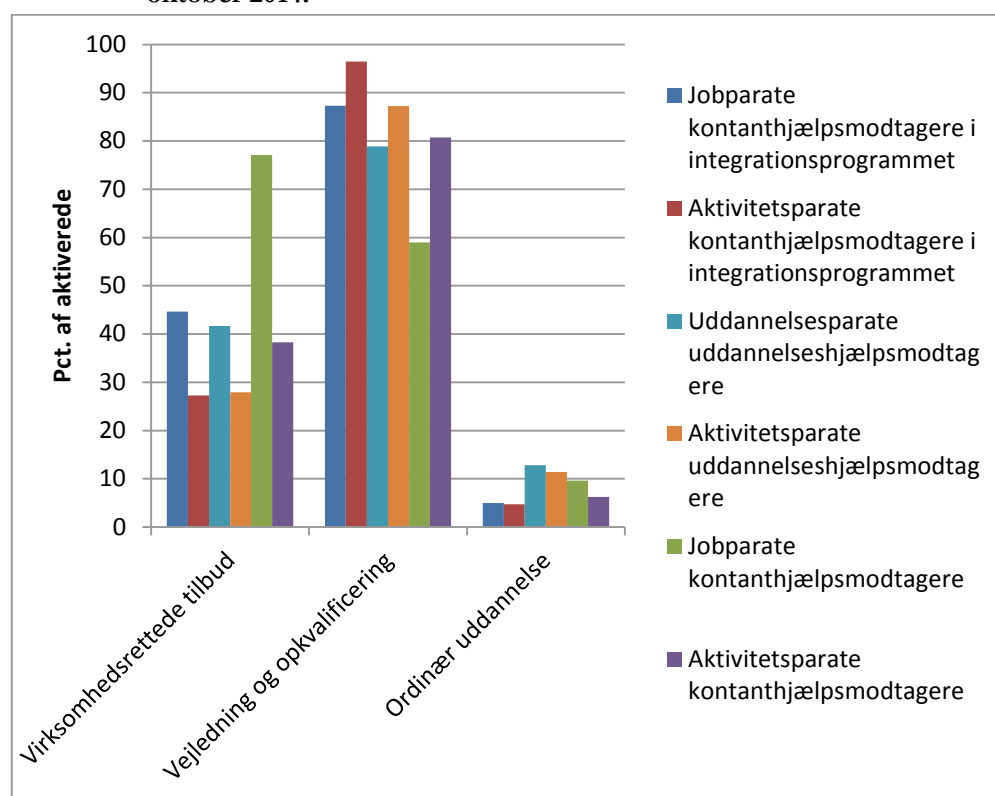
Note: Der indgår 20.300 ikke-vestlige indvandrere uden for integrationsprogrammet, 5.700 ikke-vestlige indvandrere i integrationsprogrammet og 65.100 personer med dansk baggrund i målingen. Unge under 30 år uden en erhvervskompetencegivende uddannelse uden for integrationsprogrammet modtager uddannelseshjælp, mens alle deltagere i integrationsprogrammet får kontanthjælp. For at gøre grupperne sammenlignelige indgår derfor både kontant- og uddannelseshjælpsmodtagere i opgørelsen af ikke-vestlige indvandrere uden for programmet og personer med dansk baggrund
Kilde: DREAM

Blandt kontanthjælpsmodtagere i integrationsprogrammet, uddannelseshjælpsmodtagere og kontanthjælpsmodtagere generelt, bliver virksomhedsrettede tilbud brugt mindst og vejledning og opkvalificering brugt mest blandt aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere i programmet, hvis man tager højde for, at deltagere i programmet samlet set oftere får en aktiv indsats, se figur 5. Resultatet skal ses i lyset af, at danskuddannelsen, som er kategoriseret under vejledning og opkvalificering, fylder relativt meget i programmet. Det er ikke muligt at opgøre, hvor stor en del af den vejledning og opkvalificering, som gives, der er danskuddannelse og forberedelse hertil.

Langt størstedelen af kontanthjælpsmodtagerene i integrationsprogrammet var visiteret som aktivitetsparate, og under 5 pct. er jobparate.²⁴ Blandt jobparate kontanthjælpsmodtagere i integrationsprogrammet er 45 pct. af indsatsen virksomhedsrettet. Blandt jobparate kontanthjælpsmodtagere generelt har 77 pct. af de aktiverede fået en virksomhedsrettet indsats. Blandt uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere har 42 pct. af de aktiverede fået et virksomhedsrettet tilbud. Blandt aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere har 27 pct. af de aktiverede fået en virksomhedsrettet indsats.

Ordinær uddannelse bliver oftere givet til både uddannelseshjælpsmodtagere og kontanthjælpsmodtagere generelt end til kontanthjælpsmodtagere i integrationsprogrammet.

Figur 5 Tilbud til kontanthjælpsmodtagere i og uden for integrationsprogrammet og uddannelseshjælpsmodtagere. Januar-oktober 2014.



Note: Andelene i figuren er beregnet ud fra, hvor mange ydelsesmodtagere i gruppen, der har modtaget den angivne type tilbud i forhold til det samlede antal aktiverede ydelsesmodtagere i gruppen. Hvis en person har modtaget mere end en type tilbud, vil vedkommende optræde flere gange i beregningen. Kategorien virksomhedsrettet tilbud består af virksomhedspraktik, nytteindsats, løntilskud og rotationsvikar. Opgørelsen for uddannelseshjælpsmodtagere dækker over perioden januar-november 2014.

Kilde: Jobindsats.dk

I januar-oktober 2014 deltog 11.100 kontanthjælpsmodtagere i integrationsprogrammet i kortere eller længere tid og heraf havde 2.200 svarende til

²⁴ I januar-november 2014 var 88 pct. af kontanthjælpsmodtagerne i integrationsprogrammet visiteret som aktivitetsparate og 4 pct. som jobparate. De resterende 8 pct. var endnu ikke blevet visiteret, hvilket typisk skyldes, at kontanthjælpsforløbet er forholdsvis nyt.

Potentiale for mere virksomhedsrettet indsats til kontanthjælpsmodtagere i integrationsprogrammet

godt 20 pct. været i virksomhedspraktik og 800 personer svarende til godt 7 pct. havde været i løntilskud.²⁵ En lang række kommuner bruger slet ikke løntilskud som aktivt tilbud til deltagere i integrationsprogrammet, men i de fem kommuner, hvor den største del af kontanthjælpsmodtagerne i integrationsprogrammet har været i løntilskud, har over 15 pct. fået denne type indsats. I de fem kommuner, der bruger virksomhedspraktik som tilbud til kontanthjælpsmodtagere i integrationsprogrammet mest, har over 40 pct. af gruppen været i virksomhedspraktik, mens de fem kommuner, der bruger indsatsen mindst, har haft under 5 pct. i virksomhedspraktik. Potentialet for mere virksomhedsrettet indsats til kontanthjælpsmodtagere i integrationsprogrammet vil således kunne udnyttes bedre, hvis de kommuner, der bruger virksomhedsrettede indsatser mindst, begynder at bruge denne type indsats i samme grad som de kommuner, der bruger indsatsen mest.

Som tidligere nævnt foreligger der på nuværende tidspunkt ikke data på individniveau om deltagere i integrationsprogrammet, der ikke modtager kontanthjælp, og dette afsnit belyser således kun den aktive indsats for kontanthjælpsmodtagere i integrationsprogrammet. Det vurderes, at selvforsørgende kun i begrænset omfang får beskæftigelsesrettede tilbud.

Ca. 30 pct. er i job eller uddannelse efter tre år i integrationsprogrammet

10. Afgang til uddannelse og beskæftigelse

En analyse lavet med udgangspunkt i DREAM og oplysninger om kontanthjælpsmodtagere i integrationsprogrammet viser, at et år efter kontanthjælpsmodtagere starter i integrationsprogrammet er der samlet set 13 pct., der er kommet i job eller uddannelse. Andelen to, tre og fire år efter start i programmet er henholdsvis 21, 30 og 34 pct.²⁶

Efter tre års integrationsprogram er knap en tredjedel af kontanthjælpsmodtagerne i job eller uddannelse jf. tabel 4. Det er vigtigt at være opmærksom på, at det ikke er muligt at sige, om afgang til job og uddannelse skyldes integrationsprogrammet eller om afgang ville have været højere/lavere, hvis personerne havde fået en anden eller ingen indsats.

De kontanthjælpsmodtagere, der efter programmets afslutning ikke er i job eller uddannelse, er typisk fortsat på kontanthjælp, men der er også en gruppe selvforsørgende og en lille andel har fået tilkendt førtidspension. Kun et meget begrænset antal overgår til fleksjob.²⁷

²⁵ Den samme person kan få både løntilskud og virksomhedspraktik. Nytteindsats og jobrotationsvikariatet bliver stort set ikke benyttet som indsats for kontanthjælpsmodtagere i integrationsprogrammet.

²⁶ Analysen bygger på kontanthjælpsmodtagere, der startede i integrationsprogrammet i perioden uge 1 2009 - uge 35 2013. Kun personer, hvor der er gået mere end henholdsvis to, tre og fire år siden start i integrationsprogrammet, indgår i beregningen af andelen i beskæftigelse og uddannelse efter henholdsvis to, tre og fire år.

²⁷ Analysen af hvilken forsørgelse personer, der har afsluttet integrationsprogrammet overgår til, er lavet på baggrund af personer, der afsluttede et integrationsprogram i 2012. Personer, der har afsluttet et

Afgangen til job og uddannelse er størst for unge og for mænd

Der er meget stor forskel på afgangsraten til uddannelse og beskæftigelse for forskellige grupper af kontanthjælpsmodtagere i integrationsprogrammet jf. tabel 4. Tre år efter start i integrationsprogrammet er 33 pct. af mændene kommet i job eller uddannelse, mens 26 pct. af kvinderne er det. Blandt personer under 30 år var 38 pct. i job eller uddannelse tre år efter start i programmet, mens det blandt personer mellem 50 og 60 år kun var 6 pct.

Tabel 4 Andel i job eller uddannelse et, to, tre og fire år efter start i integrationsprogrammet samlet og for forskellige grupper.

	Andel i beskæftigelse eller uddannelse i procent			
	Et år efter start i programmet	To år efter start i programmet	Tre år efter start i programmet	Fire år efter start i programmet
I alt	13	21	30	34
Kvinder	13	20	26	30
Mænd	13	22	33	37
16-29 år*	14	25	38	44
30-49 år*	13	17	22	23
50-60 år*	5	6	6	8
Afghanistan	12	22	32	42
Irak	11	17	25	29
Iran	7	14	27	34
Syrien	5	11	21	27
Somalia	3	9	21	**
Flygtninge***	6	15	27	34
Familiesammenførte***	25	36	37	37
Uoplyst opholdsgrundlag***	17	20	28	30

Note: Andelene er beregnet på baggrund af personer, der startede i integrationsprogrammet i perioden uge 1 2009- uge 35 2013.

Landene i tabellen er valgt, fordi det er de fem lande, flest i integrationsprogrammet i perioden 2009-2013 kommer fra.

* Alderen er opgjort ved starten i integrationsprogrammet

** Andel somaliere, der er kommet i job eller uddannelse fire år efter start i integrationsprogrammet er ikke vist i tabellen, da kun meget få (under 100) somaliere har været fire år i Danmark efter start på integrationsprogrammet i den analyserede periode (2009-2013).

***Opholdsgrundlag er beregnet på baggrund af et særudtræk fra Udlændingestyrelsen. Blandt personer med uoplyst opholdsgrundlag indgår også en mindre del, der er registreret som EU/EØS borgere, der ikke er familiesammenførte. Denne gruppe burde ikke være i integrationsprogrammet og derfor betragtes opholdsgrundlaget som fejlregistreret. Det er på baggrund af de tilgængelige data ikke muligt at opføre, om en person er familiesammenført til en flygtning eller andre.

Kilde: DREAM og data fra STAR

integrationsprogram i 2012 defineres som personer, der har afsluttet et program og som ikke har startet et nyt forløb i programmet i perioden 1. januar 2013 til 1. maj 2014. Da reformen af førtidspension og fleksjob trådte i kraft 1. januar 2013 vil afgangene fra integrationsprogrammet muligvis have ændret sig. Det vurderes, at nogle personer, der før reformen ville have fået førtidspension, nu i stedet får ressourceforløb, mens andelen, der overgår til fleksjob, sandsynligvis er nogenlunde uændret.

I perioden 2009-2013 var de fem hyppigste nationaliteter blandt kontanthjælpsmodtagere i integrationsprogrammet afghanere, somaliere, syrere, irakere og iranere. Blandt afghanere var 12 pct. i job eller uddannelse et år efter start i integrationsprogrammet, mens det blandt somaliere kun var 3 pct. Tre år efter programstart var 32 pct. af afghanerne og 21 pct. af somalierne i uddannelse eller job.²⁸

I perioden 2009-2013 havde knap tre ud af fem kontanthjælpsmodtagere i integrationsprogrammet flygtningestatus, mens godt hver femte var familiesammenført. Den resterende femtedel har uoplyst opholdsgrundlag.²⁹ Blandt flygtninge er der en mindre andel, der er overgået til job eller uddannelse et år efter start i programmet end blandt familiesammenførte (henholdsvis 6 og 25 pct.). Fire år efter start i integrationsprogrammet er andelen af flygtninge i job eller uddannelse dog omtrent på niveau med andelen af familiesammenførte (henholdsvis 34 og 37 pct.).³⁰

Overstående analyse viser, at afgangsraten til job og uddannelse fra det nuværende integrationsprogram for kontanthjælpsmodtagere er meget forskellig for de forskellige grupper. Dette afspejler muligvis, at programdeltagerne har forskellige udgangspunkter. Desuden varierer det meget fra år til år, hvem der får opholdstilladelse i Danmark og dermed hvem, der deltager i integrationsprogrammet. Forskydninger i sammensætningen af programdeltagerne kan således have indflydelse på, hvor effektivt programmet er i forhold til at opnå beskæftigelse eller uddannelse.

Analysen viser, at det er meget forskelligt, hvor hurtigt udlændinge under integrationsprogrammet afdækker fra integrationsprogrammet til ordinær beskæftigelse eller uddannelse. Dette tyder på, at nogle nyankomne har brug for en længerevarende

²⁸ Der er foretaget fire simple logistiske regressioner, der undersøger sandsynligheden for at være i job/uddannelse henholdsvis et, to, tre og fire år efter start i integrationsprogrammet, hvor der kontrolleres for alder, køn, etnicitet og år. Etnicitet er repræsenteret ved dummyer for de fem hyppigste etniciteter i analyseperioden: afghansk, irakisk, iransk, syrisk og somalisk. Der er medtaget årsummyer for at korrigere for eventuelle konjunkturforskelle i de år, de forskelle (etniske) grupper startede i programmet. Selv, når der kontrolleres for år, er der signifikante forskelle i sandsynligheden for at være i job/beskæftigelse for de forskellige grupper.

²⁹ Der gøres opmærksom på, at de statistiske oplysninger om opholdsgrundlag ifølge Justitsministeriet er behæftet med usikkerhed, da udlændingssystemerne er opbygget som journaliserings- og sagsstyringssystemer og ikke som egentlige statistiksystemer.

³⁰ Der er foretaget fire simple logistiske regressioner, der undersøger sandsynligheden for at være i job/uddannelse henholdsvis et, to, tre og fire år efter start i integrationsprogrammet, hvor der kontrolleres for alder, køn, etnicitet, opholdsgrundlag og år. I disse estimeringer er der signifikant forskel på sandsynligheden for forskellige grupper for at være i job/uddannelse et år efter start i integrationsprogrammet. Men i estimeringen af sandsynligheden for at være i job/uddannelse to år efter start i programmet er etnicitet ikke statistisk signifikant, mens hverken etnicitet eller opholdsgrundlag har statistisk signifikant betydning for sandsynligheden for at være i job/uddannelse tre og fire år efter start. Insignifikansen af opholdsgrundlag og etnicitet skyldes dels, at der er sammenhæng mellem de to variable og at datagrundlaget for afgang efter tre og fire år er i det mindste til at kontrollere for alle variable på en gang.

indsats for at komme tættere på arbejdsmarkedet, mens andre vil kunne klare sig med mindre indsats.

11. Udfordringer

Den særlige integrationsindsats, der tilbydes nyankomne flygtninge og familiesammenførte udlændinge efter integrationsloven har ikke været en del af de senest gennemførte reformer på beskæftigelsesområdet. Rammerne og indholdet i integrationsprogrammet er i det store hele forblevet uændret de senere år.

Formålet med denne delrapport er at se på, om nyankomne flygtninge og familiesammenførte udlændinge får en tilstrækkelig effektiv og virkningsfuld beskæftigelsesindsats, som hjælper dem i uddannelse eller beskæftigelse.

Sammenfattende kan analyserne i delrapporten opsummeres til følgende udfordringer:

Begrænset afgang til beskæftigelse

Et år efter start i integrationsprogrammet er 13 pct. af deltagerne i beskæftigelse eller uddannelse, mens andelen to, tre og fire år efter start i programmet er henholdsvis 21, 30 og 34 pct.³¹ Tre år efter start i integrationsprogrammet er kun godt en tredjedel i job eller uddannelse.

Flygtninge og familiesammenførte som (fortsat) er ledige efter programmets afslutning er typisk på kontanthjælp

De personer, der efter programmets afslutning (fortsat) er ledige, er typisk på kontanthjælp, og en lille andel har fået tilkendt førtidspension. Kun et meget begrænset antal overgår til fleksjob.

Nyankomne får ikke den indsats, der mest effektivt fører til beskæftigelse og selvforsørgelse

For gruppen af ikke-vestlige indvandrere eksisterer en del studier om effekten af forskellige beskæftigelses- og uddannelsesrettede indsatser, som viser, at virksomhedsrettede indsatser i gennemsnit virker bedst. Blandt flygtninge og familiesammenførte kontanthjælpsmodtagere i integrationsprogrammet bliver virksomhedsrettede tilbud, som er det mest effektfulde, dog brugt mindst og vejledning og opkvalificering brugt mest.

Integrationsprogrammet mangler de nye centrale redskaber

Integrationsprogrammet har ikke været en del af de seneste års reformer på beskæftigelsesområdet. Derfor tilbydes kontanthjælpsmodtagere i integrationsprogrammet ikke i udgangspunktet de redskaber, der er kommet til med reformerne, som fx en koordinerende sagsbehandler.

Behov for øget fleksibilitet i programmet

Regeringens uafhængige Task Force om integration har peget på, at det nuværende integrationsprogram, som har en varighed på op til tre år, i nogle tilfælde bliver brugt på måder, som kan fastholde udlændinge i forløb, der ikke nødvendigvis giver den

³¹ Analysen bygger på kontanthjælpsmodtagere, der startede i integrationsprogrammet i perioden uge 1 2009- uge 35 2013.

hurtigste vej til beskæftigelse, selvforsørgelse og aktivt medborgerskab. Analysen i afsnit 5 viser, at nyankomne flygtninge og familiesammenførte udgør en sammensat målgruppe. Den store variation i, hvem og hvor mange, der starter i integrationsprogrammet de enkelte år, og hvilke kompetencer og udfordringer de har, stiller store krav til fleksibiliteten i indsatsen, samt til at kommunerne, som skal tilrettelægge og varetage den beskæftigelsesrettede indsats, har de fornødne kompetencer til at give den rigtige indsats.

Stor variation i målgruppen for integrationsprogrammet

Den relativt heterogene gruppe af udlændinge stiller krav til kommunernes sagsbehandlere, om hurtigst muligt efter ankomsten at få skabt et overblik over den enkelte nyankomnes ressourcer, kompetencer og helbredsmæssige forudsætninger for dermed at kunne vurdere, *hvilke* indsatser, der er relevante for den enkelte, og *hvornår* i forløbet de forskellige indsatserne skal igangsættes.

Manglende kontinuitet i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats

Analysen peger på, at det kan være en udfordring at bevare kontinuiteten i indsatsen og et fokus på den enkelte, når der sker en overgang fra integrationsprogrammet til den generelle indsats.

Litteraturliste

- Clausen, J., Heinesen, E., Hummelgaard, H., Husted, L. og Rosholm, M. (2009): *The Effect of Integration Policies on the Time until Regular Employment of Newly Arrived Immigrants: Evidence from Denmark*, Labour Economics, 16(4): 409-417.
- Hayfron, J. E. (2001): *Language Trainin, Language Proficiency and Earnings of Immigrants in Norway*, Applied Economics, 33(15): 1971-1979.
- Isphording, I. E. (2014): *Language and Labor Market Success*.
- KORA (2013): *Effekter af beskæftigelses- og uddannelsesrettede indsats for ikke-vestlige ledige indvandrere*.
- Røed, K. og Raaum, O. (2006): *Do Labour Market Programmes Speed up the Return to Work*, Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 68(5): 541-568.
- Task Forcen om integration 2013: ”Måltrettet integration – et fælles ansvar - Anbefalinger fra Task force om integration”

BILAG 1: Task Forcens anbefalinger om en kort og mere fleksibel introduktionsperiode

Task Force om integration anbefaler en kort og mere fleksibel introduktionsperiode

Task Forcen peger på, at den nuværende relativt lange introduktionsperiode kan stå i vejen for, at den nye borger tager ansvaret for at bringe egne ressourcer og kompetencer i spil, som kan hjælpe den enkelte i beskæftigelse (Task Forcen om integration: 2013). Task Forcen gør ligeledes opmærksom på, at det nuværende lange integrationsprogram i nogle tilfælde bliver brugt på måder, som kan fastholde udlændinge i forløb, der ikke nødvendigvis giver den hurtigste vej til beskæftigelse, selvforsørgelse og aktivt medborgerskab.

Task Forcen anbefaler derfor, at den nuværende introduktionsperiode skal være mere intensiv, fleksibel og som udgangspunkt højst være ét år mod i dag op til tre år – medmindre den nye borger har særlige behov.

Task Forcen understreger dog, at det med en kortere introduktionsperiode er særligt vigtigt, at kommunen hurtigt afklarer den nye borgers kompetencer og behov og igangsætter aktiviteter og indsatser, der kan fremme beskæftigelse og aktivt medborgerskab.

Endvidere fremhæver Task Forcen, at når nyankomne borgere hurtigere overgår til den generelle indsats, vil mange kommuner have behov for at styrke fagligheden i det generelle system, så det rummer de nødvendige spidskompetencer til at håndtere de særlige udfordringer hos fx traumatiserede og analfabeter.

Derudover anbefaler Task Forcen, at kommunerne skal operere med én sammenhængende plan for integration; at det skal være lettere at kombinere danskuddannelse med beskæftigelse; jobcentrene skal inddele gruppen af flygtninge/indvandrere i mere præcise målgrupper med forskellige typer af indsatser mv.; at der skal sættes en stram tidsfrist for, hvornår afklaringen af nyankomne borgers medbragte kvalifikationer skal være på plads, og kommunerne skal så vidt muligt tilbyde nyankomne flygtninge et ordinært job eller virksomhedsrettede indsatser i løbet af de første seks måneder mv.

Task Forcens anbefalinger³² bygger på 10 kommunebesøg³³ og generel erfaringsindsamling.

³² Task forcen er kommet med 18 anbefalinger inden for fem temaområder: 1) modtagelse af nyankomne flygtninge og familiesammenførte, 2) beskæftigelse, 3) udsatte familier med anden etnisk baggrund end dansk, 4) indsats i de udsatte boligområder og 5) medborgerskab

³³Task Forcen besøgte 10 udvalgte kommuner, som omfattede: Aarhus, Ringkøbing-Skjern, Esbjerg, Hedensted, Fredericia, Hillerød, Roskilde, Slagelse, Ishøj og København.

Bilag: 134.1. Opfølgning på workshop 4. december - Medborgerskab og inklusion

Udvalg: Udvalget for Arbejdsmarked og Integration

Mødedato: 04. februar 2015 - Kl. 8:00

Adgang: Åben

Bilagsnr: 169909/14

Opfølgning fra strategisk workshop vedr. integrationspolitik 4. december 2014

Tema: Styrkelse af medborgerskab og Inklusion i samfundet

- ERFA-gruppe
- Højere organisering af de frivillige (ved kommunal mellemkomst)
- Øjeblikkelig kontakt til frivillig kontaktperson eller kontaktfamilie
- Inklusion i foreningslivet, f.eks. gennem idrætsforeninger eller frivilligt arbejde
- Arbejdspladsens "legepatrolje" – tag kollegaen med til fodboldkamp
- Kolonihaver – "Aktiv i naturen"
- Højere grad af tilgængelighed, når en person gerne vil være frivillig (kontakt til frivillighuset)
- Sporten på tværs – involvering af idrætsforeninger (gratis medlemskab første år)
- Vis mig din mad – mad og spisekultur på tværs af etnicitet
- Samarbejde med nye medborgere – frivillige i lokale netværk. Træk på de små (lands)byers styrker
- Uddanne brobyggere med anden etn. Min. baggrund (fx bydelsmødre)
- Kulturelt arrangement mellem danske og etniske fx i Arnbjerg som i 2007
- Leje boliger i alle slags boligområder så de fr danske naboer/nabofællesskaber
- Styrket mobilisering af danske forældre (fx i bestyrelsen i dagtilbud/skoler)
- Byambassadører til velkomsmøder og frivillig kontakten
- Velkomstambassadører
- Netværksfamilier – kontaktfamilier
- Den Gode nabo
- Danske og fremmedsprogede kontaktfamilier
- Koordinering af frivilliges integrationstiltag
- Den gode nabo, Støtte til foreninger, der tager flygtninge ind i alle aldre.
- Kontaktfamilier
- Inklusion i foreningsliv – spørg forening om de er interesserede
- Frivillige vennefamilier, der fx spise sammen
- Flere frivillige fx Fredericia kommune holder arrangement for frivillige
- Mere info om flygtninge
- Mere oplysning om frivillig arbejde
- Gratis medlemskab af foreninger
- Klippekort til fritid
- Større mediedækning – besøg i danske familier – Lisbeth R.
- Mediedækning
- Lade etn. Min. fortælle om deres kultur
- Fælles mødested mellem danskere og nye flygtninge
- Hurtigere kompetenceafklaring – mange nye flygtninge med høje uddannelser

- Sprog er det vigtigste – samtalepartnere, så der trænes en til en
- Modersmålsundervisning for voksne
- Koble sprogundervisning og læringsrummet
- Styrke sprogundervisningen for voksne, så de kan forstå fx TV-avisen – nogle har brug for tolk efter mere end 3 år i DK
- Flere timer til modtagelsesmedarbejdere
- Ressourcer til botræning – samarbejde mellem VK og boligorganisationerne
- Mere information og synlighed – hvad er der behov for?
- CFS tilbyde livsstilskurser til alle i integrationsperioden
- Hurtigere ind på arbejdsmarkedet
- Mange flere familieguides, som hjælper familierne i gang – 100 % refusion
- Styrke kulturelle tilbud både offentlige og private
- Overblik over integrationstiltag
- Uledsagede unge – bo hos en dansk familie
- Hus en flygtning – uledsaget
- Styrke NUSSA
- Gratis medlemskab af en forening – del af etablering
- Styrke den interkulturelle kompetence hos ansatte i VK
- Snusepraktik i stedet for kompetencecenter – spørg børnehaver om de er interesserede



Bilag: 134.2. Opfølgning fra strategisk workshop 4/12-2014 - Uddannelse

Udvalg: Udvalget for Arbejdsmarked og Integration

Mødedato: 04. februar 2015 - Kl. 8:00

Adgang: Åben

Bilagsnr: 168632/14

Opfølgning fra strategisk workshop vedr. integrationspolitik 4. december 2014

Tema: Uddannelse.

Mentorordning

Finde vokseven til de unge: Gode råd – støtte – snakke med.

Hjælpe de unge i praktikplads.

Efterlyses:

Praktikpladser (mange ikke interesserede i kompetenceforløb)

Lave mere dansk-undervisning 5 dage om ugen.

Intensiv og kvalificeret sprogundervisning i dansk som andet sprog.

Uddannelsesvejledning til voksne over 25/30 år

Mentorer

Efterlyses:

Forældreundervisning, jf. "Mind spring-projektet"

Hvordan sikres forældre og børns selvværd?

Mentorordninger

Involvere forældre mere

Flygtninge med høj uddannelse hurtigere igennem systemet eksempel intensiv dansk – læge evt. praktik på hospital.

Styrke lektiecafeerne også private (børn og voksne)

Mere brobygning til erhvervsuddannelse

Ansættelse af fastholdelseskonsulenter

Mere voksen undervisning

Modersmålsundervisning

Mere information – mere rådgivning – åbent hus – unge og deres forældre.

Fokus:

Styrke unge rollemodeller/forældre rollemodeller (valg af uddannelse)

Attraktivt at lave noget om fremmed kulturer (Besøg hos danskere) (frivillige)

Mere viden og kendskab til uddannelse

Starte i mødregrupper (med holdninger)

Styrkelse af sport 1 års betaling (af kontingent både børn, voksne (unge mænd) – Styrker integration og innovation til eks. Uddannelse.

Investere i foreningslivet - Medlemskab af foreninger – Kultur og fritid.

Oprettelse af Etnisk Netværk

Nussa:

Screening for traumer (Børn: Nussa) Behandling, forebyggelse senreaktioner = + indlæsningssevne + koncentration.

Undersøge om der er mulighed for at videregive adresse med navn til Udviklingsråd? Hvordan sikres, at lokale Udviklingsråd for information om nyankomne flygtninge i området?

Generelt

Strategi for modtagelse af nye flygtninge i forhold til uddannelse og beskæftigelse.

Eksperimentere med kulturmødet: Kan vi fx få læreren med hjem til forældrene? Kan vi matche familierne med – så vi møder familierne hvor de er?
Behov for kommunal bidrag til organisering af den frivillige indsats (til at organisere og koordinere) fx kontakt til danske familier.
Bruge netværk med henblik på oplysning om vigtigheden af uddannelse.
Det er vigtigt at føle sig velkommen. Fokus på hvordan vi får nyankomne til at føle sig velkomne.
Individuel tilgang. Vi er ikke ens – måske behov for kulturoversættere (kulturbriller) a la "Danmark set med mine øjne" (måske videoer).
Unge kan bedre navigere i kulturforskelle – kan måske bruges som oversættere / undervisere
Frivillige med til møder med kommunen
De voksne (ny ankomne)
Hvordan får vi dem ud i praksis

Tidlig indsats - tilvejebringe forståelse for hvorfor jeg skal i arbejde . Lommepenge job, løntilskud

Bruge børn og unge som netværk – de kan være med når borgeren er hos sagsbehandleren
"Lipstick and money" kurser for kvinder der vil være iværksættere - dannelse af netværk
Virksomhedsbesøg – synliggøre hvad et arbejde er
Tilbud om mere danskundervisning efter 3. år – hvis behov
Unge gruppen
Skolen kan benytte sig mere af netværk og integrationsrådets ressourcer. Lærerne kan være mere udfarende når de oplever elever der klarer sig dårligt.

Forslag om udvide ungenetværk i forhold til en mentorordning hvor unge fra fx gymnasier og handelsskoler yder frivilligt arbejde / lektiehjælp.

Øge andelen af lærere med sprogferaring. Hvis vi ved vi har store grupper af elever i udvalgte områder.

Indsats overfor forældrene – opsøgende funktion - for at skabe forståelse for at det er vigtigt med uddannelse – tale erhvervsuddannelserne op. Måske bringe de gode historier om etnisk danskere som klarer sig godt på arbejdsmarkedet fx Smed, håndværker (forbilleder - rollemodeller)
Unge på efterskole – kan sikre integration og fremtidige muligheder
Fokus på kvinder i tidlige ægteskaber (14-16 årige) – egne love og regler (Nadia El-Gendi)
Tidlig indsats - tilvejebringe forståelse for hvorfor jeg skal i arbejde og hvad kan et arbejde indeholde: Lommepenge job, løntilskud
Træne dem der skal hjælpe de unge (dilemmaer og kulturer)
Lærere skal mere specifikt sætte retning. Der skal være obligatorisk deltagelse i forældremøder og skole/hjem samtaler. Anvende direkte tale: I skal komme – tydelig kommunikation (Nadia El-Gendi)
Forældrene er nøglen til uddannelse. Derfor fokus på at få dem til at arbejde med.
Øge andelen med dansk sprogkundskaber
Virksomhedsbesøg – synliggøre hvad et arbejde er
Inddragelse af netværket / hierarkiet i højere grad

De voksne ved / kender vigtigheden af uddannelse men ikke hvordan – Vi skal få forældrene til at interessere sig for skolen – måske indbyde på andre måder fx indvandrer mødre fremfor blandet fremmøde.

Trivselshuset kan hjælpe med lektier

Bilag: 134.3. Opfølgning - fra workshop 4/12-14 - Flere i beskæftigelse

Udvalg: Udvalget for Arbejdsmarked og Integration

Mødedato: 04. februar 2015 - Kl. 8:00

Adgang: Åben

Bilagsnr: 165104/14

Opfølgning fra strategisk workshop vedr. integrationspolitik 4. december 2014

Tema: Flere i beskæftigelse

Realkompetencevurdering
Kontakt til tillidsrepræsentant eller HR-afdeling på arbejdsplads.
Nabohjælp – kend din nye nabo
Praktikpladser som indslusningsmuligheder i virksomheder
Virksomhedskonsulenter i formidlingen af ansættelser
Mentorer til støtte for nydanske i f.t. beskæftigelse
Udnyttelse af ledig tid udenfor skole/aktivering
Mentornetværk-møder årligt
Omgående oversættelse af uddannelsespapirer
Hurtigere gennem systemet – de flygtninge, der kommer nu har højere uddannelser
Intensiv sprogundervisning
Mentorguide til arbejdsplads
Udarbejdelse af partnerskabsaftaler (tage nogen med anden etnisk baggrund, antal m.v.)
Kobling mellem arbejdsliv og foreningsliv
Min. 9. klasse m/bestået dansk og matematik er vigtig
Vigtigt at en læge f.eks. kan få arbejde som portør
Synliggørelse af succeshistorier
Definere – hvad er beskæftigelse
Selvstændige virksomheder (de løber ind i bureaukrati)
Iværksætteri
Sprogskole OG beskæftigelse i en virksomhed på samme tid
Kulturdrøftelser på arbejdspladsen – det kræver en ekstra indsats af arbejdspladsen
Sprogskole i stil med daghøjskole
Særlige netværk målrettet folk i beskæftigelse + ”elektronisk” netværk (lukket) lig Horsens
Gøre brug af de kompetencer, der er på arbejdspladsen (når der er en ”tyrker”, så hjælper han videre)
Firmaer lukke op for virksomhedsbesøg mhp indhold og kultur
Mentordelen er vigtig
Virksomhedspraktik
Vigtig med fokus på enlige småbørnsmødre
Arbejdsplads dansk
Flere projekter for at støtte iværksætteri.
Kulturel undervisning i sprogskolen
Social økonomiske virksomheder
Nyankomne flygtninge skal hurtigt i virksomhedspraktik
Sprogskolen 100% indtil et vist niveau. Herefter aktivering.
Orienter forældrene om hvad deres børn/unge har af muligheder – realisme

Civil inddragelse a'la Mentornetværket Esbjerg/Varde, dansk flygtninghjælp– udvidet fokus frivillighedsprincip.

Mere viden om målgrupper både generelt og specifikt internt – Varde K. ekstern

Styrke Mentoruddannelse

Varde kommune skal fremstå med et godt eksempel og etablere praktikker til målgruppen

Fokus på ressourcer og kompetencer

Fortælle vores flygtninge/indvandrere hvilke jobmuligheder der findes i DK og Varde

Styrk sprogundervisning for voksne, nyankomne + en mentor samtidig.

Kampagne til oplysning + ”salg” af målgruppen.

Kompetencecenter + sprogskole er ikke nok. Bedre hvis direkte i virksomhedspraktik.

Flere virksomhedscentre særligt til integrationsborgere.

Virksomhedskonsulenter for flygtninge/indvandrere

Kvote ift. Udplacering af flygtninge/indvandrere

Giver dem information nok. Bruge dem der har uddannelse fra deres hjemland.

Flere mentorer på arbejdspladserne

Arbejdsgivers medansvar if.t sprogundervisning.

Tydelig kommunikation.

Oplyse om frivilligt arbejde – netværk – arbejde. OBS! Vigtigt at forklare hvad frivilligt arbejde er.

Gøre de unge opmærksomme på hvilke arbejdspladser, der er i kommunen – vise dem virksomhederne.

Sprogpraktik – frivilligt arbejde.

Bedre adgang til realkompetencevurdering.

Bruge virksomheder, hvor man er tvunget til at bruge sproget excl. daginstitutioner, sportsklubber, hjemmeplejen.

Sociale virksomheder.

Modersmålsundervisning

Gøre arbejdsmarkedet mere nærværende allerede i folkeskoler gennem praktikker, lommepengejob, fritidsjob osv.

Flere i gymnasier, hvis de er klædt på.

Efterskoler en god ide.

Ikke mange tilbud til 25 årige.

Ikke mange muligheder for at blive opkvalificeret.



Bilag: 134.4. Integrationspolitik 2014

Udvalg: Udvalget for Arbejdsmarked og Integration

Mødedato: 04. februar 2015 - Kl. 8:00

Adgang: Åben

Bilagsnr: 12930/15



VISION: FLYGTNINGE, INDVANDRERE OG EFTERKOMMERE SKAL SIKRES ET AKTIVT OG LIGEVÆRDIGT MEDBORGERSKAB I VARDE KOMMUNE

Visionen skal indfries ved at arbejde strategisk med de politiske målsætninger:

1. FLERE SKAL I BESKÆFTIGELSE

Beskæftigelse er rammen om et af de vigtigste sociale fællesskaber i det danske samfund. Politisk anser vi beskæftigelse, som en af hovedvejene til integration i samfundet.

2. FLERE SKAL UDDANNES

Ungegruppen indgår i regeringens uddannelsespolitiske målsætning om, at 95% af alle unge skal have en ungdomsuddannelse. Samtidigt ønsker vi i Varde Kommune at styrke børnenes resultater i folkeskolen, så der sikres sammenhæng på området. Politisk ønsker vi at sikre, at borgere med anden etnisk herkomst end dansk har lige uddannelsesmuligheder.

3. STYRKELSE AF MEDBORGERSKAB OG INKLUSION I SAMFUNDET

Lokalsamfundet, foreningslivet og kommunale institutioner har et socialt ansvar overfor borgere med anden etnisk herkomst end dansk, der bor i landet.

Et væsentligt led i integrationen er at man taler dansk og får indsigt og tager del i dansk kultur. Det sociale ansvar går altså begge veje og er en gensidig forpligtelse. En vellykket integration giver den enkelte bedre muligheder i forhold til bolig, forsørgelsesgrundlag, uddannelse, arbejde og deltagelse i samfundets demokratiske processer.

Politisk anser vi flygtninge, indvandrere og efterkommere som en vigtig ressource i udviklingen af Varde Kommune.

Målgruppen for politikken er "borgere med anden etnisk herkomst end dansk" som er bredt defineret som: Borgere med etnisk minoritetsbaggrund fx flygtninge, efterkommere, indvandrere og familiesammenførte.

Bilag: 136.1. Notat Temadrøftelse Integration 13. januar 2015

Udvalg: Udvalget for Arbejdsmarked og Integration

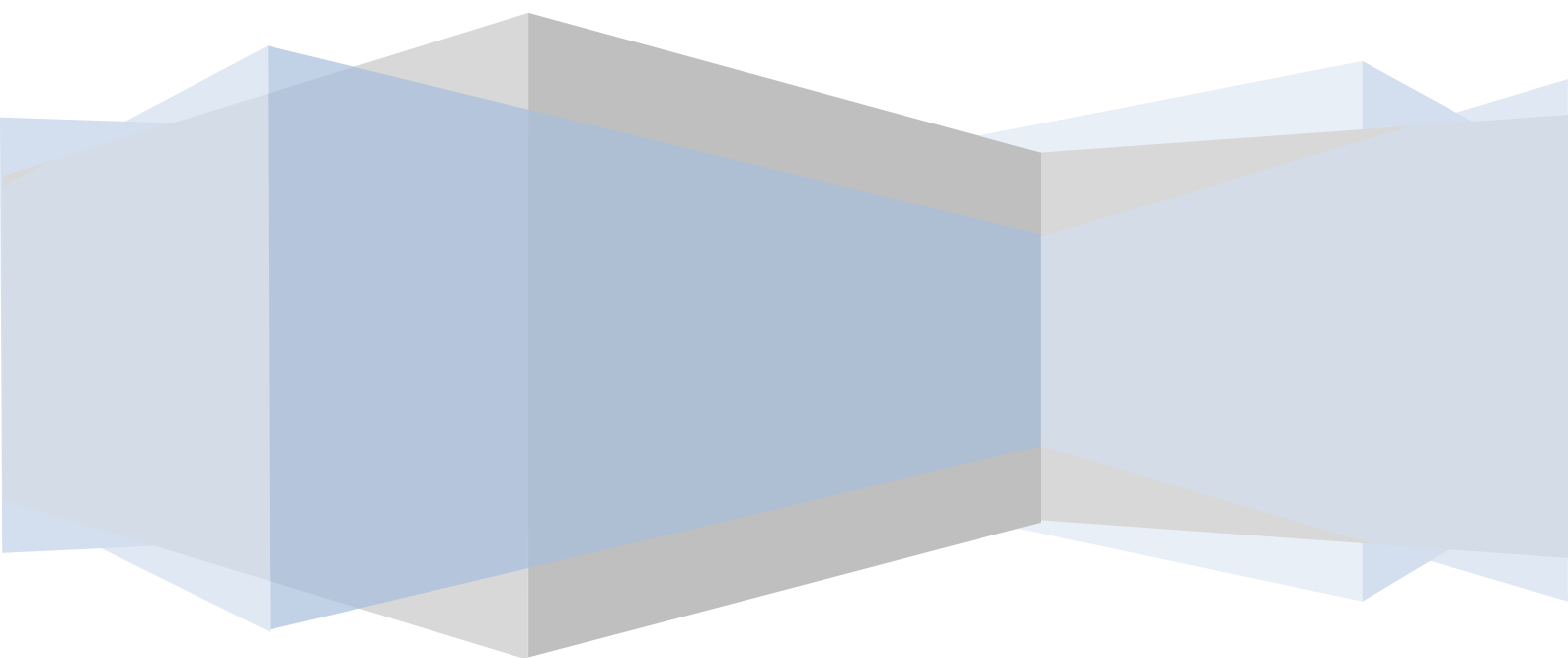
Mødedato: 04. februar 2015 - Kl. 8:00

Adgang: Åben

Bilagsnr: 3198/15

Temadrøftelse Integration

Notat 13. januar 2015



Indhold

1. Hvad er en flygtning og kommunekvoter	3
En flygtnings vej til Varde	3
Hvad er en flygtning?	3
Lovforslag om midlertidig opholdstilladelse – L72.....	4
Antallet af flygtninge, der har fået opholdstilladelse og blev visiteret til Varde Kommune:.....	4
Kommunekvoter	4
Varde Kommunes flygtningekvote	5
Den stadige øgning af flygtninge og familiesammenførte til flygtninge	5
2. Modtagelse, boligplacering, helbredsmæssig vurdering, koordinerende forvaltning og integrationsplan	5
Modtagelse af nye flygtninge:	5
Boligplacering	6
Kortlægning af lokale geografiske muligheder for at bosætte ny ankomne flygtninge i byområder udenfor Varde by	6
Helbredsmæssig vurdering	6
Integrationsplaner	7
Ansvarlig forvaltning.....	7
Koordinerende Borgerforvaltning.....	7
Organisering	8
3. Modtagelse og integration af tosprogede flygtningebørn	9
Styrk sproget.....	9
Kompetenceudvikling.....	9
Den gode overgang.....	9
Tværfagligt samarbejde	9
Børn og Unges indsatser for tosprogede børn og Unge	9
Dagtilbudsafdeling.....	9
Skoleafdeling	10
Børn, Unge og Familieafdelingen.....	10
I Sundhedsplejen er indsatsen en del af Familieiværksætterne.....	11
Tandplejen	11
4. Integrationen af voksne flygtninge, danskuddannelse og beskæftigelsesrettede tilbud	11
Integrationsprogram.....	11
Jobcenter Vardes tilbud til flygtninge og familiesammenførte til flygtninge	11

Danskuddannelse	11
Beskæftigelsestilbud	11
Integrationskontrakt	12
5. Økonomiske sammenhænge	12
Budget 2015 for Udvalget for Arbejdsmarked og Integration	12
Ny flygtningekvote 2015	13
Økonomiske konsekvenser illustreret ved 3 scenarier på personniveau.	13
Den 3-årige integrationsperiode	13
Efter den 3-årige integrationsperiode – kontanthjælp	14
Efter den 3 årige integrationsperiode – løn	14
Generelle bemærkninger til økonomiske konsekvenser.	14
6. Fremtidsperspektiver	15
Fokus på muligheder	15
7. Bilag	17

1. Hvad er en flygtning og kommunekvoter

Dette afsnit beskriver en flygtnings vej til Varde, forskellen mellem en asylansøger og en flygtning, 2 flygtningekategorier, lovforslaget om midlertidig opholdstilladelse L72 samt kommunekvoter.

En flygtnings vej til Varde



Hvad er en flygtning?

I medierne anvendes begrebet flygtning både på

- Asylansøgere
- Flygtning med opholdstilladelse efter Udlændingelovens regler.

En asylansøger er en flygtning, der endnu ikke har fået opholds- og arbejdstilladelse. En asylansøger er statens ansvar og statsfinansieret.

Dansk Røde Kors og flere kommuner varetager opgaven med indkvartering og vejledning m.v. af asylansøgere på statens vegne.

Varde Kommune bliver – dog ofte sent – orienteret såfremt de, der varetager indkvarteringen på statens vegne anvender ejendomme, campingpladser, hoteller eller lign. i Varde Kommune.

Varde Kommune har ingen opgaver og heller ikke konkret viden om hvad der sker på disse indkvarteringssteder, selvom flygtningene befinder sig i Varde Kommune.

En flygtning med opholdstilladelse er en flygtning, der har fået opholds-og arbejdstilladelse efter en af disse §§ i udlændingeloven:

- Udlændingelovens § 8 – UNHCR/FN flygtninge
- Udlændingelovens § 7 – beskyttelsesstatus
- Udlændingelovens § 9b, stk. 1 – humanitær opholdstilladelse

Varde Kommune tilbyder det samme integrationsprogram til flygtninge med disse opholdstilladelser.

Lovforslag om midlertidig opholdstilladelse – L72

Den 19. december 2014 2. behandlede folketinget L72 med indførelse af § 7,3.

Efter § 7,3 gives der opholdstilladelse til såkaldte krigsflygtninge i 1 år med genvurdering efter 1 år baseret på forholdene i hjemlandet. Der er ingen mulighed for familiesammenføring i det første år. Skønnet er, at 10 -20 % af Varde Kommunes kvote vil blive omfattet af reglerne for midlertidig opholdstilladelse.

Antallet af flygtninge, der har fået opholdstilladelse og blev visiteret til Varde Kommune:

Danmark havde pr. 30. november 2014 registreret 14.042 asylansøgere. Det samlede antal asylansøgere i 2013 var 7.557.

66 af disse er kommet til Varde i 2014 (børn og voksne).

Kommunekvoter

Udlændingestyrelsen udmelder hvert år landstal for flygtninge. Landstallene er et skøn over det antal flygtninge, som vil få opholdstilladelse i Danmark i det pågældende år, og som derfor visiteres til kommunerne.

På baggrund af landstallene forsøger landets kommunekontaktråd at blive enige om, hvordan flygtningene skal fordeles mellem regionerne – på regionskvoter. Derefter forsøger kommunerne at fordele regionskvoterne på kommunekvoter. Hvis kommunerne ikke kan blive enige, fastsætter Udlændingestyrelsen kvoterne.

Det overordnede formål er bl.a., at flygtninge – af hensyn til integrationen – skal fordeles jævnt over hele landet. Hvilke kommuner, der skal modtage flygtninge til integration, skifter derfor fra år til år. Hidtil har mange, især store kommuner, ikke fået tildelt kommunekvoter, idet der i forvejen er

mange udlændinge. Grundet det store antal fra Syrien, der i øjeblikket modtager opholdstilladelse er også store kommuner tildelt en kvote i 2014.

Varde Kommunes flygtningekvote

Varde Kommunes flygtningekvote er siden kommunesammenlægningen blevet forøget væsentligt fra 14 i 2007 til 57 i 2015.

Oversigten over forøgelsen fremgår af tabel 1 i bilaget.

Udover flygtninge i henhold til kommunekvoten modtages familiesammenføringer til flygtninge. Der forventes i 2015 et større antal familiesammenføringer, idet de visiterede syrere har hustru og op til 5 børn, der forventes at tilflytte kommunen i 2015.

Den stadige øgning af flygtninge og familiesammenførte til flygtninge

Udlændingestyrelsen har meddelt til KL og Kommunekontaktrådene, at der i 2015 forventes 12.000 tilladelser til asyl og ikke som tidligere udmeldt 4.000. Ved en skønsmæssig udregning må Varde Kommune derfor forvente at kommunekvoten bliver forøget 3 gange fra 57 og skønsmæssigt til 171 personer. Det endelige tal forventes udmeldt efter februar 2015. Med familiesammenføringer er skønnet at Varde Kommune må forvente tilflytning af ca. 250 – 300 personer i 2015.

Relevante uddrag fra Udlændingeloven fremgår af bilaget.

2. Modtagelse, boligplacering, helbredsmæssig vurdering, koordinerende forvaltning og integrationsplan

Modtagelse af nye flygtninge:

Der er en række udfordringer og opgaver i forhold til modtagelse af nye flygtninge og familiesammenførte til flygtninge.

I dette arbejde deltager flygtningekonsulent, koordinerende sagsbehandler, mentor og familieguide samt ydelseskantor i Borger og Arbejdsmarked.

Opgaverne er bl.a.:

- Placering i boliger,
- Indkøb af inventar m.v. til boliger.
- Praktisk bistand
- Støtte til familier med børn.

Jobcentret har her i 2014 fået mulighed for at ansætte en integrationsmentor. Pågældende løser en række opgaver i forbindelse med modtagelse af nye flygtninge. Herudover fungerer pågældende som mentor for en række af flygtningene i en periode.

Endvidere har Jobcentret fra den 1. juli 2014 ansat en familieguide, som har til opgave at yde en særlig støtte til familier og børn. Udvalget godkendte dette i møde den 7. maj 2014.

Boligplacering

Gennem længere tid har det været erfaringen ved modtagelse af nye flygtninge, at der er særlige udfordringer i forhold til at finde boliger.

Ved boligplacering af familier er der hensynet til, at børnene skal kunne komme til Varde med offentlig transport, da de starter i modtageklasser i Varde by.

Ved de voksne er der hensynet til, at de med offentlig transport kan komme til Varde til dels Sprogscole, dels til Jobcentrets integrationsforløb på Kompetencecentret.

Det er dog samtidig vores erfaring her på det seneste, at der er en positiv vilje til at tage imod flygtninge også i de mindre lokalsamfund og vi har fået en række tilbud på boliger her.

Kortlægning af lokale geografiske muligheder for at bosætte ny ankomne flygtninge i byområder udenfor Varde by

Den Administrative Styregruppe for tværgående koordinering af integrationen har netop afsluttet en mindre kortlægning af lokale geografiske muligheder for at bosætte ny ankomne flygtninge i byområder udenfor Varde by. Kortlægningen viser, at der kan være potentiale i dette.

I kortlægningen er følgende parametre taget i brug:

- Gode transportmuligheder
- Mulighed for pasning af børn i dagpleje og børnehave
- Muligheder og adgange til modtageklasser i folkeskolen
- Mulighed for alternative danskuddannelsesmuligheder
- Mulighed for mobilisering af civilsamfundet.

Helbredsmæssig vurdering

Kommunen har siden den 1. juli 2013 pligt til at tilbyde en flygtning en helbredsmæssig vurdering med henblik på en tidlig afdækning af det fysiske og psykiske helbred. Tilbuddet skal gives snarest muligt og inden 3 måneder efter overtagelse af integrationsansvaret for en flygtning.

Tilbuddet skal endvidere gives til udlændinge, som er familiesammenført med en flygtning. Det gælder også eventuelt mindreårige børn i familien. Derfor er det vigtigt at involvere alle relevante parter, herunder for børnefamilier kommunens sundhedsplejersker.

Integrationsplaner

Jobcentret har siden den 1. juli 2013 haft ansvaret for koordineringsopgaven med integrationsplaner i forhold til flygtninge og familiesammenførte, som har ønsket en sådan plan.

Baggrund

De fleste ny ankomne flygtninge og familiesammenførte har kontakt med flere forskellige myndighedspersoner, herunder med flere dele af den kommunale forvaltning for eksempel jobcenter, ydelseskantor, socialforvaltning, skoleforvaltning, dagtilbud, BUF m.v. Indsatserne er reguleret i forskellige lovgivninger og ofte fordelt over forskellige forvaltninger.

Formål

At modtagelsesindsatsen for ny ankomne flygtninge og familiesammenførte skal styrkes ved at sikre, at der iværksættes en bred modtagelsesindsats, der tager højde for hele familiens forhold og ved at sikre at de forskellige indsatser om blandt andet beskæftigelse, social støtte, sundhedstilbud og skole og uddannelse i højere grad er sammenhængende og understøtter hinanden.

Ansvarlig forvaltning

Alle forvaltninger i Varde Kommune er ansvarlige for at udarbejde integrationsplanen. Den koordinerende borgerforvaltning samler integrationsplanen.

Koordinerende Borgerforvaltning

Direktionen besluttede i sit møde den 8. august 2013 at placere den Koordinerende Borger Integrationsforvaltning i Borger og Arbejdsmarked, indtil videre Jobcentret.

Baggrund

Indsatserne i forhold til ny ankomne flygtninge og familiesammenførte udlændinge er reguleret i forskellige lovgivninger og forvaltninger.

Lovændring 1. juli 2013 indebar, at en forvaltning skulle have ansvaret for at være koordinerende borger forvaltning.

Det er Jobcentret der har ansvaret for den tværgående koordinering, – men det er vigtigt at understrege, at det fortsat er de enkelte afdelinger, der har ansvaret for og varetager integrationsindsatsen indenfor deres respektive områder.

Organisering

Integrationsindsatsen er politisk forankret i Udvalget for Arbejdsmarked og Integration.

I henhold til Integrationslovens § 42 har Kommunalbestyrelsen besluttet at oprette et integrationsråd.

Integrationsrådet kan afgive vejledende udtalelser om den almindelige integrationsindsats i kommunen og om de integrationsprogrammer, der tilbydes af kommunalbestyrelsen.

Direktionen besluttede at udpege en administrativ styregruppe til tværgående koordinering. Styregruppen består af ledere fra følgende afdelinger ved Varde Kommune. Social og Sundhed, Børn, Unge og Familie, Skoler, Dagtilbud, Borger og Arbejdsmarked og Social og Handicap.

Styregruppen har nedsat en operationel koordineringsgruppe – med repræsentanter for de respektive afdelinger. Der afholdes 4 årlige møder i styregruppen og koordineringsgruppen. På møderne drøftes omfanget og udfordringerne i forhold til integrationsopgaven, ligesom der informeres om nyt på området.

Erfaring efter det første år

Det er erfaringen at den styrkede organisering har gjort indsatsen i forhold til flygtninge bedre, idet der ses på den samlede families behov under et, ligesom information om opgaver og lovgivning udveksles.

Det er ligeledes vores erfaring, at integrationsplaner bidrager til at styrke en mere sammenhængende indsats for den enkelte familie - styrke kendskab til de forskellige indsatser, der er i gang i forhold til en familie.

Integrationsplaner er et nyt værktøj, der arbejdes med løbende i de enkelte forvaltninger i forhold til indsatser i forhold til den enkelte familie. Det tager dog en vis tid, før arbejdet med integrationsplaner er implementeret i de enkelte afdelinger. I Varde og i hovedparten af landets kommuner er der stadig et godt stykke vej, før vi har fuldt implementeret arbejdet med integrationsplaner.

3. Modtagelse og integration af tosprogede flygtningebørn

Nedenfor beskrives indsatser vedrørende modtagelse og integration af tosprogede flygtningebørn i Børn og Unge.

Styrk sproget

Varde Kommune deltager i 2014 og 2015 i **Styrk Sproget**, som er en landsdækkende indsats, der har til formål at løfte fagligheden for tosprogede børn og unge – b.la. gennem organisering af Dansk som andetsprogsundervisning

Kompetenceudvikling

Dagtilbud og skoleafdelingen arbejder i fællesskab om **kompetenceudvikling** af pædagoger og lærere fra dagtilbud og skoler gennem; Efteruddannelsesforløb i Dansk som andetsprog og Interkulturel kompetence for pædagoger. Efteruddannelsen gennemføres efteråret 2014 og foråret 2015. Dette med henblik på i fællesskab, at få skabt en god inklusion i dagtilbud og skoler.

Den gode overgang

Konsulenterne fra dagtilbud og skoler tilbyder alle skoler, som har modtaget flersprogede skolestartere, et besøg med fokus på overgang fra dagtilbud til 0. klasse – sprogscreening, vejledning m.m.

Tværfagligt samarbejde

Der er etableret tværfagligt samarbejde i forhold til jobcenter, Lær Dansk, Ungdomsskolen, SSP og Boulevardbebyggelsen. Endvidere samarbejde med Afdeling for Traume og torturoverleverere i Vejle.

Børn og Unges indsatser for tosprogede børn og Unge

Nedenstående beskrives nuværende indsatser i de forskellige afdelinger:

Dagtilbudsafdeling

I Dagtilbudsafdelingen er der ansat en fuldtid tosprogskonsulent, der tilbyder sparring til dagtilbuddene. Alle tosprogede børn sprogvurderes i 3-4 års alder og igen inden skolestart. I forbindelse med sprogvurderingerne afholdes møde med forældrene om barnets sproglige udvikling og eventuelle indsatser aftales.

Dagtilbuddet tildes ½ time til sprogstimulering pr. barn / uge til tosprogede børn.

Sprogstimulationen varetages af en pædagog i dagtilbuddet.

Det er vigtigt for barnets udvikling og integration, at barnet møder stabilt frem i dagtilbud. Derfor føres tilsyn med fremmødet, og på baggrund heraf kan der iværksættes foranstaltninger til at sikre fremmøde.

Når barnets begynder i dagtilbud tildeles automatisk en startpakke. Startpakken udmøntes som timetildeling til dagtilbuddet eller som en kombination af konsulentbistand og timetildeling.

Herudover er der udarbejdet diverse pjecer på mange sprog:

- Velkommen til vuggestue, dagpleje og børnehave
- Gode råd om børns sprog
- Litteratur m.m. til dagtilbud vedrørende flygtninge

Skoleafdeling

Varde Kommune deltager i et forsøgsprogram om modersmålsbaseret undervisning. Fire skoler deltager i landsdækkende forsøgsprogram, hvor hovedformålet er at sikre et kompetenceløft af de tosprogede elever og samtidig styrke deres trivsel, motivation og inklusion i folkeskolen.

Visitering af ny ankomne børn, som ikke taler dansk til modtageklasserne. I modtagerklasserne modtager eleverne undervisning i dansk sprog og kultur med henblik på at fortsætte i en almindelig klasse inden for 2 år.

Alle skoler, som har flersprogede elever, der vurderes til at have brug for sproglig støtte i dansk som andet sprog, tildeles støtteressourcer til formålet. Dette vurderes årligt.

Varde Kommune ønsker at give alle unge – uanset etniske, social og kulturel baggrund – lige adgang og mulighed for at komme på efterskole. Der er mulighed for at give et stipendium til økonomisk trængte flygtninge og indvandrerunge samt herboende grønlandske unge.

NUSSA:

NUSSA er et struktureret legeprogram for børn i alderen 6-12 år. Programmet arbejder med børnenes følelser, så de bliver bedre til at kende egne følelser og dermed aflæse andres.

NUSSA-projektet er for børn i familier med traumer, dvs. i Varde Kommune har det været flygtningebørn og soldaterbørn.

NUSSA projektet er netop afsluttet, og der afventes en afklaring, om det skal videreføres i Varde Kommune.

Børn, Unge og Familieafdelingen

I Børn, Unge og Familieafdelingen er der to videns ansvarlige medarbejdere på integrationsområdet, og herudover er myndighedsrådgiverne i BUF til rådighed for sparring. Der sker samarbejde og koordinering med Jobcenter ved modtagelse af nye flygtninge.

Der er tre familiekonsulenter og en kontaktperson, som har erfaring i arbejdet med flygtninge. Kontaktperson, som har erfaring i at arbejde med flygtninge. Disse arbejder også med udvikling af tiltag som styrker helhedsorienteret indsats.

I Sundhedsplejen er indsatsen en del af Familieiværksætterne.

Tandplejen

Tandplejen gennemfører et introduktionsforløb for familier fra andre lande, hvor hele familien inviteres til opstartsbesøg med tolk.

4. Integrationen af voksne flygtninge, danskuddannelse og beskæftigelsesrettede tilbud

Dette afsnit beskriver det 3. årige integrationsprogram, Jobcenter Vardes tilbud til flygtninge og familiesammenførte til flygtninge og integrationskontrakt.

Integrationsprogram

Den enkelte flygtning tilbydes et integrationsprogram af 3 års varighed, når pågældende kommer til Danmark. Gennem integrationsprogrammet får den enkelte hjælp til at blive integreret i det danske samfund.

Som led i integrationsprogrammet tilbydes danskuddannelse. Danskuddannelse kan vare i op til 5 år og perioden kan således strække sig udover selve introduktionsperioden på 3 år.

Udover danskuddannelse tilbydes den enkelte en række beskæftigelsesrettede tilbud, hvor målet er, at den enkelte forbedrer sine muligheder for senere at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet.

Jobcenter Vardes tilbud til flygtninge og familiesammenførte til flygtninge

Danskuddannelse

Kort tid efter ankomst henvises flygtninge til danskuddannelse ved sprogskolen Lær Dansk. Der undervises i dansk 18 timer ugentlig.

Enkelte flygtninge kan af helbredsmæssige grunde (psykiske og fysiske traumer) ikke følge almindelig danskuddannelse – nogle fra denne gruppe tilbydes mere individuel undervisning og nogle fritages i en periode på grund af sygdom.

Beskæftigelsestilbud

Parallelt med danskuddannelse henvises flygtninge til et særligt tilrettelagt forløb ved Kompetencecentret. Formålet med forløbet er gennem en god integration at få mulighed for fodfæste på det danske arbejdsmarked. Forløbet indeholder undervisning i danske samfundsforhold,

herunder arbejdsmarked og dansk arbejdspladskultur. Endvidere jobsøgning, virksomhedsbesøg m.v. Desuden indeholder forløbet praktisk arbejde på værksted med forskellige arbejdsfunktioner. I slutningen af forløbet målrettes indsatsen i forhold til at borgeren kommer ud i virksomhedspraktik.

Integrationskontrakt

Integrationskontrakt indgås mellem borger og Jobcenter på baggrund af en samlet vurdering af den enkelte udlændings situation og behov, med henblik på at udlændingen hurtigst muligt opnår ordinær beskæftigelse. Hvis opnåelse af ordinær beskæftigelse ikke umiddelbart er et realistisk mål, tilrettelægges indholdet af kontrakten med henblik på, at udlændingen forbedrer sine muligheder for senere at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet. Kontrakten skal beskrive den enkelte udlændings beskæftigelses- eller uddannelsesmål og fastlægge indholdet i de aktiviteter, der skal sikre, at de i kontrakten opstillede mål opfyldes.

Fra 1. januar 2015 er der tilført området ressourcer i form af arbejdsmarkedskonsulent på integrationsområdet, hvor der vil være fokus på at få flere ud i virksomhedspraktik og løntilskud i private og offentlige virksomheder.

Hos en række borgere understøttes den beskæftigelsesmæssige indsats med individuel mentorstøtte.

5. Økonomiske sammenhænge

I dette afsnit beskrives sammenhænge mellem budget 2015, flygtningekvoten for 2015, midlertidig boligplacering af flygtninge, politiske beslutninger, økonomiske konsekvenser illustreret ved 3 scenarier på personniveau samt generelle bemærkninger til økonomiske konsekvenser.

Budget 2015 for Udvalget for Arbejdsmarked og Integration

Budgettet for 2015 er blandt andet baseret på den udmeldte flygtningekvote for 2015, forventninger om antal familiesammenførte samt afgang fra den samlede sags stamme, da integrationsflygtninge fra f.eks. 2012 har udløb i løbet af 2015 efter den 3 årige integrationsperiode er ophørt.

Den oprindelige flygtningekvote for Varde Kommune for 2015 var 57 integrationsflygtninge. Budgettet er i forhold til budget 2014 øget med 1,839 mio. kr. svarende til ca. 23 %.

Det samlede integrationsbudget er omfattet af budgetgarantien, hvilket betyder, at kommunerne samlet set kompenseres for stigninger på området. Kun i tilfælde, hvor den enkelte kommune stiger mere end landsgennemsnittet har den enkelte kommune tab på området.

Denne situation forventes ikke at være gældende for Varde Kommune ud fra den nuværende tilgang, og det forventes, at Varde Kommunes merudgifter dækkes fuldt ud af budgetgarantien.

Ny flygtningekvote 2015

Udlændingestyrelsen har ved brev af d. 4.12.2014 ændret landstallet for flygtninge fra 4.000 til 12.000, og det betyder, at den hidtidige udmelding fra maj 2014 med en kvote på 57 flygtninge til Varde Kommune baseret på forventningen om 4.000 flygtninge for 2015, ikke holder. Kommunerne i hver region har fået en frist til d. 1. februar 2015 til at indgå en frivillig aftale om regionskvoter.

Hvis der d. 1. februar ikke er indgået en aftale om regionskvoter, vil Udlændingestyrelsen fastsætte den ændrede regionskvote, og kvoten vil for Region Syddanmark udgøre 3.004 flygtninge mod den oprindelige kvote på 1.000 flygtninge.

En almindelig fremskrivning vil betyde, at Varde Kommunes hidtidige kvote på 57 flygtninge bliver ændret til 171 flygtninge.

Derudover vil der være adskillige familiesammenførte hustruer og børn i løbet af 2015 med et samlet antal på skønnet 250-300.

Den voldsomme stigning betyder, at budgetforudsætningerne for 2015 ikke holder, og der vil blive behov for tillægsbevillinger til hele integrationsbudgettet jævnfør ovennævnte budgetskeema.

Integrationsbudgettet er som tidligere beskrevet omfattet af budgetgarantien og kommunernes merudgifter dækkes deraf.

Økonomiske konsekvenser illustreret ved 3 scenarier på personniveau.

Den 3-årige integrationsperiode

Som udgangspunkt dækker staten kommunernes samlede nettoudgifter til integrationsindsatsen i de første 3 år.

Med refusioner, tilskud, budgetgaranti og skatteindtægt vil der alt andet lige kunne beregnes en kommunaløkonomisk gevinst jævnfør skemaet på 14.000 kr. pr. integrationsflygtning.

Efter den 3-årige integrationsperiode – kontanthjælp

De forskellige integrationstilskud (grundtilskud, præstationstilskud) ophører og samtidig bliver refusionen til forsørgelse nedsat fra 50 til 30 %.

Kontanthjælp er også en del af budgetgarantien, men da kommunerne reguleres under eet, er det afgørende for Varde Kommune at have en udgiftsudvikling, der er under landsgennemsnittet.

Endvidere er den kommunale skatteindtægt væsentlig lavere ved en modtager på kontanthjælp i forhold til at oppebære en arbejdsindtægt (27.000 kr. mod 52.000 kr. jfr. skemaet).

Efter den 3-årige integrationsperiode – løn

Den kommunale gevinst ved en borger, der oppebærer løn, er væsentlig større både ud fra en større skatteindtægt samt at pågældende ikke længere er en sag i kommunen.

Endvidere vil Varde Kommunes andel af budgetgarantien blive forbedret ved færre modtagere på kontanthjælp.

Generelle bemærkninger til økonomiske konsekvenser.

I den 3-årige integrationsperiode er der som minimum fuld statslig dækning af de kommunale udgifter.

Udgifterne og indtægterne for de nævnte forløb i integrationsperioden er ca. ens for alle kommuner.

Det altafgørende er indsatsen i integrationsperioden (sprogundervisning, aktivering og den begyndende tilknytning til arbejdsmarkedet).

Manglende tilknytning til arbejdsmarkedet betyder mindre skatteindtægter og større kommunale udgifter til overførselsudgifter.

Med den nuværende tilgang af integrationsflygtninge til Varde Kommune vil der i de kommende år være ca. 40-50 personer årligt, der afslutter den 3-årige integrationsperiode, og skal overgå til enten offentlig forsørgelse (kontanthjælp) eller i arbejde.

På tværs af de kommunale forvaltninger kan der opstå udgiftspres grundet øget tilgang af flygtninge og familiesammenførte. Disse udfordringer vil blive synliggjort via de enkelte fagudvalg.

6. Fremtidsperspektiver

Modtagelse af og integrationsindsats i forhold til flygtninge og familiesammenførte giver Varde Kommune opgaver og udfordringer på en række områder – som oplægget i dag har illustreret.

I dette afsnit opridses nogle perspektiver, der belyser nogle af de fremtidige politiske muligheder.

Fokus på muligheder

Hvordan kan nye medborgere bidrage til øge bæredygtighed i de mindre lokalsamfund?

Hvilke muligheder ligger der i at kommende flygtningefamilier boligplaceres i de mindre lokalsamfund i Varde Kommune?

Hvilken betydning har mobilisering af frivillige i forhold til integration af nye flygtninge ?

Hvordan kan vi i Varde Kommune bidrage til scenarie 3 i oplægget, hvor flest mulige er i ordinær beskæftigelse efter de første 3 år i Danmark?

Hvordan kan øget inklusion i foreninger bidrage til øget integration for børn, unge og voksne?

Indsatsen for en vellykket integration indeholder en række muligheder, der er indbyrdes afhængige og kan illustreres således:



7. Bilag

Bilag til afsnit 1 Hvad er en flygtning og kommunekvoter findes i dok.nr. 4536-15.

Bilag til afsnit 3 Modtagelse og integration af tosprogede flygtningebørn findes i dok.nr. 2527-15.

Bilag til afsnit 5 Økonomiske sammenhænge findes i dok.nr. 164 163-14.

Bilag Sammenskriv fra Integrationstræf findes i dok.nr. 4528-15

Bilag: 138.1. Kommissorium - Analyse af Borger og Arbejdsmarked

Udvalg: Udvalget for Arbejdsmarked og Integration

Mødedato: 04. februar 2015 - Kl. 8:00

Adgang: Åben

Bilagsnr: 85966/14

Kommissorium for analyse af Borger- og Arbejdsmarked

Indledning

I forbindelse med budgetarbejdet er der modtaget ansøgninger om store beløb fra Jobcentret både i forhold personale og driftsønsker. De centrale udmeldinger på området er modsat Jobcentrets vurdering, at der er mulighed for store besparelser af de administrative opgaver på beskæftigelsesområdet. Der er derfor stor diskrepans mellem den oplevede virkelighed i Jobcentret og den teoretiske virkelighed som blandt andet økonomiaftalen 2015 for kommunerne tager udgangspunkt i.

Samtidigt er der et generationsskifte på vej i Jobcentret, idet den nuværende jobcenterchef fratræder sin stilling næste år. Det er derfor væsentligt - tidligt i forløbet - at sætte fokus på hvilke opgaver, profil og kompetencer en ny Jobcenterchef skal besidde.

Med baggrund i ovenstående udfordringer iværksættes en analyse af området, der skal komme med anbefalinger i forhold til en mere effektiv organisering af arbejdet og drift af området og dermed definere rammerne og opgaven for en ny Jobcenterchef.

Der peges på BDO som samarbejdspartner i projektet, dels fordi firmaet har deltaget i undersøgelserne som der centralt refereres til i forhold til besparelser og dels fordi firmaet har adgang til økonomiske nøgletal og data fra andre kommuner.

Indhold i analysen

Der ønskes en vurdering af den samlede organisation og overordnet områderne:

- Jobcentret (job & uddannelse, Sygedagpengeteam, Team Unge og kompetenceteam)
- Ydelsescenter
- Generelt forholdet administration /ledelse/ koordination

Jobcentret har på eget initiativ over de seneste år fået foretaget analyser af delområder og indsatser i jobcentret senest fra Mploy, Deloitte og Marselisborg. Disse materialer indgår sammen med personaledata, ledelsesinformation og sagsfremstillinger fra jobcentret som baggrundsmaterialer og viden i det videre arbejde.

Analysen skal besvare følgende punkter

1. Gennemgang af fordelingerne i Mploy analysen for at sikre at rapportens konklusioner er valide. Herunder Jobcenterets (specifikt myndighedsfunktionen) snitflade og opgavefordeling i forhold til Kompetencecentret (virksomhedskonsulenterne). Synliggørelse af opgaver, som både kan være placeret i jobcenter og eller kompetencecenter (herunder beskrivelse af den historiske bevægelse fra konto 6 til konto 5)
2. Med baggrund i BDOs rapport og ekspertise ønskes en screening af jobcenter funktionen og opgavevaretagelse i Varde kommune mhp. at afdække effektiviseringsmuligheder
3. Vurdering af den samlede organisation Borger og Arbejdsmarked

Styregruppe

Mogens Pedersen, kommunaldirektør

Erling S. Pedersen, direktør Social-, Sundhed- og Beskæftigelse

Svend Åge Jensen, løn og personalechef

Erik Schultz, borger og arbejdsmarkedschef

Maiken Schmiegelow, sekretariatschef Social, Sundhed og Beskæftigelse

Tidsplan

Analysen forventes afslutter ultimo oktober 2014.

Bilag: 138.2. Styregruppemøde den 11. december 2014 - Slidedeck fra Varde tilrettet - v3 UDKAST.PPTX

Udvalg: Udvalget for Arbejdsmarked og Integration

Mødedato: 04. februar 2015 - Kl. 8:00

Adgang: Åben

Bilagsnr: 10984/15

Fusion ID: 1780429

UAI-04-02-2015-Bilag 138.02 Styregruppemøde den 11. december 2014 - Slidedeck fra Varde tilrettet - v3 UDKAST.PPTX kunne desværre ikk

e findes.

Bilag: 138.3. Jobcenteranalysen - Varde Kommune analyse af Jobcenteret .pdf

Udvalg: Udvalget for Arbejdsmarked og Integration

Mødedato: 04. februar 2015 - Kl. 8:00

Adgang: Åben

Bilagsnr: 10989/15

Varde Kommune

Analyse af Borger- og Arbejdsmarked, december 2014



Indholdsfortegnelse

1	INDLEDNING	3
1.1	Resume af konklusionerne	3
2	PRODUKTIVITET OG EFFEKT I JOBCENTER VARDE	6
2.1	Produktivitet i jobcenter Varde	6
2.2	Produktivitet og effektivitet, A-dagpenge	7
2.3	Produktivitet og effektivitet, kontanthjælp	8
2.4	Produktivitet og effektivitet, sygedagpenge	9
2.5	Produktivitet og effektivitet, fleksjobs- og ledighedsydelsesområdet	10
2.6	Produktivitet og effekt i den virksomhedsrettede indsats	10
2.7	Delkonklusion for produktivitet og effektivitet	11
3	ØKONOMISTYRING I JOBCENTER VARDE	12
3.1	Metode og datagrundlag.....	12
3.2	Analyse.....	12
3.3	Delkonklusion for økonomistyringen.....	15
4	EFFEKTIVISERINGPOTENTIALER	16
4.1	Span-of-control af i den nuværende organisering	16
4.2	Sygefravær i jobcenter Varde	18
4.3	Udgifter til lægeerklæringer	18
4.4	Lønnormalisering	19
4.5	Effektpotentialer i Jobcenter Varde.....	20
4.5.1	Effektpotentialer på a-dagpengeområdet	20
4.5.2	Effektpotentialer på kontanthjælpsområdet.....	23
4.5.3	Visitationen af uddannelsesparate og aktivitetsparate unge	26
4.5.4	Effektpotentiale på sygedagpengeområdet	27
5	YDELSESTEAM OG FÆLLES SEKRETARIATSFUNKTION	31
5.1	Delkonklusion for samarbejdsflader	31
6	REHABILITERINGSINDSATSEN	32
6.1	Datagrundlag og metode	32
6.1.1	Datagrundlag.....	32
6.1.2	Metode	32
6.2	Analysen af rehabiliteringsindsatsen	33
6.2.1	Rehabiliteringsteams i Varde	33
6.2.2	Forberedelse til Rehabiliteringsmøde	34
6.2.3	Møder, Mødeledelse og beslutningsprocesser	35
6.2.4	Mødedeltagernes forberedelse	36
6.2.5	Indstillingerne fra rehabiliteringsteamet	37
6.2.6	Kvalitet i de indstillede ressourceforløb	38
6.2.7	Den gennemgående koordinerende sagsbehandler	38
6.2.8	Rehabiliteringsteamet for jobafklaringsforløb	40
6.3	Delkonklusion for den rehabiliterende indsats.....	41
7	BILAG	44
7.1	Definitioner	44
7.2	Produktivitetsbenchmarkinger af jobcentrene.....	45
7.3	Udviklingen i 2014.....	46

BDO Statsautoriseret revisionsaktieselskab og BDO Kommunernes Revision, Godkendt revisionsaktieselskab, begge danskejede revisions- og rådgivningsvirksomheder, er medlemmer af BDO International Limited - et UK-baseret selskab med begrænset hæftelse - og dele af det internationale BDO netværk bestående af uafhængige medlemsfirmaer. BDO er varemærke for både BDO netværket og for alle BDO medlemsfirmaerne. BDO i Danmark beskæftiger godt 1.000 medarbejdere, mens det verdensomspændende BDO netværk har næsten 48.800 medarbejdere i 135 lande.

1 INDLEDNING

Herværende rapport er resultatet af en analyse af Jobcenter Varde. Rapportens overordnede formål er at tilvejebringe Varde Kommune et grundlag for at sikre en mere effektiv organisering og fremadrettet drift af beskæftigelsesområdet.

I rapporten stilles skarpt på en række delelementer i beskæftigelsesindsatsen i Varde Kommune og i afsnit 1.1 resumeres de overordnede konklusioner vedrørende:

- Produktivitet og effekt i Jobcenter Varde
- Økonomistyring i Jobcenter Varde
- Effektiviseringspotentialer
- Ydelsesteamet og den fælles sekretariatsfunktion
- Rehabiliteringsindsatsen

I rapportens afsnit 2-6 er analyserne og delkonklusionerne beskrevet. I *afsnit 2* analyseres således Jobcenter Vardes overordnede produktivitet og effekt, og der estimeres et bruttoeffektpotentiale på baggrund heraf. I *afsnit 3* vurderes økonomistyringsindsatsen i jobcentret efterfulgt af en række effektpotentiale i *afsnit 4*. Endvidere stiller *afsnit 5* skarpt på samarbejdet mellem Ydelsesteam og Fællessekretariat, og i *afsnit 6* vurderes rehabiliteringsindsatsen i jobcentret.

1.1 RESUME AF KONKLUSIONERNE

I det følgende opsummeres en række af de væsentligste pointer fra rapporten for yderligere konkretisering anbefales det at læse de enkelte afsnit i rapporten.

Produktivitet og effekt

I *afsnit 2* analyseres produktiviteten og effekten af indsatsen i Jobcenter Varde. Det konkluderes, at den overordnede produktivitet i centret ligger på linje med gennemsnittet for hele landet og at produktiviteten i kombination med en høj effekt giver indtryk af et ressourceeffektivt jobcenter overordnet set.

	Årsværk	Difference ift. nuværende årsværk	Potentiale ¹
Scenarie 1: Lands gennemsnit	75,5	1,5	0,6 mio. kr.
Scenarie 2: Klynge gennemsnit	77,5	-0,5	-0,2 mio. kr.

Produktivitet og effekt er dog forskellige indenfor ydelsesområderne. På a-dagpengeområdet er Varde Jobcenter blandt de centre med størst effekt, mens produktiviteten er væsentligt under gennemsnittet. For kontanthjælpsindsatsen gælder, at effekten er som forventet og produktiviteten er ikke blandt de højeste. Produktiviteten på sygedagpengeområdet er ganske høj, dog er effekten relativt lav.

Økonomistyring

I *afsnit 3* analyseres økonomistyringen i Jobcenter Varde. Denne vurderes overordnet set at være baseret på en meget kvalificeret budgetlægningsproces, hvor en yderst erfaren økonomimedarbejder i tæt samspil med jobcenterets teamledere og øvrig ledelse udarbejder et budget med udgangspunkt i tydelige pris- og mængdeforudsætninger. Der synes dog at være en række udviklingsmuligheder i forhold til kommunikationen mellem jobcenteret og forvaltningen samt det politiske niveau. Udviklingsmulighederne udspringer af tre udfordringer på området: 1) Et ledelsesinformationssystem, der ikke syntes at dække forvaltningens og politikernes behov. 2) Lovgiv-

¹ Potentialet er estimeret med udgangspunkt i en gennemsnitlig årlig lønudgift på 415.993,5 kr.

ningsmæssig kompleksitet, der ikke i tilstrækkelig grad formidles klart og tydeligt for det politiske system. 3) Endelig giver de relativt få ressourcer, der understøtter området i forvaltningen, ikke de bedste forudsætninger for en god informationsstrøm mellem jobcenteret, forvaltningen og det politiske system.

Effektiviseringspotentialer

I afsnit 4 opregnes en række eksempler på effektiviserings- og effektpotentialer for Jobcenter Varde. Potentialerne er opsummeret:

#	Beskrivelse	Effektiviseringspotentialer
1	Span of control	0,04 - 0,3 mio.kr.
2	Udgifter til lægeerklæringer	0,3 - 1,1 mio. kr.
3	Sygefravær	0,4 - 0,6 mio. kr.
4	Lønnormalisering	0,8 mio. kr.
5	Andel af nye ledige jobparate kontanthjælpsmodtagere i beskæftigelse efter 3 mdr.	(0,2 mio. kr.)
6	Kontanthjælp: Status på kontanthjælpsforløb 1 mdr. efter afsluttet forløb	1,5 - 2,6 mio. kr.
7	Kontanthjælp: Gennemsnitlig varighed	3,0 - 4,2 mio. kr.
8	Andel af aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere	0,2 - 0,4 mio. kr.
9	Sygedagpenge: Anvendelse af delvis raskmelding	0,7 - 1,2 mio. kr.
10	Sygedagpenge: Status på sygedagpengeforløb 1 mdr. efter afsluttet forløb	2,9 - 4,2 mio. kr.
11	Sygedagpenge: Gennemsnitlig varighed	1,1 - 2,3 mio. kr.
	I alt	11,1 - 17,9 mio. kr.

Alle potentialerne er kortlagt ved benchmarkinganalyser.

Ydelsesteamet og den fælles sekretariatsfunktion

I afsnit 5 analyseres samspillet mellem ydelsesteamet og den fælles sekretariatsfunktion og Jobcentret. Det er BDO's opfattelse, at samarbejdet mellem Ydelsesteamet og den fælles sekretariatsfunktion og Jobcentret er velfungerende. Det samlede Team, udfører, ud over myndighedsopgaver på ydelsesområderne, en lang række specialiserede administrative opgaver for jobcentret og besidder tilsammen en lang række specialiserede kompetencer, som bidrager til at administrative opgaver udføres hurtigt og kvalitativt for Jobcentret.

Rehabiliteringsindsatsen

I afsnit 6 analyseres rehabiliteringsindsatsen i Varde Kommune. Det er BDO's vurdering, at strukturen med en styregruppe for rehabiliteringsteamet, der tilrettelægger de overordnede retningslinjer og tager stilling til udfordringerne, påpeget af Rehabiliteringsteamet, er velfungerende. Ligeledes er det BDO's opfattelse, at rehabiliteringsteamet danner platform for tværfaglig vidensdeling, hvor teammedlemmerne hver især bidrager med relevant viden om indsatser og muligheder i den rehabiliterende indsats i Varde Kommune.

Samtidigt anser BDO dog processen som meget ressourcekrævende, og der er derfor oplyst en række effektiviseringsanbefalinger, som kan frigive ressourcer til den fremadrettede proces.

BDO anbefaler, at der fastsættes en tidsramme på maksimalt 7 timer, (dog 4 timer ved åbenlysninger), til forberedelse af sagerne til rehabiliteringsteamet. Endvidere anbefaler BDO, at den systematiske faglige sparring på kontanthjælpsområdet i stedet aftales ad hoc i komplicerede sager.

Potentiale ved forberedelse til indstilling til rehabiliteringsteamet	Potentialeestimat
Fastsættelse af tidsramme og ad hoc faglig sparring: 1080 timer	0,3 mio. kr.

BDO anbefaler tillige, at der fastlægges retningslinjer for en maksimal volumen på ca. 30 sider pr. sag til rehabiliteringsmødet. Ligeledes bør der være fokus på en struktureret, kronologisk

resumerende form af sagsfremstillingen med angivelse af tidslinjer for de væsentligste hændelser i sagsforløbet.

Herudover bør der rammesættes en forberedelsestid pr. møde for medlemmerne i rehabiliteringsteamet. Rammen for forberedelsestiden til 180 sider anbefales til 4 timer.

Potentiale ved medlemmernes forberedelse til rehabiliteringsmødet	Potentialeestimat
Retningslinjer for maksimal volumen, struktureret sagsfremstilling og rammesætning for forberedelsestid: 1488 timer	0,4 mio. kr.

Ud over tidsanvendelsen til forberedelse anbefaler BDO, at sager, hvor den overvejende del af indsatsen er i anden forvaltning, forankres hos en koordinerende sagsbehandler i en anden forvaltning mhp at effektivisere tidsanvendelsen til koordinering og understøtte den realisationsdannede indsats.

BDO anbefaler tillige, at der rammesættes arbejdsgange og retningslinjer for den koordinerende sagsbehandlers myndighedsrolle, hvor der angives tydelige spilleregler mellem de aktører, der skal levere indsatsen sammen med den koordinerende sagsbehandler, og at der tages stilling til at løse evt. økonomiske barrierer mellem forvaltningerne.

2 PRODUKTIVITET OG EFFEKT I JOB-CENTER VARDE

I dette kapitel afdækkes produktiviteten og effekten i Jobcenter Varde. Indledningsvis præsenteres den overordnede produktivitet og effekt, mens der efterfølgende stilles skarpt på produktivitet og effekt inden for følgende områder:

- A-dagpengeområdet
- Kontanthjælpsområdet
- Sygedagpengeområdet
- Ledighedsydelses- og fleksjobsområdet
- Virksomhedskonsulentområdet

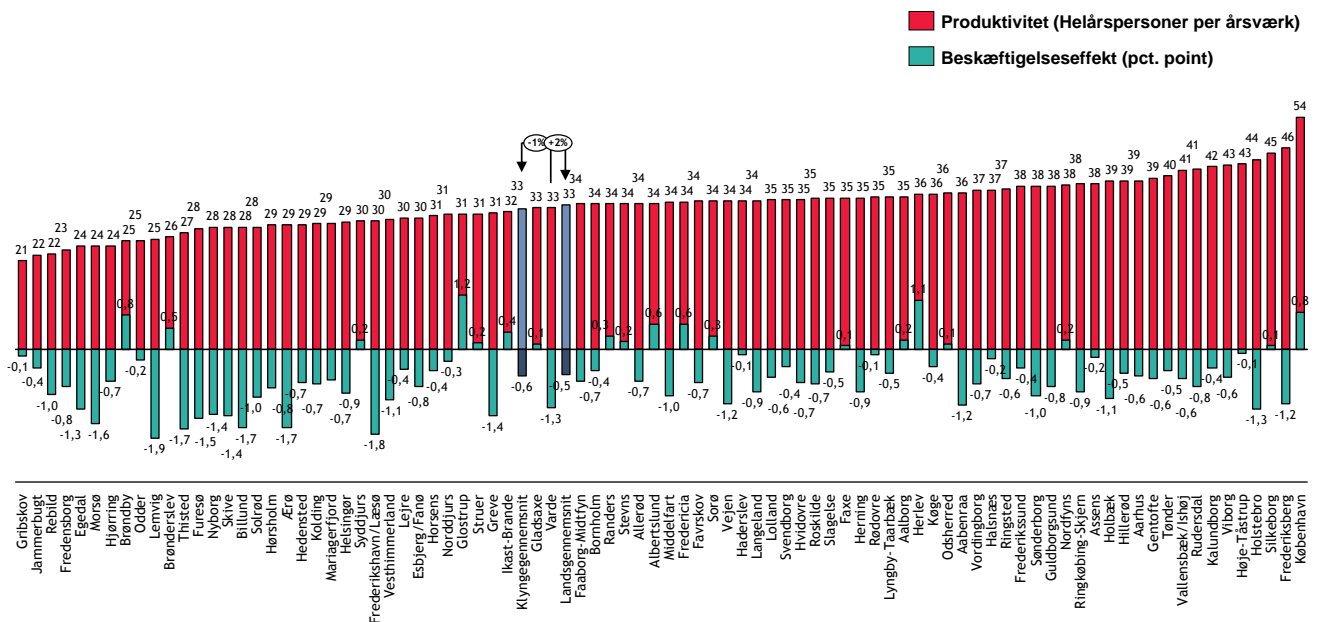
2.1 PRODUKTIVITET I JOB-CENTER VARDE

Figur 1 nedenfor viser en stor spredning mellem landets jobcentre i forhold til produktiviteten, og at Jobcenter Vardes samlede produktivitet for ydelserne a-dagpenge, kontanthjælp og sygedagpenge er 33 fuldtidspersoner per årsværk, hvilket er på niveau med lands- og klyngegennemsnittet. Den praktiske tolkning heraf er, at centret i gennemsnit håndterer 33 fuldtidspersoner pr. årsværk. Til sammenligning håndterer landets mest produktive jobcentre 54 fuldtidspersoner pr. årsværk. I den modsatte ende af spektret findes jobcentre med en produktivitet på henholdsvis 21 og 22 fuldtidspersoner pr. årsværk. Der er således stor spredning jobcentrene imellem. Spredningen kan indikere, at der for Jobcenter Varde såvel som en række andre jobcentre er uindfriet produktivitetspotentiale, når der ikke henses til Jobcentrenes beskæftigelseseffekt.

Rettes blikket mod Jobcenter Vardes samlede beskæftigelseseffekt, opgjort som differencen mellem forudsagt og observeret forsørgelsesgrad for ydelserne a-dagpenge, kontanthjælp og sygedagpenge, er jobcentret blandt de bedste i landet: Effekten er -1.3, hvilket i praksis betyder, at den observerede forsørgelsesgrad er lavere end den forudsatte. Jobcenter Vardes beskæftigelseseffekt er med andre ord bedre, end man skulle forvente, givet ramme/strukturelle vilkår.

I denne sammenhæng er det værd at bemærke, at der ikke synes at være nogen entydig sammenhæng mellem jobcentrenes produktivitet og jobcentrenes effekt. Med andre ord findes der altså både høj- og lavproduktive jobcentre med gode effekter og vice versa.

Figur 1: Produktivitet og effekt, ADP, KTH og SDP



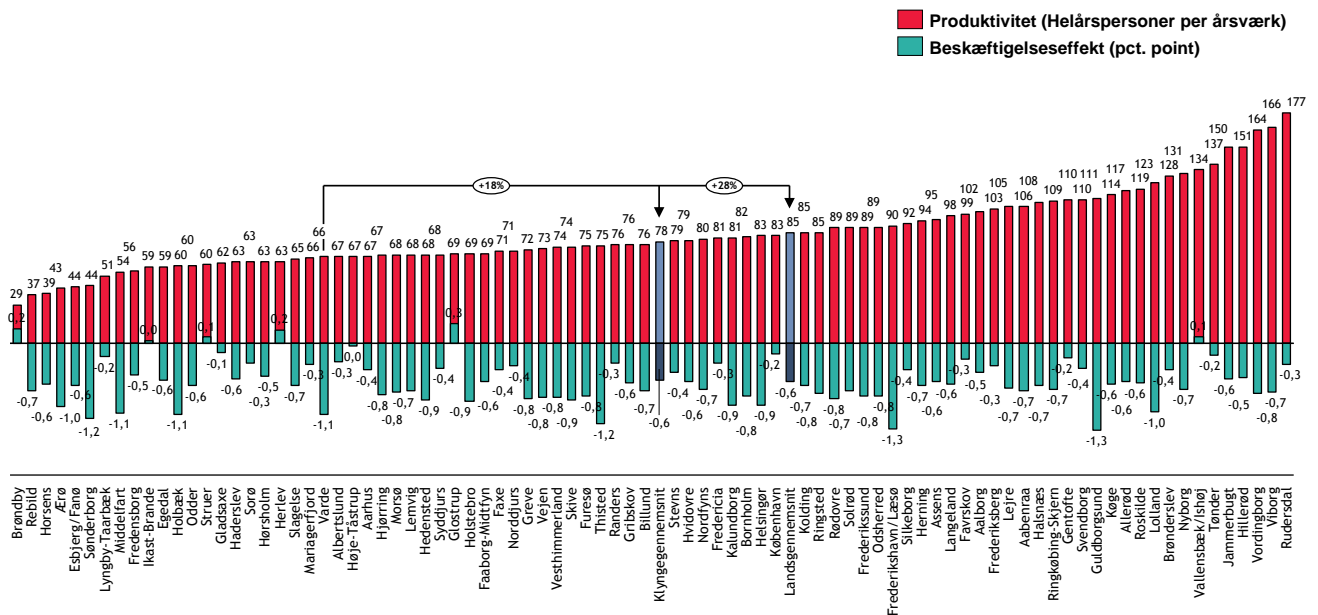
Note: Negativ effekt betyder, at kommunens observerede forsørgelsesgrad er lavere end den forudsatte, dvs. at kommunen klarer sig bedre end forventet. Effekttallet er baseret på jobindsatsdata for a-dagpenge, kontanthjælp og sygedagpenge (1. kvartal 2013 - 4. kvartal 2013). Produktivitetstallet er opgjort som antallet af fuldtidspersoner på a-dagpenge, kontanthjælp og sygedagpenge i 2013 delt med antallet af årsværk i jobcenteret pr. 1/1-2014 (kilde: Jobindsats og survey).

2.2 PRODUKTIVITET OG EFFEKTIVITET, A-DAGPENGE

Figur 2 nedenfor viser en stor spredning mellem landets jobcentre i forhold til produktiviteten, og at Jobcenter Vardes produktivitet ved a-dagpenge er betydeligt lavere end det bedst performerende jobcenter. Således håndterer jobcentret knap 66 sager pr. årsværk, mens Vordingborg, Viborg og Rudersdal jobcentre håndterer henholdsvis 164, 166 og 177. Endvidere må det noteres, at Jobcenter Varde er væsentligt mindre produktiv end såvel lands- som klyngegennemsnittet. Samtidig kan det dog konstateres, at Jobcenter Vardes beskæftigelseseffekt er blandt de højeste i landet.

Der er således en væsentlig forskel mellem Jobcenter Varde og de mest produktive centre, hvorfor der umiddelbart må forventes at være uindfriede produktivitetspotentialer at hente. Jobcenter Varde ligger dog højt på effekt i denne type måling. Sammenlignes der med de øvrige jobcentre med højere effekt har 3 af jobcentrene (Thisted, Frederikshavn og Guldborgsund) en højere effekt kombineret med en højere produktivitet. Herudover har Jobcenter Sønderborg en højere effekt end Jobcenter Varde - men en lavere produktivitet. Igen må det konstateres, at der ikke er en entydig sammenhæng mellem produktivitet og effekt.

Figur 2: Produktivitet og effekt, a-dagpenge



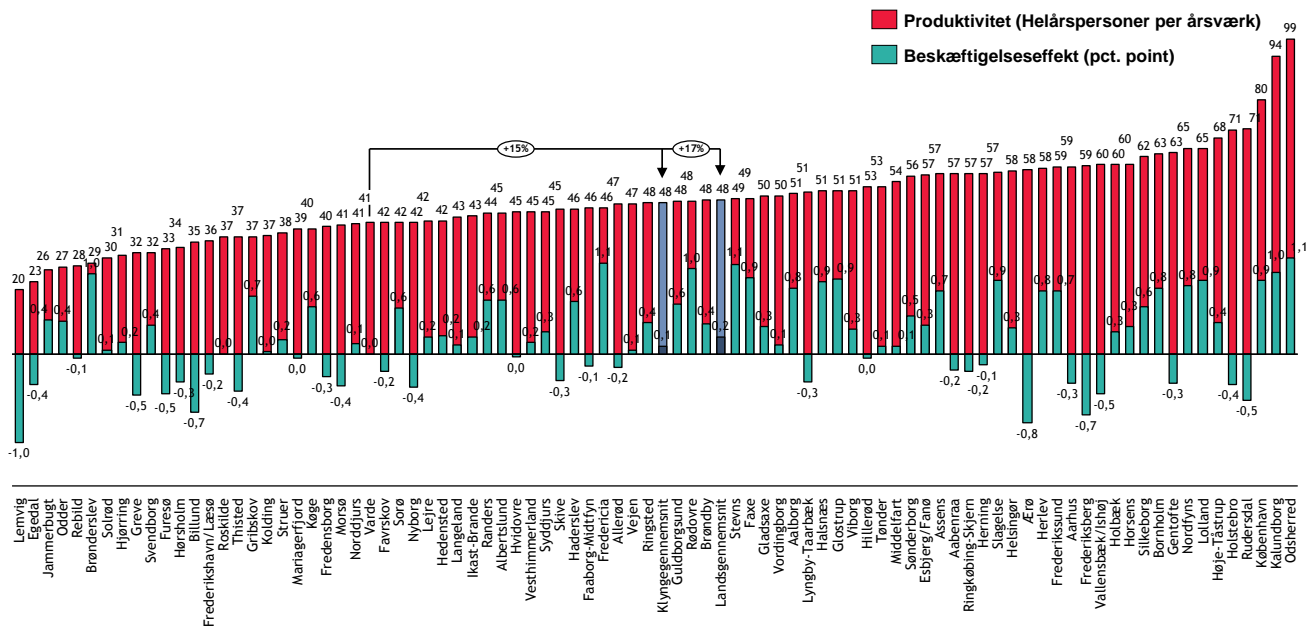
Note: Negativ effekt betyder, at kommunens observerede forsørgelsesgrad er lavere end den forudsatte, dvs. at kommunen klarer sig bedre end forventet. Effekttallet er baseret på jobindsatsdata for a-dagpenge (1. kvartal 2013 - 4. kvartal 2013). Produktivitetstallet er opgjort som antallet af fuldtidspersoner på a-dagpenge i 2013 delt med antallet af årsværk på a-dagpengeområdet i jobcenteret pr. 1/1 2014 (kilde: Jobindsats og survey).

2.3 PRODUKTIVITET OG EFFEKTIVITET, KONTANTHJÆLP

Figur 3 nedenfor illustrerer en stor spredning mellem landets jobcentre i forhold til produktivitet, og at Jobcenter Vardes produktivitet på kontanthjælpsområdet er relativt lav. Der er således langt mellem jobcentrets produktivitet på 41 fuldtidspersoner pr. årsværk og det bedst performerende jobcenter, Jobcenter Odsherred, som håndterer 99 fuldtidspersoner pr. årsværk. Jobcenter Varde er ligeledes mindre produktiv end såvel lands- som klyngegennemsnittet. Rettes blikket mod beskæftigelseseffekt, kan det ses, at Jobcenter Vardes beskæftigelseseffektivitet er nul, hvilket betyder, at den observerede forsørgelsesgrad er lig den forudsatte, og antallet af fuldtidspersoner matcher således, hvad der er prognosticeret på baggrund af de givne rammer/strukturelle vilkår.

Der er således en væsentlig forskel mellem Jobcenter Varde og de mest produktive centre, hvorfor der umiddelbart må forventes at være uindfrie produktivitetspotentialer at hente samtidigt med, at der synes at være potentiale for at hæve effekten i indsatsen.

Figur 3: Produktivitet og effekt, kontanthjælp

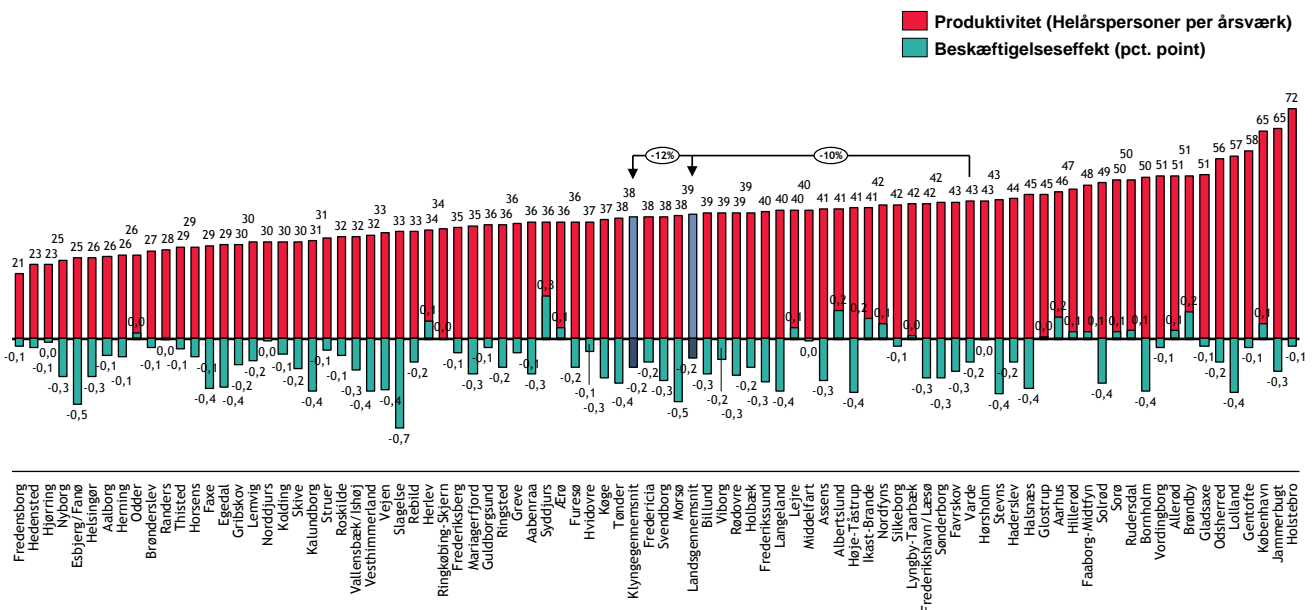


Note: Negativ effekt betyder, at kommunens observerede forsørgelsesgrad er lavere end den forudsatte, dvs. at kommunen klarer sig bedre end forventet. Effekttallet er baseret på jobindsats data for kontanthjælp (1. kvartal 2013 - 4. kvartal 2013). Produktivitetstallet er opgjort som antallet af fuldtidspersoner på kontanthjælp i 2013 delt med antallet af årsværk på kontanthjælpsområdet i jobcenteret pr. 1/1 2014 (kilde: Jobindsats og survey).

2.4 PRODUKTIVITET OG EFFEKTIVITET, SYGEDAGPENGE

Figur 4 nedenfor viser igen en stor spredning mellem landets jobcentre i forhold til produktiviteten. Jobcenter Vardes produktivitet på sygedagpengeområdet er i den bedste tredjedel blandt landets jobcentre og er væsentligt mere produktiv end såvel lands- som klyngegennemsnittet. Samtidig er der dog forskel i produktivitet mellem Jobcenter Varde og de mest produktive centre, hvorfor der ligeledes her kan forventes at være uindfrie produktivitetspotentialer. Sammenholdes jobcentrets beskæftigelseseffekt på -0,2, er der ligeledes et uindfriet potentiale for at hæve effekten ift. de jobcentre, der har højere effekt. Der er således en række jobcentre med højere effekt og højere produktivitet end Jobcenter Varde.

Figur 4: Produktivitet og effekt, sygedagpenge

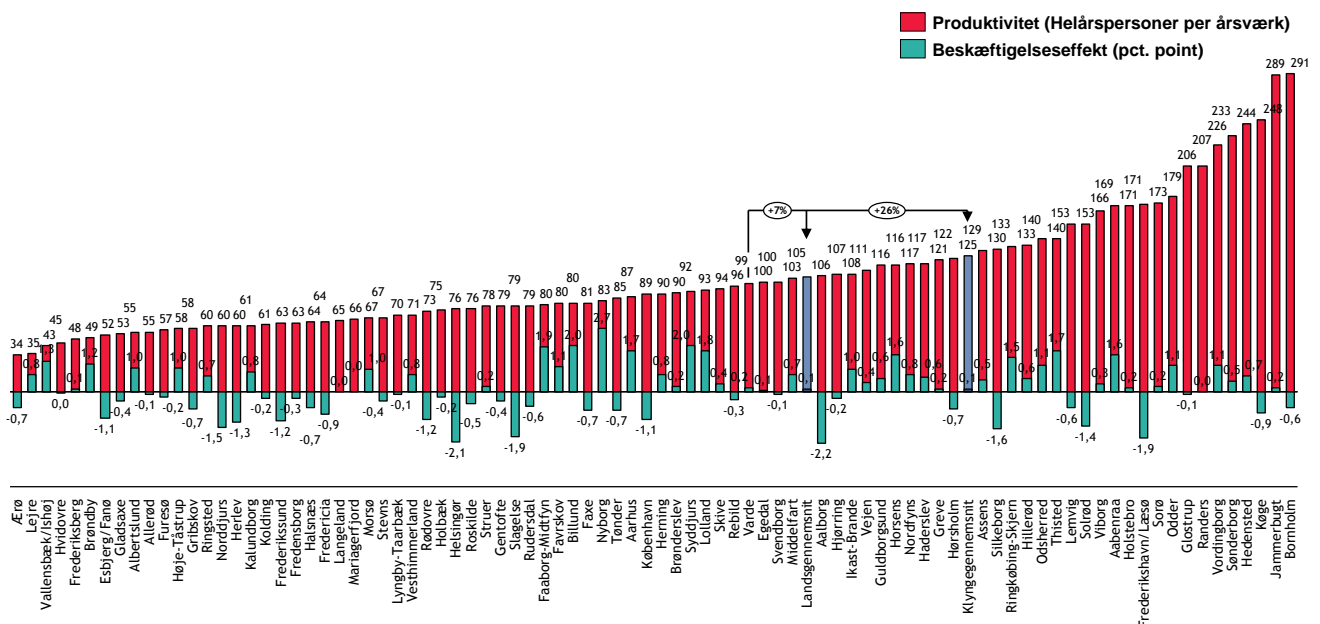


Note: Negativ effekt betyder, at kommunens observerede forsørgelsesgrad er lavere end den forudsatte, dvs. at kommunen klarer sig bedre end forventet. Effekttallet er baseret på jobindsats data for sygedagpenge (1. kvartal 2013 - 4. kvartal 2013). Produktivitetstallet er opgjort som antallet af fuldtidspersoner på sygedagpenge i 2013 delt med antallet af årsværk på sygedagpengeområdet i jobcenteret pr. 1/1-2014 (kilde: Jobindsats og survey).

2.5 PRODUKTIVITET OG EFFEKTIVITET, FLEKSJOBS- OG LEDIGHEDSYDELSESOMRÅDET

Figur 5 nedenfor viser igen en stor spredning mellem landets jobcentre i forhold til produktivitet. Jobcenter Vardes produktivitet ved fleksjob og ledighedsydelse er i den bedre halvdel af jobcenterne, men er dog mindre produktiv end såvel lands- som klyngegenomsnittet. Jobcenteret håndterer 99 fuldtidspersoner pr. årsværk, mens det gælder 291 fuldtidspersoner i bedst performende jobcenter - Jobcenter Bornholm. Jobcenter Vardes beskæftigelseseffekt er 0,2, hvorfor den observerede forsørgelsesgrad er højere end den forudsatte. Kommunen klarer sig derfor en smule dårligere end forventet ift. rammevilkårene.

Figur 5: Produktivitet og effekt, fleksjobs- og ledighedsydelsesområdet



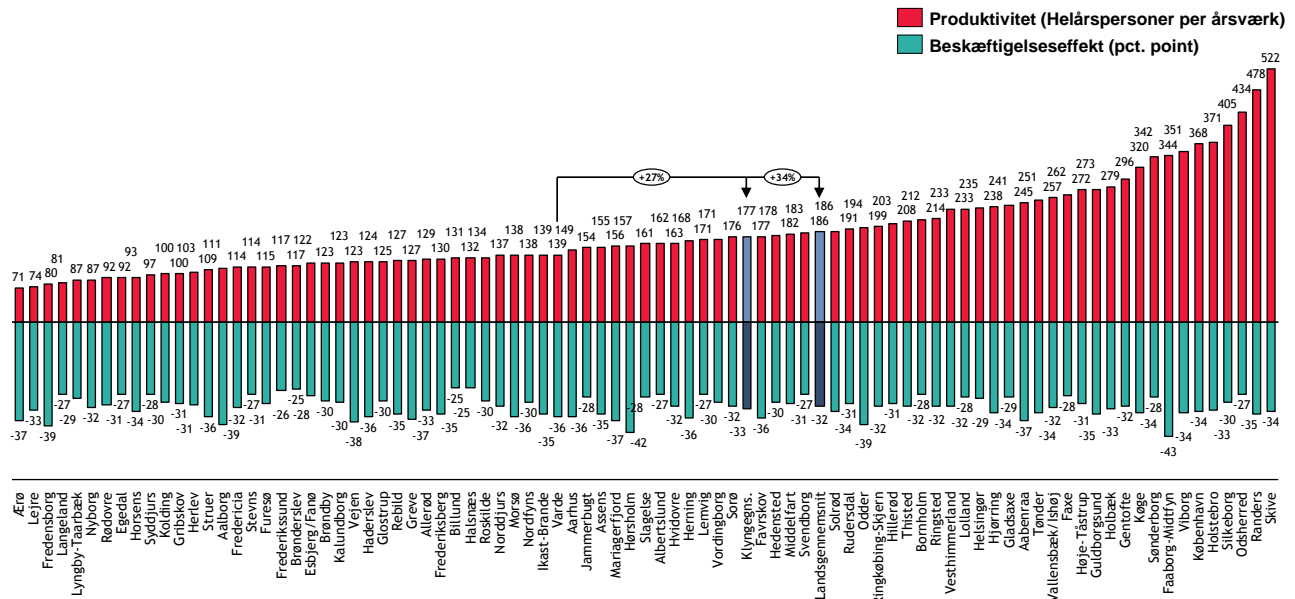
Note: Negativ effekt betyder, at kommunens observerede forsørgelsesgrad er lavere end den forudsatte, dvs. at kommunen klarer sig bedre end forventet. Effekttallet er baseret på jobindsats data for permanente ydelser (1. kvartal 2013 - 4. kvartal 2013). Produktivitetstallet er opgjort som antallet af fuldtidspersoner på ledighedsydelse og fleksjob i 2013 delt med antallet af årsværk på ledighedsydelses- og fleksjobområdet i jobcenteret pr. 1/1-2014 (kilde: Jobindsats og survey).

2.6 PRODUKTIVITET OG EFFEKT I DEN VIRKSOMHEDSRETTEDE INDSATS

Produktiviteten i den virksomhedsrettede indsats er opgjort som antallet af forløb i løntilskud eller virksomhedspraktik i 2013 pr. virksomhedskonsulentårsværk. Af figuren fremgår, at produktiviteten i indsatsen i Jobcenter Varde er betydelig lavere end i det bedst performende jobcenter. Således håndterer jobcenteret 139 forløb i løntilskud eller virksomhedspraktik pr. årsværk. I forhold til produktiviteten i den virksomhedsrettede indsats ses der igen en stor spredning mellem landets jobcentre, hvor det bedste jobcenter håndterer over 500 forløb pr. årsværk.

Det ses endvidere af figuren, at Jobcenter Vardes effekt i forbindelse med den virksomhedsrettede indsats er blandt de bedre i landet. Bemærk i den forbindelse, at effekterne er vendt om, hvorfor eksempelvis Jobcenter Vardes effekt er 36. Dette betyder, at 36 pct. af de Jobcenter Varde har haft i løntilskud eller virksomhedspraktik er kommet i beskæftigelse efter tre måneder.

Figur 6: Produktivitet og effekt, virksomhedsrettet indsats



Note: Effektmålet er andelen af personer på ADP eller KTH, som har været i løntilskud eller VP, som er kommet i beskæftigelse efter tre mdr. (i %, 2013). Bemærk i den forbindelse, at effekterne er vendt om, hvorfor eksempel Jobcenter Vardes effekt er 36, hvilket vil sige, at 36 pct. af de Jobcenter Varde har haft i løntilskud eller VP, er kommet i beskæftigelse efter tre måneder. Produktivitet er opgjort som antallet af forløb i løntilskud eller virksomhedspraktik i 2013 divideret med antallet af virksomhedskonsulentårsværk i jobcenteret. Bemærk at Jobcenter Frederikshavn er udeladt, og at centret ligeledes ikke indgår i gennemsnitsberegningerne.

2.7 DELKONKLUSION FOR PRODUKTIVITET OG EFFEKTIVITET

I dette afsnit estimeres bruttoeffektiviseringspotentialet i Jobcenter Varde på baggrund af den overordnede produktivetsmåling. I Jobcenter Varde er der samlet set 77 årsværk².

Der beregnes to scenarier:

1. Justering af produktiviteten til landsgennemsnit
2. Justering af produktiviteten til klyngegennemsnit

Tabel 1: Nødvendige årsværk for Jobcenter Varde ved forskellige produktivetsniveauer

	Årsværk	Difference ift. nuværende årsværk	Potentiale ³
Scenarie 1: Landsgennemsnit	75,5	1,5	0,6 mio. kr.
Scenarie 2: Klyngegennemsnit	77,5	-0,5	-0,2 mio. kr.

Det fremgår af tabellen, at Jobcenter Varde ville have et behov for 75,5 årsværk, hvis produktiviteten i centret var som landsgennemsnittet (scenarie 1). Omregnet til udgifter svarer dette til et bruttoeffektiviseringspotentiale på knap 0,6 mio. kr. årligt. Hvis - som det er vist i scenarie 2 - Jobcenter Vardes produktivitet justeres til klyngegennemsnittet, vil centret mangle et halvt årsværk, svarende til - 0,2 mio. kr.

2 De 77 årsværk udgøres af 67,3 årsværk på jobcenterfunktionen 6.45.53 og 9,25 årsværk i snitfladerne til jobcenterfunktionen. De 1,85 årsværk vedrører snitfladen til den resterende del af hovedkonto 6, mens de 7,4 vedrører virksomhedskonsulenter konteret på funktion 5.68.90.

3 Potentialet er estimeret med udgangspunkt i en gennemsnitlig årlig lønudgift på 415.993,5 kr.

Opsummerende er der således, afhængigt af sammenligningsgrundlaget, et **bruttoeffektiviseringspotentiale for Jobcenter Varde ~ -0,2 - 0,6 mio. kr.** I denne sammenhæng er det vigtigt at understrege, at sådanne beregninger uundgåeligt vil være behæftet med en vis usikkerhed.

3 ØKONOMISTYRING I JOBCENTER VARDE

I dette kapitel analyseres økonomistyringen på beskæftigelsesområdet i Varde Kommune. Kapitellet er, ud over denne korte indledning, opdelt i følgende tre afsnit:

1. Metode og datagrundlag
2. Analyse
3. Konklusion

3.1 METODE OG DATAGRUNDLAG

Datagrundlaget for dette kapitel er:

- To fokusgruppeinterview med relevante aktører på området
 - Fokusgruppeinterview 1: Direktøren for området, sekretariatschefen, økonomichefen og en økonomimedarbejder på området
 - Fokusgruppeinterview 2: Arbejdsmarkedschefen, Jobcenterchefen og en økonomimedarbejder på området
- Data fra jobindsats.dk
- Data fra BDO's landsdækkende jobcenterdatabase

3.2 ANALYSE

Det er BDO's erfaring, at følgende elementer er afgørende for økonomistyringen på beskæftigelsesområdet i de danske kommuner:

1. Tydelige pris- og mængdeforudsætninger (også på tværs af målgrupper)
2. Beregning af forventede reformkonsekvenser
3. Indregning af pris- og lønudvikling
4. Anvendelse af kommune-sammenligninger (benchmarkinganalyser)
5. Fokus på indtægter
6. Ressourceallokering
7. God informationsstrøm mellem jobcenteret og forvaltningen

Tydelige pris- og mængdeforudsætninger

Budgetlægningen på beskæftigelsesområdet i Varde Kommune tager sit udgangspunkt i et tæt samarbejde mellem erfarne økonomimedarbejdere og fagkoordinatorerne for de enkelte områder i jobcentrene. Via dette samarbejde udarbejdes et budget med afsæt i tydelige pris- og mængdeforudsætninger i forhold til jobcenterets forskellige målgrupper. Budgetteringsmodellen beskrives af en af interviewpersonerne på følgende måde:

"Vores budgetteringsmodel er forholdsvis sofistikeret. Der er en høj grad af inddragelse, der sidder nogle folk med en høj grad af erfaring, der kigges på både priser og mængder, og vores budgetopfølgning er kvalificeret".

Helt konkret betyder det for eksempel, at man som følge af konjunktursvingningerne gennem årene har op- og nedjusteret forsørgelsesudgifterne i takt med konjunkturerne. Interviewpersonerne påpegede i denne sammenhæng, at der dog ikke over tid har været en tilsvarende sam-

menhæng i forhold til antallet af jobcentermedarbejdere. Ifølge interviewpersonerne har der primært været tale om opjusteringer af medarbejderne som følge af ændrede krav til medarbejderne og som følge af for eksempel reformer på området. Med andre ord synes der at være tale om en asymmetri, hvor man typisk ikke nedjusterer medarbejderantallet, men oftest kun opjusterer som følge af reformer og business-cases. Det betyder dog ikke, at der ikke igennem årene har været besparelser i jobcenterets medarbejdere. Disse besparelser er dog opnået via generelle personalemæssige reduktioner i kommunen (*grønthøster-metoden*).

Beregning af forventede reformkonsekvenser

Budgettet beregnes ud fra vedtagne love og regler. Konsekvensen heraf er, at budgettet ikke i udgangspunktet tager højde for konsekvenserne af reformerne på beskæftigelsesområdet. Det betyder dog ikke, at økonomimedarbejderen på området ikke arbejder med konsekvensberegninger i forhold til reformerne på beskæftigelsesområdet. En ting der for eksempel jævnlige ændres på beskæftigelsesområdet er refusionssatser. Med henblik på at holde sig opdateret på dette område deltager en række kernemedarbejdere fra beskæftigelsesområdet i Varde Kommune i de årlige temadage om statsrefusion. Økonomimedarbejderen på området har i den forbindelse fokus på at gennemføre konsekvensberegninger i forhold til ændringer af refusionssatserne på området. Indtrykket fra interviewene er imidlertid, at forvaltningen oplever, at man kunne være bedre klædt på i forhold til konsekvenserne af reformerne på beskæftigelsesområdet. Processen og dialogen mellem jobcenteret og forvaltningen samt det politiske niveau om fremadrettede mængdemæssige mål eller indsatser opleves med andre ord som mangelfuld.

Indregning af pris- og lønudvikling

I forbindelse med budgetlægningen bør der tages højde for den forventede pris- og lønudvikling i samfundet. I Varde Kommune anvendes artsfremskrivning i forhold til pris- og lønudviklingen i samfundet. På denne måde opnås en meget præcis justering for pris-/lønudvikling i samfundet.

Anvendelse af kommune-sammenligninger (benchmarkinganalyser)

Jobcenter Varde har gennem årene haft stort fokus på kommunesammenligninger, herunder beskæftigelseseffekten og produktiviteten i jobcenteret er sammenlignet med andre jobcentre (se evt. mere i afsnit 2). I opstillingen af mulige effektiviseringsinitiativer i afsnit 4 vil vi blandt andet sammenligne lønniveauet for sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter i Jobcenter Varde med lønniveauerne i landets øvrige jobcentre, sygefraværet i jobcenteret samt udgifterne til lægeerklæringer.

Fokus på indtægter

Ud over at man som jobcenter skal have fokus på beskæftigelseseffekten og produktiviteten i jobcenteret, så er det også afgørende, at man har veltilrettelagte arbejdsprocedurer i forhold til indtægtssiden, så det sikres, at man opnår de korrekte indtægter i forhold til:

- Regres
- Mellemkommunale refusioner
- Statsrefusioner, herunder refusioner og tilskud på integrationsområdet

Det er BDO's vurdering, at der kan være et potentiale i forhold til en gennemgang af arbejdsgangene i forhold til hjemtagelsen af statsrefusioner.

Ressourceallokering

En essentiel del af økonomistyring på beskæftigelsesområdet vedrører ressourceallokeringen i forhold til medarbejderstaben. I dette afsnit kigger vi nærmere på såvel den interne ressourceallokering i jobcenteret som potentiale i forhold til ekstern ressourceallokering i '*stille-perioder*' i jobcenteret.

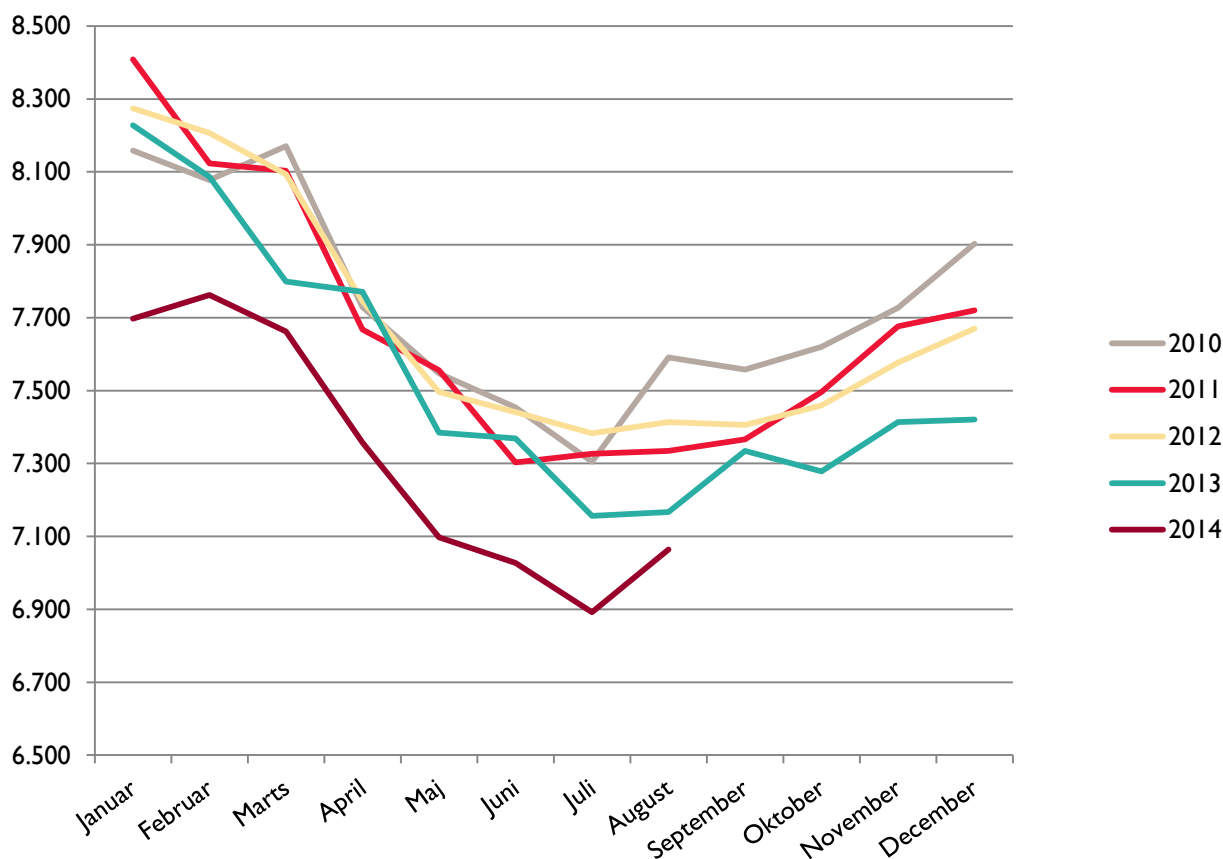
Intern ressourceallokering i Jobcenter Varde

Det er BDO's erfaring, at ressourceallokering mellem teams i nogle jobcentre er yderst begrænset, også selv om arbejdspresset mellem de enkelte teams varierer betydeligt. Særligt når der er tale om relativt specialiserede teams som i Jobcenter Varde, er det afgørende, at der er fokus på at undgå sådanne styringsmæssige udfordringer. I forbindelse med interviewene med de enkelte teams i Jobcenter Varde blev der spurgt ind til denne problematik. Nogle medarbejdere vurderede, at ressourceallokering internt i Jobcenteret forløber relativt uproblematisk. I spidsbelastningsperioder er det dog sådan, at sagerne i nogle tilfælde sættes på stand-by på en venteliste hos teamlederen, indtil sagsbehandlerne har plads til sagen i deres sagsporteføljer. Løsningen på spidsbelastninger er således ikke altid ressourceallokering mellem teams, men i nogle tilfælde ventelister i de enkelte teams.

Ekstern ressourceallokering i 'stille-perioder' i Jobcenter Varde

Varde Kommune er en typisk turist-kommune, hvilket betyder, at der er mange flere jobs i sommerhalvåret end i vinterhalvåret. Dette forhold har naturligvis også indflydelse på arbejdspresset i Jobcenter Varde. I nedenstående figur ses antallet af forløb på alle ydelser fordelt på måneder i årene 2010-2014.

Forløb i Jobcenter Varde (alle ydelser)



Kilde: Jobindsats

Som det fremgår af ovenstående figur, er der betydelige sæsonudsving i arbejdspresset i Jobcenter Varde. I den måned med flest forløb i de enkelte år er der gennemsnitligt omkring 1.000 forløb flere end i den måned med færrest forløb i de enkelte år. Tilsvarende sæsonudsving ses i øvrigt på landsplan. I det omfang sæsonudsving ikke kan absorberes, uden at der opstår ledig

kapacitet i 'stille-perioder', kunne man med fordel overveje, om jobcentermedarbejderne eventuelt kunne allokere til andre kommunale funktioner i 'stille-perioder'. Konjunktursvingningerne harmonerer imidlertid ifølge jobcenteret med medarbejdernes sommerferie.

God informationsstrøm mellem jobcenteret, forvaltningen og politikerne

Den generelle oplevelse fra forvaltningen er, at der er udviklingsmuligheder i forhold til kommunikationen mellem jobcenteret og den resterende forvaltning samt i forhold til det politiske niveau⁴. Der synes at være tre overordnede årsager til dette:

For det første opleves den nuværende ledelsesinformation ikke at være fyldestgørende på strategisk og taktisk niveau. På operationelt niveau opfattes ledelsesinformationen imidlertid som dækkende. Forvaltningen oplever med andre ord ikke, at ledelsesinformationen skaber en klar og tydelig kommunikation mellem jobcenteret, forvaltningen og politikerne.

En anden årsag kan være, at arbejdsmarkedsområdet er relativt lovgivningsmæssigt komplekst. Det er BDO's generelle erfaring, at den lovgivningsmæssige kompleksitet på beskæftigelsesområdet i mange tilfælde opleves som begrænsende for forvaltningernes og politikernes styrbarhed af området. Den demokratiske proces kortsluttes imidlertid, hvis den lovgivningsmæssige kompleksitet på området ikke formidles klart, tydeligt og tilgængeligt for det politiske system. Den generelle holdning blandt interviewpersonerne er, at man, især i den seneste valgperiode, ikke er lykkedes med formidlingsopgaven. Interviewpersonerne påpeger endvidere, at man ikke bare kan, men også skal blive væsentligt bedre til at formidle Varde Kommunes beskæftigelsesindsats.

Den tredje og sidste årsag kan være konstruktionen på området i forhold til administrative medarbejdere, der understøtter området fra centralforvaltningen. I forhold til Jobcenter Varde er der i forhold til andre jobcentre en relativ decentral struktur med relativt få årsværk placeret andre steder på hovedkonto 6 end på jobcenterfunktionen, der understøtter området. Jobcenter Varde angiver i den landsdækkende survey vedrørende jobcentrenes ressourceforbrug, at der er 1 ½ årsværk, der understøtter jobcenterets arbejde i forhold til økonomi og politisk betjening, der konteres andre steder på hovedkonto 6 end på jobcenterfunktionen. Landsgennemsnittet er 2 ¼ årsværk. Det gennemsnitlige jobcenter understøttes med andre ord af 50 procent flere årsværk i forvaltningen end Jobcenter Varde. Øgede administrative ressourcer i forvaltningen kan bidrage til at mindske den oplevede informationsasymmetri mellem jobcenteret og fagforvaltningen.

3.3 DELKONKLUSION FOR ØKONOMISTYRINGEN

Den generelle opfattelse af økonomistyringen på beskæftigelsesområdet i Varde Kommune er, at den er baseret på en meget kvalificeret budgetlægningsproces, hvor en yderst erfaren økonomimedarbejder i et tæt samspil med jobcenterets teamledere og øvrige ledelse udarbejder et budget med udgangspunkt i tydelige pris- og mængdeforudsætninger. Processen og dialogen mellem jobcenteret og forvaltningen samt det politiske niveau om fremadrettede mængdemæssige mål eller indsatser som konsekvens af reformer på området opleves imidlertid i nogen grad som mangelfuld.

Derudover synes der at være en række udviklingsmuligheder i forhold til kommunikationen mellem jobcenteret og forvaltningen samt det politiske niveau. Udviklingsmulighederne udspringer af tre udfordringer på området: Et ledelsesinformationssystem der ikke synes at dække forvaltningens og politikernes behov. Lovgivningsmæssig kompleksitet der ikke i tilstrækkelig grad formidles klart og tydeligt for det politiske system. Med andre ord synes der i nogen udstrækning at

⁴ Der er ikke gennemført interviews med det politiske niveau, hvorfor vurderinger af politikernes indblik i og kommunikation med jobcenteret er baseret på de kommunale medarbejders udsagn.

være tale om en kortslutning af den demokratiske proces. Endelig giver de relativt få ressourcer, der understøtter området i forvaltningen, ikke de bedste forudsætninger for en god informationsstrøm mellem jobcenteret, forvaltningen og det politiske system.

4 EFFEKTIVISERINGSPOTENTIALER

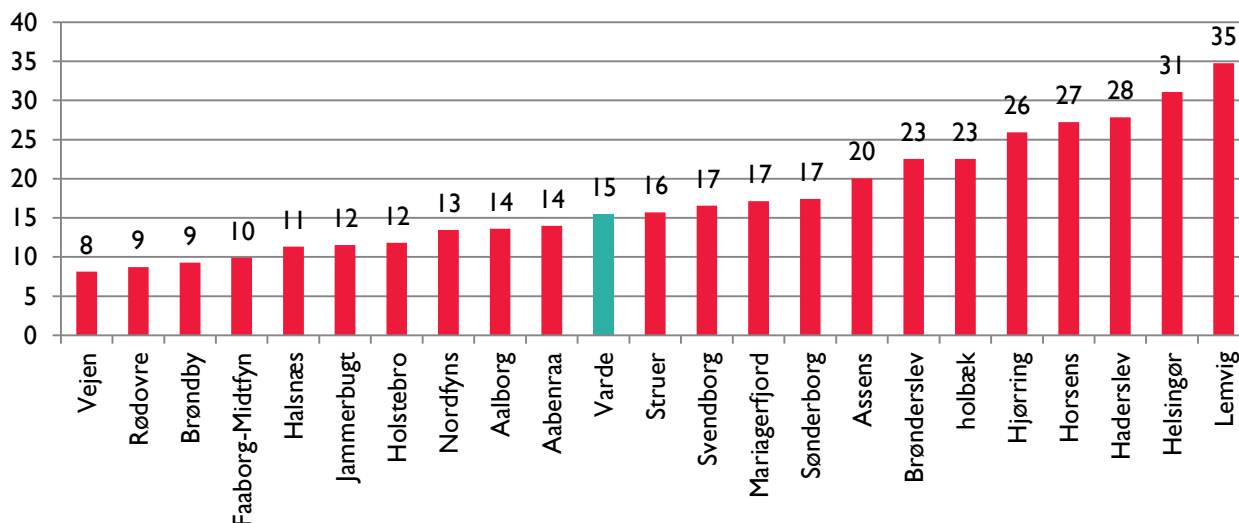
I dette afsnit gennemgås en række effektiviseringspotentialer for Jobcenter Varde. Potentialerne opsummeres i tabellen nedenfor og gennemgås detaljeret i afsnit 4.1 - 5.

Beskrivelse	Effektiviseringspotentialer
1 Span of control	0,04 - 0,3 mio.kr.
2 Udgifter til lægeerklæringer	0,3 - 1,1 mio. kr.
3 Sygefravær	0,4 - 0,6 mio. kr.
4 Lønnormalisering	0,8 mio. kr.
5 Andel af nye ledige jobparate kontanthjælpsmodtagere i beskæftigelse efter 3 mdr.	0,2 mio. kr.
6 Kontanthjælp: Status på kontanthjælpsforløb 1 mdr. efter afsluttet forløb	1,5 - 2,6 mio. kr.
7 Kontanthjælp: Gennemsnitlig varighed	3,0 - 4,2 mio. kr.
8 Andel af aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere	0,2 - 0,4 mio. kr.
9 Sygedagpenge: Anvendelse af delvis raskmelding	0,7 - 1,2 mio. kr.
10 Sygedagpenge: Status på sygedagpengeforløb 1 mdr. efter afsluttet forløb	2,9 - 4,2 mio. kr.
11 Sygedagpenge: Gennemsnitlig varighed	1,1 - 2,3 mio. kr.
I alt	11,1 - 17,9 mio. kr.

4.1 SPAN-OF-CONTROL AF I DEN NUVÆRENDE ORGANISERING

Span-of-control udtrykker, hvor mange medarbejdere der gennemsnitligt er pr. leder i organisationen. Nøgletallet skaber således et indtryk af den nuværende organisering i Jobcenter Varde sammenholdt med de øvrige jobcentre. Af Figure 7 nedenfor fremgår, at der i Jobcenter Varde gennemsnitligt er 15 medarbejdere pr. leder, hvilket er en smule lavere end såvel lands- som klyngegennemsnittet. I praksis betyder dette, at hver leder har ansvar for et mindre antal medarbejdere, når der sammenholdes med de øvrige jobcentre.

Figure 7: Span-of-control



Kilde: Survey. Span-of-control er beregnet som antallet af medarbejdere på funktion 6.45.53 divideret med antallet af ledere og afdelingsledere på funktion 6.45.53.

Tabel 2 nedenfor viser, hvordan en justering af organisationens span-of-control vil kunne frigøre ressourcer. I det første scenarie justeres Jobcenter Varde til landsgennemsnittet (knap 16 pct.); i et sådant scenarie udgør potentialet 0,04 mio. kr. Justeres i stedet til klyngegennemsnittet er potentialet 0,3 mio. kr., eller ca. 0,5 årsværk.

Tabel 2: Effektpotentiale, span-of-control

Potentiale hvis kommunen stiger / falder til gennemsnit	Potentiale hvis kommunen / falder til klyngegennemsnit (i kr.)
0,04 mio. kr. (-0 årsværk)	0,3 mio. kr. (- 0,5 årsværk)

Inden vi går videre til det næste effektiviseringsområde, vil vi kort kigge nærmere på medarbejdersammensætningen i Jobcenter Varde og sammenligne dette med landsgennemsnittet.

Tabel 3: Medarbejdersammensætning

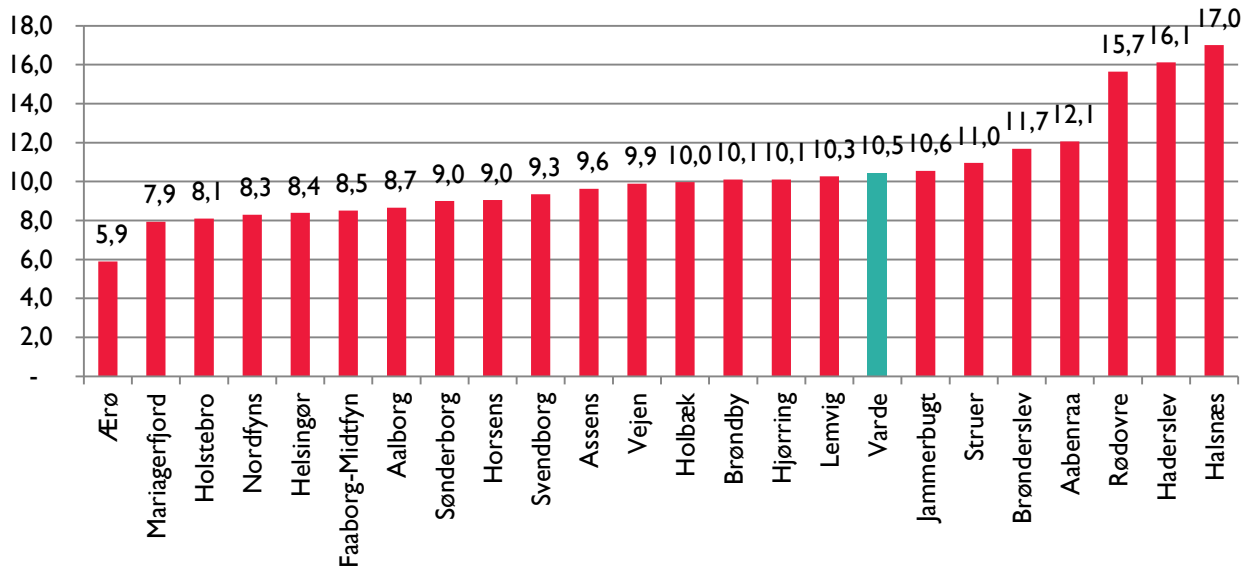
	Jobcenter Varde		Landsgennemsnit
	Årsværk	%	%
Sagsbehandlere	45,3	73%	71%
Virksomhedskonsulenter	9,4	15%	14%
Administrativt personale i sagsunderstøttende funktioner (fx borgermodtagelse, telefonhåndtering, mødebooking m.v.)	2,7	4%	9%
Administrativt personale i stabsfunktioner (fx økonomi- og HR-konsulenter)	4,5	7%	6%
I alt	61,9	100 %	100 %

Note: Medarbejdere konteret på funktion 6.45.53

Som det fremgår af ovenstående tabel er 73 procent af medarbejderne på jobcenterfunktionen 6.45.53 i Jobcenter Varde sagsbehandlere. På landsplan er tallet 71 procent. Andelen af sagsbehandlere er med andre ord en smule større i Jobcenter Varde end i "det gennemsnitlige jobcenter". Ligeledes er andelen af virksomhedskonsulenter i Jobcenter Varde en anelse større end landsgennemsnittet (15 % vs. 14 %). I forhold til andelen af administrativt personale, der udfører sagsunderstøttende arbejde, er andelen i Jobcenter Varde dog noget under "det gennemsnitlige jobcenter" (4 % vs. 9 %). Andelen af administrativt personale i stabsfunktioner på funktion 6.45.53 er, som det fremgår, højere end landsgennemsnittet (7 % vs. 6 %).

4.2 SYGEFRAVÆR I JOBCENTER VARDE

Figur 8: Sygefravær i Jobcenter Varde



Kilde: KRL 2012. Da der ikke var data for Herlev, Hørsholm og Langeland er disse angivet med det gennemsnitlige sygefravær. Sygefraværet vedrører egen sygdom og arbejdsulykker. Sygefraværtsdata for Varde vedrører 2013.

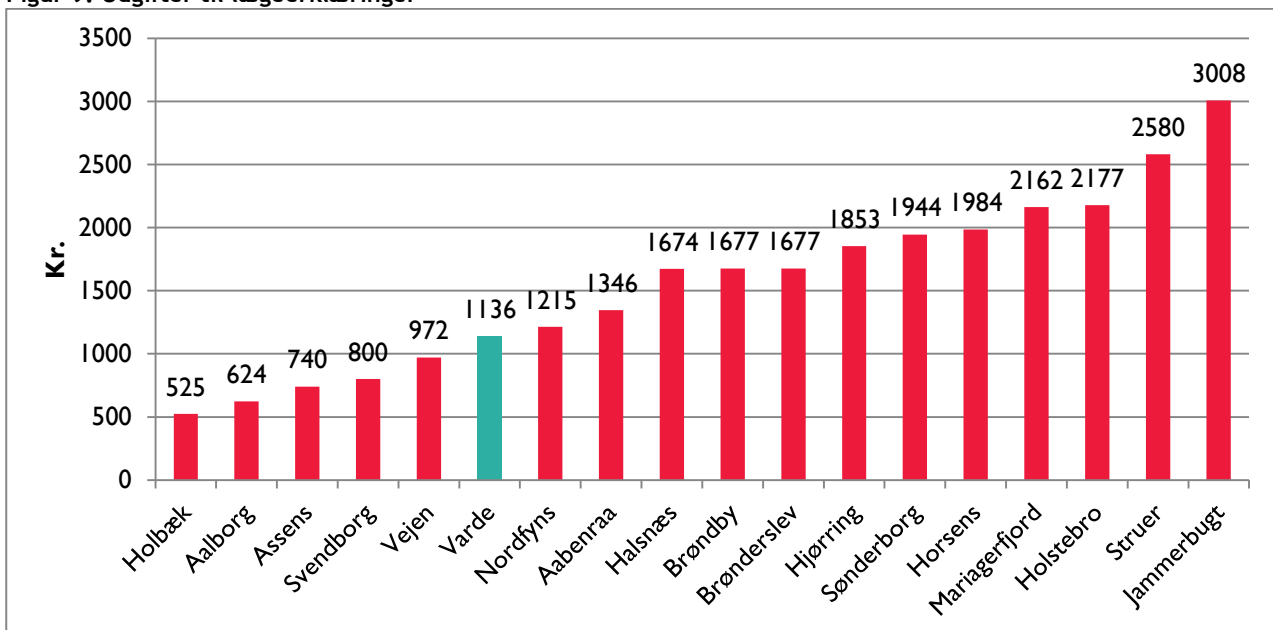
Tabel 4: Effektiviseringspotentiale- sygefravær

Scenarier (i dagsværk pr. medarbejder)	Effektiviseringspotentiale
Holstebro: Nedjustering fra 10,5 til 8,1	0,6 mio. kr.
Ringkøbing-Skjern: Nedjustering fra 10,5 til 8,9	0,4 mio. kr.

4.3 UDGIFTER TIL LÆGEERKLÆRINGER

I figur 9 nedenfor illustreres Jobcenter Vardes udgifter til lægeerklæringer pr. fuldtidsperson på kontanthjælp, ressourceforløb og sygedagpenge, og i tabel 6 nedenfor illustreres, hvordan jobcentret har væsentlige potentialer, hvis den gennemsnitlige udgift hertil var lavere end klynge-gennemsnittet.

Figur 9: Udgifter til lægeerklæringer



Hvis Jobcenter Vardes gennemsnitlige udgifter til lægeerklæringer pr. fuldtidsperson var ligesom Jobcenter Vejens, som er 972 kr. pr. fuldtidsperson, ville Jobcenter Varde kunne spare ca. 0,3 mio. kr., hvilket udgiftsmæssigt svarer til ca. 0,6 årsværk. Kunne Jobcenter Varde i stedet holde lægeerklæringsudgifterne på samme niveau som i Holbæk (525 kr. pr. fuldtidsperson), ville potentialet udgøre omkring 1,1 mio. kr., hvilket udgiftsmæssigt svarer til ca. 2,4 årsværk.

Tabel 5: Effektiviseringspotentiale, udgifter til lægeerklæringer

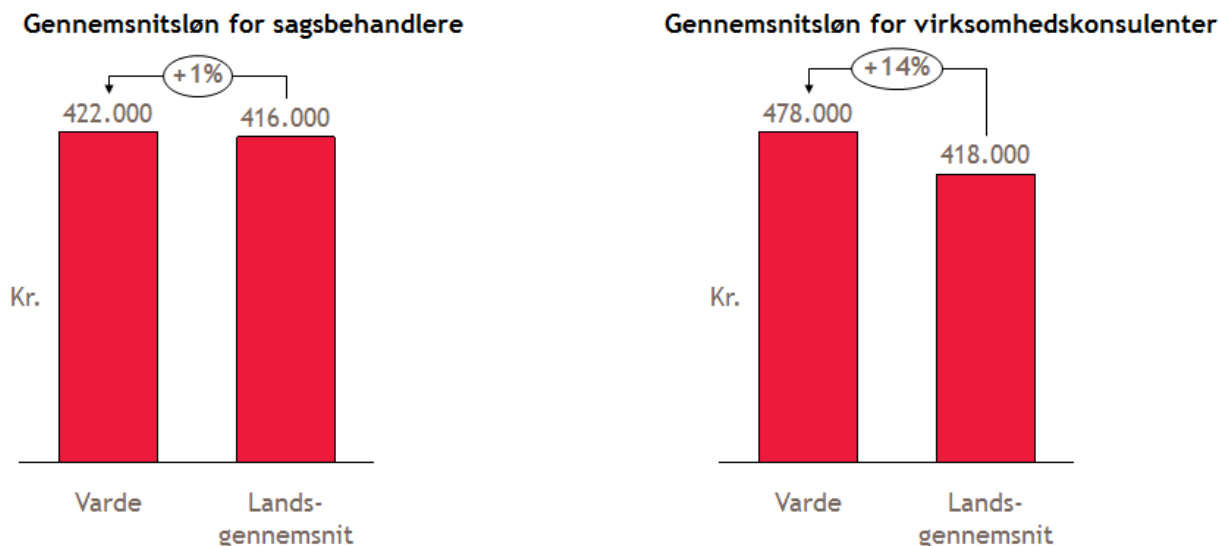
Potentiale hvis udgifter til lægeerklæringer var lig Vejens (972 kr. pr. fuldtidsperson)	Potentiale hvis udgifter til lægeerklæringer var lig Holbæk (525 kr. pr. fuldtidsperson)
0,3 mio. kr. (-0,6 årsværk)	1,1 mio. kr. (-2,4 årsværk)

Der tages afsæt i regnskabstal fra 2013 i stedet for budgettal 2014, da det af arbejdsmarkedschefen blev vurderet at være det mest retvisende tal.

4.4 LØNNORMALISERING

Figuren herunder illustrerer de gennemsnitlige lønudgifter til sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter i Jobcenter Varde samt landsgennemsnittet. Som det fremgår ligger lønniveauerne for såvel sagsbehandlere som virksomhedskonsulenter⁵ i Jobcenter Varde over landsgennemsnittet.

Gennemsnitlønninger for sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter (kr.)



Kilde: Survey

På baggrund af lønforskellene mellem medarbejderne i Jobcenter Varde og landsgennemsnittet kan potentialerne i nedenstående tabel estimeres.

⁵ Baggrunden for de relativt høje lønomkostninger til virksomhedskonsulenterne i Jobcenter Varde er, at man historisk havde tradition for at indplacere dem på løntrin 40. Denne praksis er imidlertid blevet ændret, så man fremadrettet som virksomhedskonsulent i Jobcenter Varde som udgangspunkt starter på løntrin 36. På den baggrund forventes lønniveauet for virksomhedskonsulenterne i Jobcenter Varde over tid at tilnærme sig landsgennemsnittet.

Kommune	Besparelsespotentialer ved lønnormalisering for sagsbehandlere	Besparelsespotentialer ved lønnormalisering for virksomhedskonsulenter
Varde Kommune	0,3 mio. kr. (- 0,6 årsværk)	0,6 mio. kr. (- 1,3 årsværk)

Kilde: Survey

Samlet set er der ved en lønnormalisering i Jobcenter Varde et potentiale på ~ 0,8 mio. kr.

4.5 EFFEKTENTIALER I JOBCENTER VARDE

Nedenstående beregninger af forbedret effekt skal ses i sammenhæng med konstateringen af, at Varde Jobcenter samlet set har en flot effekt på a-dagpenge, kontanthjælp og sygedagpenge, jf. figur 1. Afsnittet er tænkt som inspirationskilde til yderligere målstyring mod bedre effekter, hvor benchmarking bliver anvendt som værktøj. Igennem systematisk benchmarking sættes der i dette afsnit fokus på sammenligning med øvrige jobcentres effekter. Ideen er at sigte mod bedre effekter og kombinere det med det, man selv gør godt for derigennem at finde en ny og forbedret måde at nå effekterne på. Opgavens tidsmæssige og ressourcemæssige rammer giver ikke mulighed for at undersøge de processer, hvormed der opnås forbedret effekt hos de øvrige jobcentre. Denne opgave og udmøntningen ligger hos jobcentret.

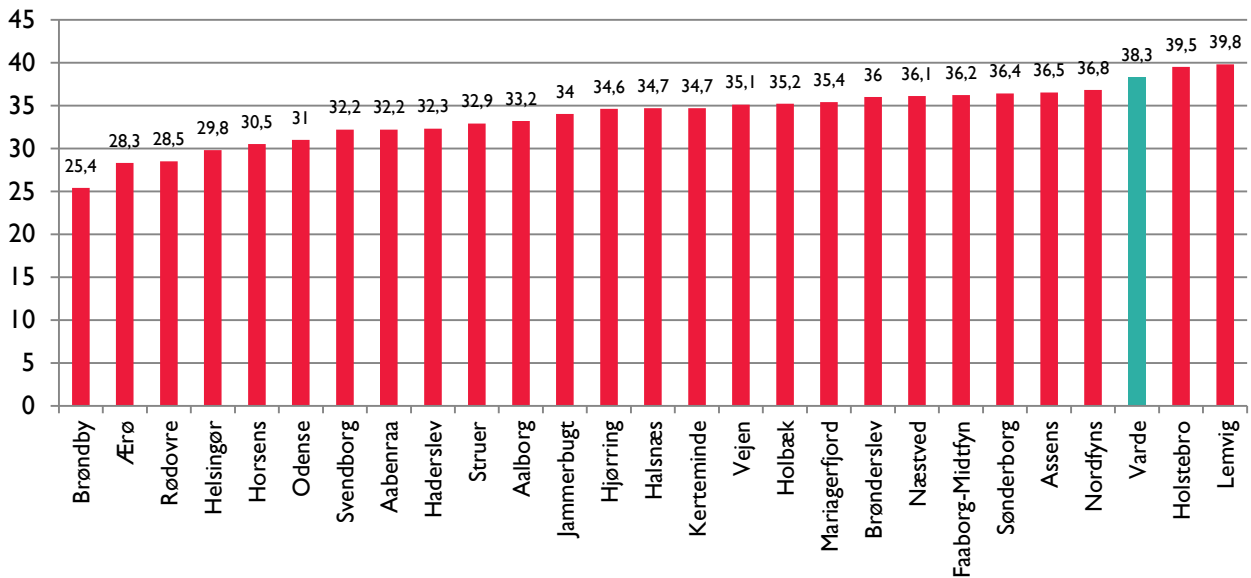
4.5.1 EFFEKTENTIALER PÅ A-DAGPENGEOMRÅDET

Som det fremgik af figur 2, er Jobcenter Vardes beskæftigelseseffekt blandt de højeste i landet. I nedenstående afsnit sættes der fokus på effekten på a-dagpengeområdet og målemetoderne.

Andel af nye ledige A-dagpengemodtagere, der kommer i beskæftigelse inden for 3 måneder i 2013

Som et udtryk for hvor effektiv indsatsen på a-dagpengeområdet er, kan der analyseres på andelen af nye ledige a-dagpengemodtagere, der er kommet i beskæftigelse inden for 3 måneder. Figur 10 nedenfor illustrerer dette for Jobcenter Varde sammenholdt med klyngen. Som det ses, er Jobcenter Varde på dette punkt blandt de bedste i klyngen; 38,3 pct. af de nye ledige a-dagpengemodtagere er kommet i beskæftigelse inden for 3 måneder. Kun Jobcenter Holstebro og Jobcenter Lemvig klarer det bedre med hhv. 39,5 og 39,8 pct. i beskæftigelse inden for 3 måneder.

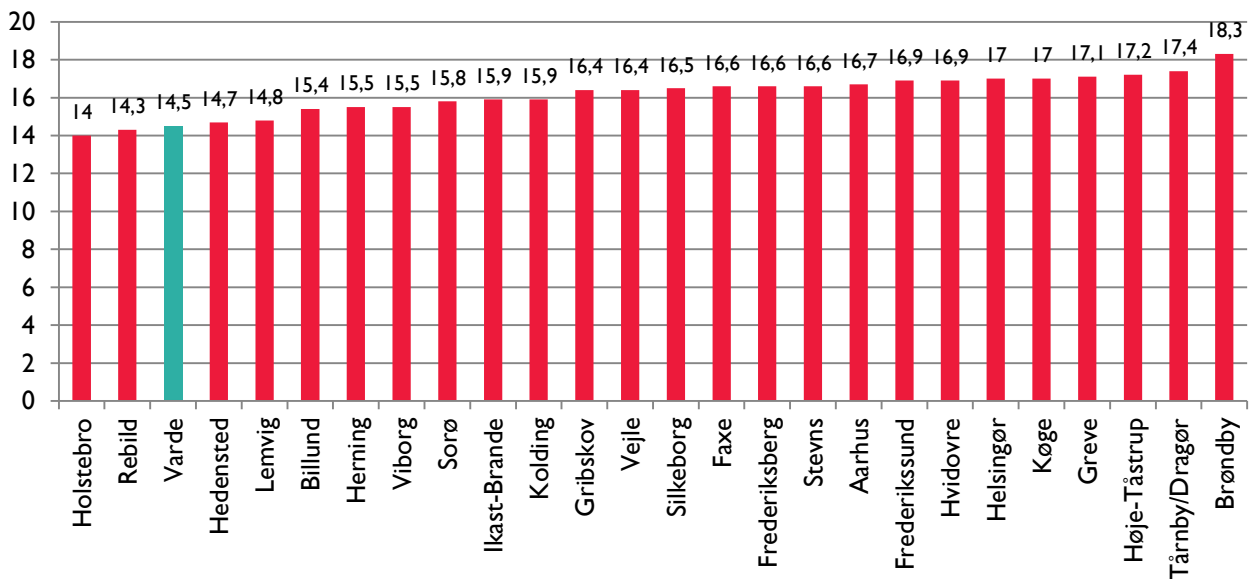
Figur 10: Andel af nye ledige A-dagpengemodtagere, der kommer i beskæftigelse inden for 3 måneder i 2013



Borgerens gennemsnitlige varighed på A-dagpenge, 2013

Det samme positive billede af a-dagpengeindsatsen tegner sig, når man retter blikket mod borgerens gennemsnitlige varighed på a-dagpenge. Igen er Jobcenter Varde blandt de bedste, dog overgået af to jobcentre, Jobcenter Rebild og Jobcenter Holstebro. Den gennemsnitlige varighed på a-dagpenge for borgerne i Jobcenter Varde er 14,5 uger, mens det gælder 14,3 og 14 for henholdsvis Jobcenter Rebild og Jobcenter Holstebro. Der er dermed tale om meget små forskelle de tre bedste jobcentre imellem, og det kan således konkluderes, at Jobcenter Varde er blandt de bedste ift. den gennemsnitlige varighed på a-dagpenge i 2013. Den lave gennemsnitlige varighed er bibeholdt i 2014, hvor Jobcenter Varde i perioden januar til oktober har en gennemsnitlig varighed på 12,5 og ligger lavest i klyngen sammen med Jobcenter Lemvig og Herning; jf. bilagsmaterialet.

Figur 11: Borgerens gennemsnitlige varighed på A-dagpenge, 2013

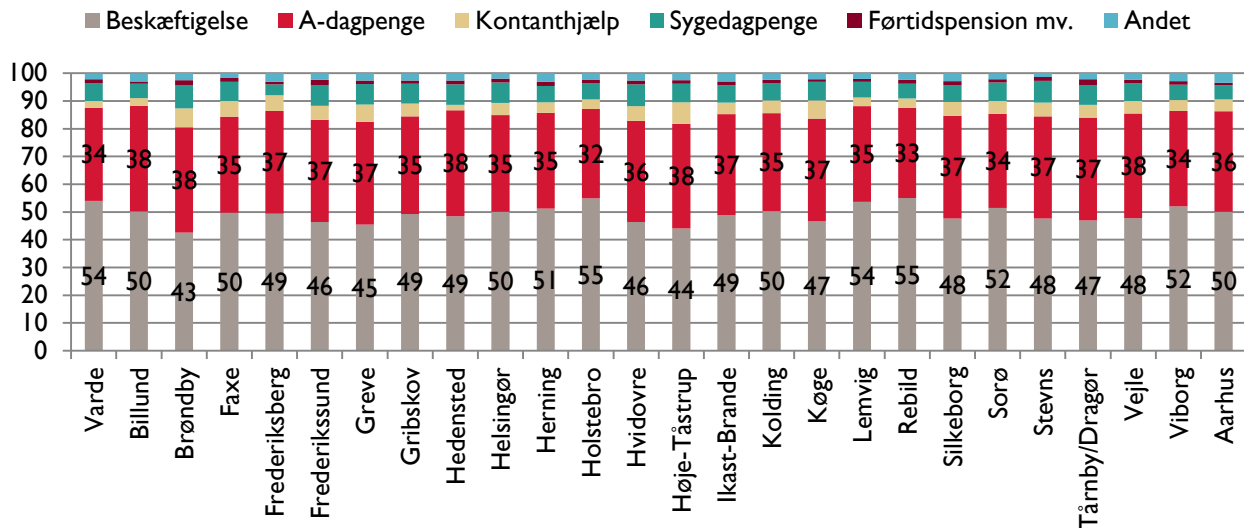


Kilde: Jobindsats.dk

Status for a-dagpenge én måned efter afsluttet forløb, 2013

Den samme flotte tendens kan aflæses i status en måned efter afsluttet forløb - 2013, hvor Jobcenter Varde i 2013 ligger med den anden største andel på 54 % af ledige a-dagpengemodtagere, der kommer i beskæftigelse en måned efter afsluttet forløb. Kun Jobcenter Holstebro og Jobcenter Rebild ligger over med 55 %. Figur 12 nedenfor illustrerer denne sammenhæng for Jobcenter Varde sammenholdt med klyngen.

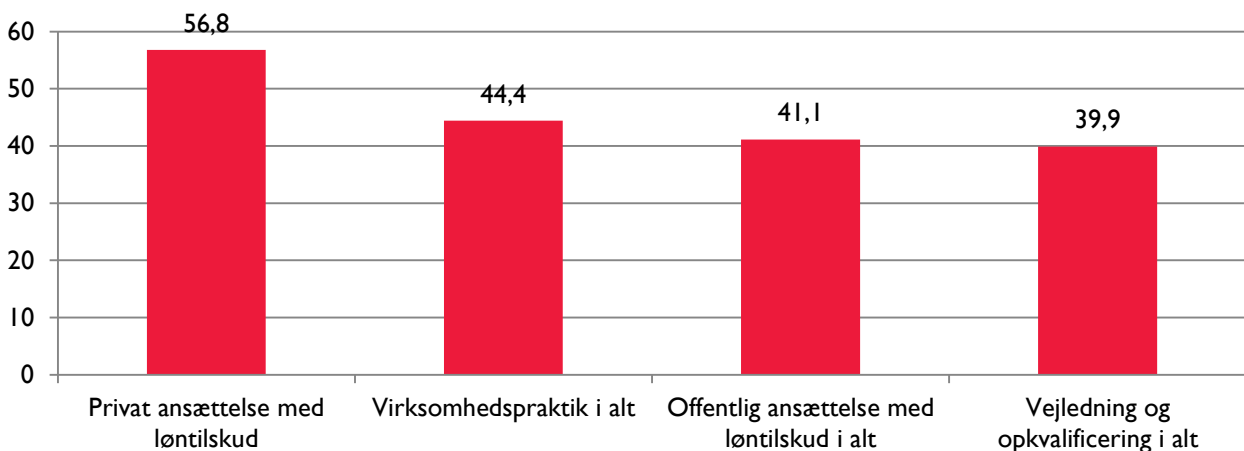
Figur 12: Status for a-dagpenge én måned efter afsluttet forløb, 2013



På baggrund af figurene ovenfor står det klart, at Jobcenter Vardes effekter på a-dagpengeområdet overordnet set er høje. Som det fremgår af figur 13 nedenfor, er de fire mest effektfulde aktiveringsredskaber privat og offentlig løntilskud, virksomhedspraktik og vejledning og opkvalificering.

57 pct. af de a-dagpengemodtagere, der har været i privat ansættelse med løntilskud, kommer i beskæftigelse efter 3 måneder. Dette aktiveringsredskab er således klart det mest effektfulde for a-dagpengemodtagere i Jobcenter Varde. Herefter følger virksomhedspraktik, hvorved knap 45 pct. er kommet i beskæftigelse 3 måneder efter aktiveringen.

Figur 13: Andel a-dagpengemodtagere, der kommer i beskæftigelse 3 måneder efter aktivering i de opremsede aktiveringsredskaber i Jobcenter Varde i 2013.



Kilde: Jobindsats.dk

Som det blev illustreret i figur 2 i indledningen, har Jobcenter Varde en a-dagpengeindsats med høj effekt sammenlignet med klyngen. Dette afsnit har nuanceret konklusionen ved at kigge

nærmere på effekten og indsatsen med afsæt i de væsentligste nøgletal. Samlet set må det konkluderes, at Jobcenter Vardes a-dagpengeindsats er blandt de bedste i klyngen. Af samme årsag er der ikke beregnet nogen effektpotentialer for denne målgruppe. Det vurderes dog, at effekten evt. kan hæves, såfremt der i højere grad sættes fokus på privat løntilskud, som er det redskab, der har den højeste andel i beskæftigelse 3 måneder efter afsluttet aktivering. Ligeledes bør det vurderes, hvorvidt effekten af den omfattende aktivering i vejledningen opvejer udgifterne til denne aktiveringsform, set i lyset af den kommende Beskæftigelsesreform, hvor driftsrefusionen på vejledning og opkvalificering bliver 0 % sammenlignet med 50 % i 2014⁶. Samme afvejning af effekt og udgifter bør vurderes ift. offentligt løntilskud, set i lyset af de kommende ændringer i beskæftigelsesreformen, hvor de samlede udgifter til denne aktiveringstype vil stige.⁷

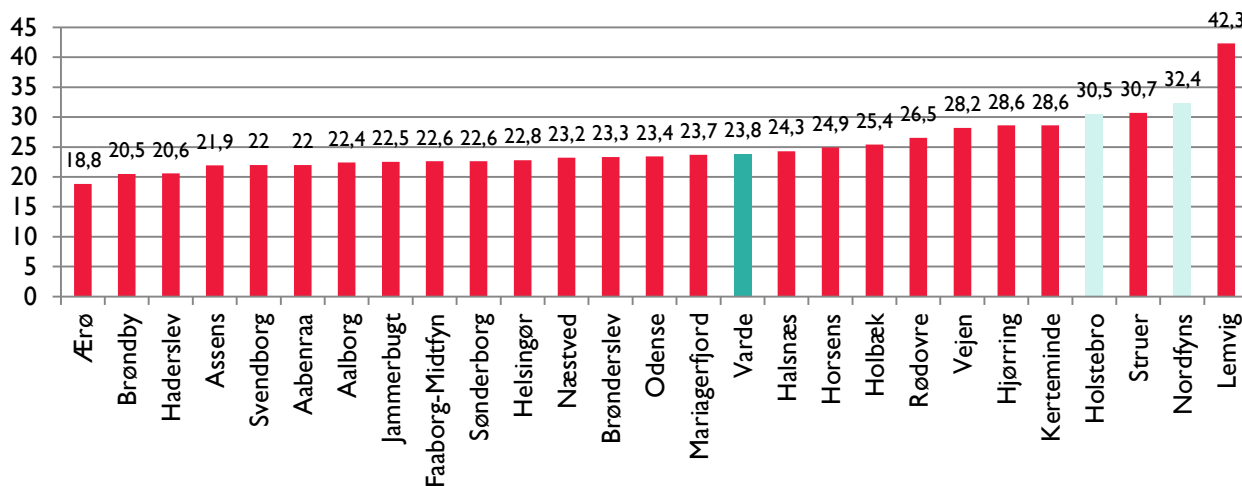
4.5.2 EFFEKTPOTENTIALER PÅ KONTANTHJÆLPSOMRÅDET

I dette afsnit analyseres en række effektpotentialer på kontanthjælpsområdet.

Som et udtryk for hvor effektiv indsatsen er på kontanthjælpsområdet, kan man se på andelen af nye ledige jobparate kontanthjælpsmodtagere, der er kommet i beskæftigelse inden for 3 måneder. Figur 14 nedenfor illustrerer dette for Jobcenter Varde sammenholdt med klyngen.

Det ses, at knap 24 pct. af de nye ledige jobparate kontanthjælpsmodtagere i Jobcenter Varde er kommet i beskæftigelse inden for 3 måneder. Dette er relativt gennemsnitligt i klyngen, og centret vurderes derfor at have et hidtil uindfriet effektpotential. Som eksempler på de centre, hvor den største andel er kommet i beskæftigelse inden for 3 måneder, kan fremhæves Jobcenter Holstebro og Jobcenter Nordfyn, hvor henholdsvis 30,5 % og 32,4 % er i beskæftigelse inden for 3 måneder. Begge jobcentre er både mere produktive og effektive end Jobcenter Varde, jf. figur 3.

Figur 14: Andel af nye ledige jobparate kontanthjælpsmodtagere, der kommer i beskæftigelse inden for 3 måneder



Kilde: Jobindsats.dk

Da figuren ovenfor viste, at Jobcenter Varde ligger nogenlunde gennemsnitligt i klyngen, illustreres i Tabel 6 to effektscenarier: Ét hvor Jobcenter Vardes andel justeres til Jobcenter Holstebro, og ét hvor Jobcenter Varde justeres til Jobcenter Nordfyn. Effektpotentialer udtrykker således, hvor meget jobcentret ville kunne spare, hvis centret formåede at få lige så mange nye ledige

⁶ Driftsrefusionen er i dag 50 % under driftsloftet

⁷ De samlede udgifter for Varde kommune som arbejdsgiver vil stige. Derimod vil udgifterne som for jobcentret som myndighed falde, idet tilskuddet til offentlige arbejdsgivere reduceres.

jobparate kontanthjælpsmodtagere i beskæftigelse inden for 3 måneder som henholdsvis Jobcenter Holstebro og Jobcenter Nordfyn.

I begge scenarier ville Jobcenter Varde kunne spare omkring 0,2 mio. kr., hvis centret øgede beskæftigelsesandelen fra 23,5 til henholdsvis 30,5 pct. eller 32,4 pct.

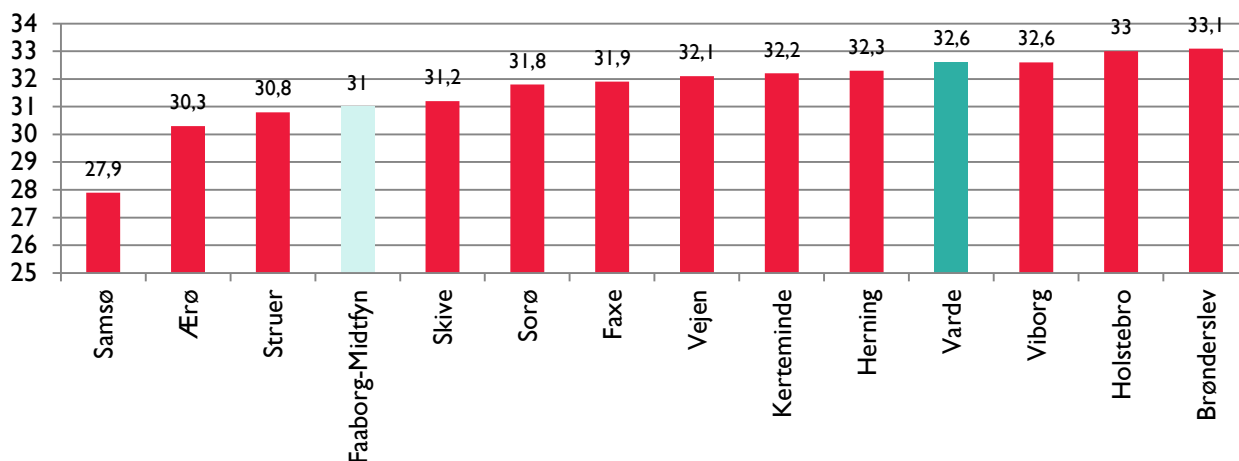
Tabel 6: Effektpotentiale - Nye ledige jobparate kontanthjælpsmodtagere der kommer i beskæftigelse inden for tre måneder

Effektscenarier	Potentialeestimat
Holstebro: Opjustering fra 23,5 % til 30,5 %	0,2 mio. kr.
Nordfyn: Opjustering fra 23,5 % til 32,4 %	0,2 mio. kr.

Kilde: Jobindsats.dk. Bemærk at potentialet er afrundet og et udtryk for gennemsnitsbetragtninger.

Effekt kan endvidere måles som gennemsnitlig varighed af kontanthjælpsforløbet for borgeren, hvilket illustreres nedenfor i figur 15. Det ses, at den gennemsnitlige varighed i Jobcenter Varde er knap 33 uger, hvilket er blandt de højeste i klyngen.

Figur 15: Borgerens gennemsnitlige varighed på kontanthjælp, 2013



Kilde: Jobindsats.dk.

Hvis Jobcenter Varde var i stand til at forkorte den gennemsnitlige varighed, hvorved borgeren er kommet hurtigere i beskæftigelse eller anden udslusning, ville jobcentret opnå en reduktion i forsørgelsesydelsen.

Justeres den gennemsnitlige varighed eksempelvis til 31 uger, sådan som det er tilfældet i Jobcenter Faaborg-Midtfyn ville effektpotentialet være mellem 3,0 og 4,2 mio. kr. afhængigt af refusionsstørrelsen. Jobcenter Faaborg-Midtfyn er både mere produktiv og effektiv end Jobcenter Varde, jf. figur 3. En forkortelse af den gennemsnitlige varighed for kontanthjælp udgør derfor et væsentligt effektpotentiale og sigte for Jobcenter Varde. Den stigende varighed på kontanthjælpsmodtagere synes at forsætte i 2014, hvor den gennemsnitlige varighed i perioden januar - oktober 2014 er på 30,7 uger, hvor den i samme periode 2013 var på 29 uge, jf. bilagsmateriale.

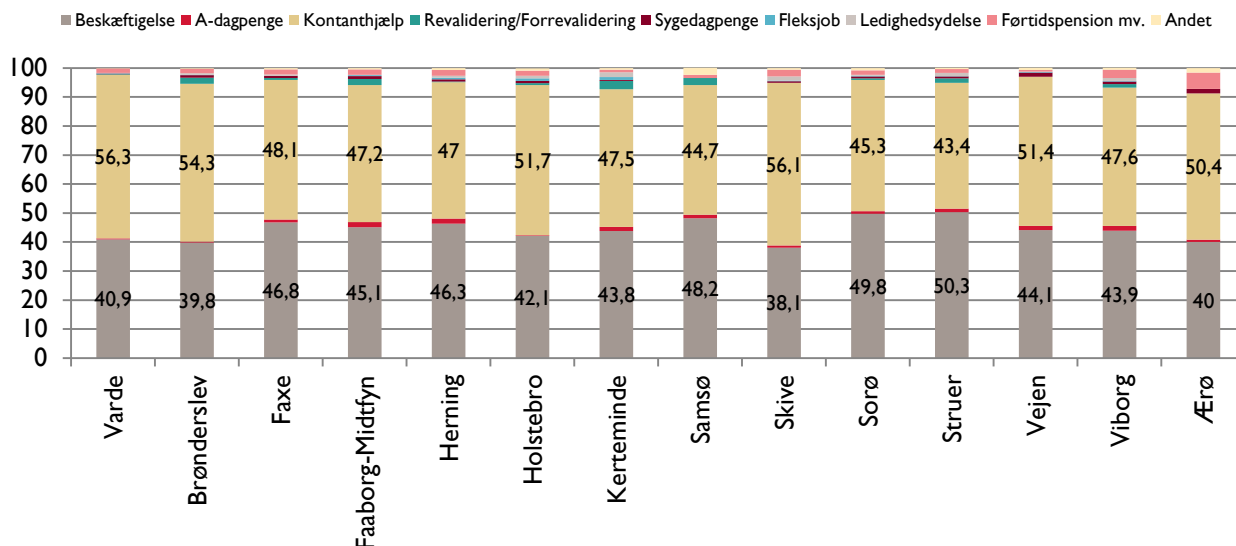
Tabel 7: Effektpotentiale - Gennemsnitlig varighed af kontanthjælpsforløb

Effektscenarier	Potentialeestimat
Faaborg-Midtfyn, 30 pct. - 50 pct. refusion: Nedjustering fra 32,6 pct. til 31 pct.	3,0 -4,2 mio. kr.

Kilde: Jobindsats.dk. Bemærk at potentialet er afrundet og et udtryk for gennemsnitsbetragtninger.

Af figuren nedenfor ses, at godt 56 pct. af borgerene på kontanthjælp igen er på kontanthjælp én måned efter afsluttet forløb. Dette er væsentligt mere end i de øvrige jobcenter, der sammenlignes med. Tilsvarende er kun 40,9 pct. i beskæftigelse én måned efter afsluttet forløb, hvilket ligeledes er blandt de laveste andele i klyngen.

Figur 16: Status på kontanthjælp en måned efter afsluttet forløb i 2013



Kilde: Jobindsats.dk.

I tabellen nedenfor vises scenarier for, hvor meget Jobcenter Varde kunne spare, hvis centret var bedre til at afslutte forløb til beskæftigelse og dermed begrænse tilbageløb til kontanthjælp en måned efter afsluttet kontanthjælpsforløb.

Kunne Jobcenter Varde eksempelvis øge andelen af borgere i beskæftigelse til samme niveau som Jobcenter Herning fra en andel på 40,9 til en andel på 46,3, ville det resultere i en nettoreduktion i forsørgelsesydelsen til kontanthjælp på 2,6 eller 1,9 mio. kr. ved refusion på henholdsvis 30 pct. og 50 pct.

Øges andelen i stedet til samme niveau som Jobcenter Faaborg-Midtfyn (fra en andel på 40,9 til en andel på 45,1), ville det resultere i en nettoreduktion i forsørgelsesydelsen til kontanthjælp mellem 2 og 1,5 mio. kr.

Begge jobcentre er både mere produktive og effektive end Jobcenter Varde, jf. figur 3.

Table 8: Effektpotentiale - Kontanthjælp en måned efter afsluttet forløb

Effektscenarier	Potentialeestimat
Herning, 30 pct. - 50 pct. refusion: Opjustering fra 40,9 til 46,3	1,9 - 2,6 mio. kr.
Faaborg-Midtfyn, 30 pct. - 50 pct. refusion: Opjustering fra 40,9 til 45,1	1,5 - 2,0 mio. kr.

Kilde: Jobindsats.dk.

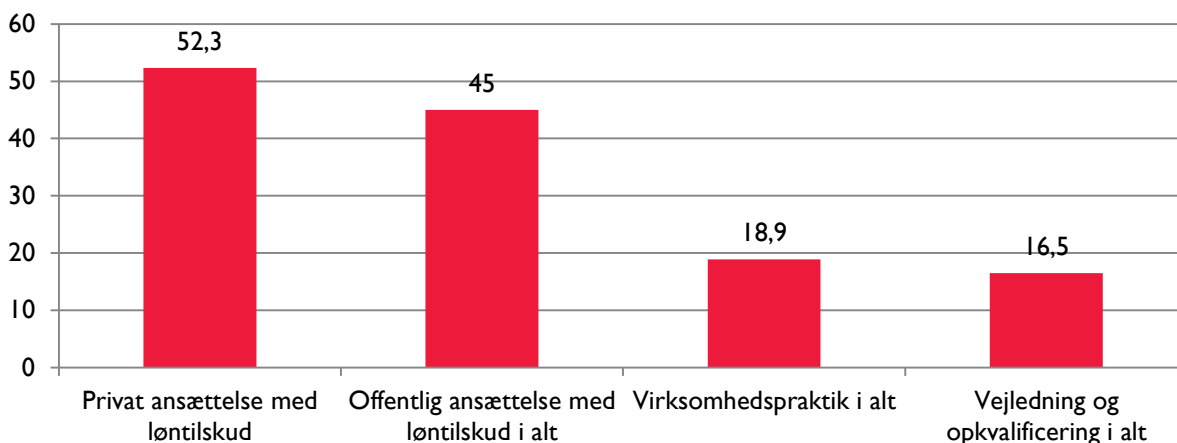
Sammenfattende kan de opregnede effektpotentiale for kontanthjælp indhøstes ved, at der sættes yderligere fokus på at forøge andelen af nyledige jobparate, der kommer i beskæftigelse inden for 3 måneder og ved at begrænse den gennemsnitlige varighed og endelig ved at forøge andelen af kontanthjælpsmodtagere, der kommer i beskæftigelse 1 måned efter afsluttet kontanthjælpsforløb. At øge andelen af nyledige jobparate, der kommer i beskæftigelse inden for 3 måneder, vil alt andet lige tillige reducere den gennemsnitlige varighed af forløbene. De to po-

tentialer er således afhængige af hinanden, og der bør derfor foretages en modregning i effekt-potentialet på disse to indsatser.

En generel nedsættelse af den gennemsnitlige varighed på kontanthjælpsområdet, kombineret med en målstyring mod at afslutte forløb til beskæftigelse og dermed en begrænsning i tilbage-løb til kontanthjælp en måned efter afsluttet kontanthjælpsforløb - trækker i samme retning mod en indsats, der ikke blot flytter borgeren fra en forsørgelsesydelse til en anden inden for de forbundne kar - men i beskæftigelse. Metodisk kan dette b.l.a. ske ved at sammensætte aktive-ringsindsatsen med de aktiveringsredskaber, der giver den højeste effekt, jf. nedenfor i figur 17.

Her vises, hvilke aktiveringsredskaber der virker bedst i aktiveringsindsatsen for kontanthjælps-modtagere. I nedenstående figur illustreres det klart, at ansættelser med løntilskud har den største effekt i Jobcenter Varde for kontanthjælpsgruppen. Samtidig ses det, at virksomhedspraktik og vejledning har relativt små effekter.

Figur 17: Andel kontanthjælpsmodtagere i beskæftigelse 3 måneder efter aktivering i forskellige aktiveringsredskaber



Kilde: Jobindsats.dk.

4.5.3 VISITATIONEN AF UDDANNELSESPARATE OG AKTIVITETSPARATE UNGE

I dette afsnit analyseres et eventuelt økonomisk potentiale på uddannelseshjælp. Ved i ikraft-trædelsen af kontanthjælpsreformen, januar 2014, blev gruppen af kontanthjælpsmodtagere under 30 år uden erhvervskompetencegivende uddannelse en selvstændig gruppe, som får ydel-sen uddannelseshjælp. Alle får et uddannelsespålæg, og fokus og mål er uddannelse. Ydelsens størrelse er afhængig af, hvorvidt det bliver vurderet, om den unge kan gennemføre en er-hvervskompetencegivende uddannelse straks (åbenlyst uddannelsesparat) inden for 1 år (uddan-nelsesparate) eller ud over 1 år (aktivitetsparate).

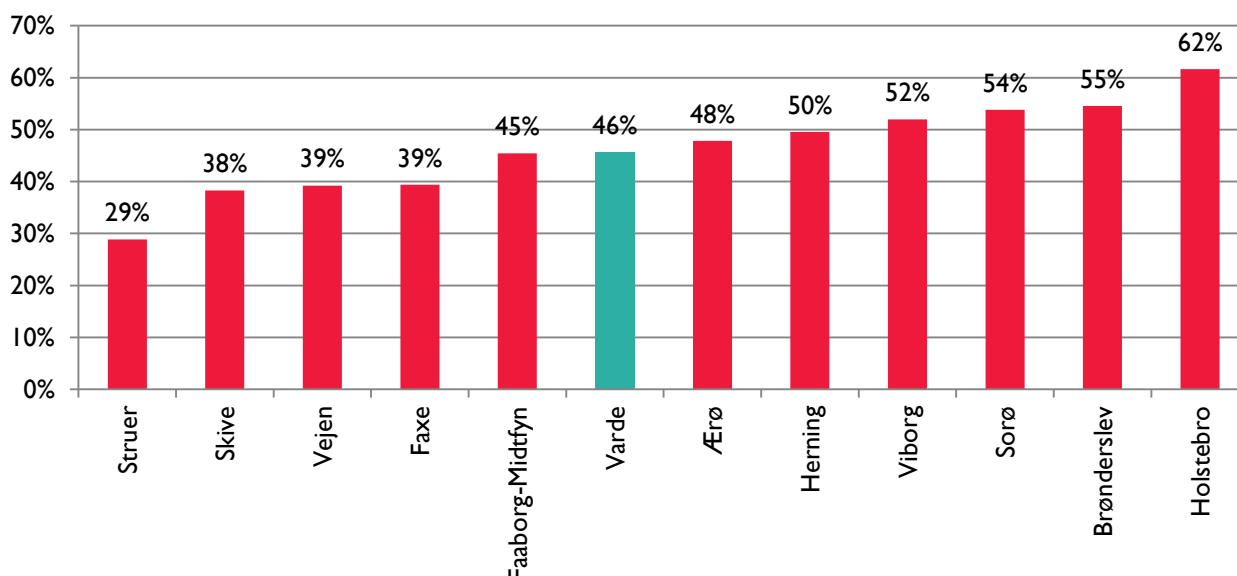
De unge uddannelsesparate får en ydelse, der som altovervejende hovedregel er på SU-niveau. De aktivitetsparate unge får et aktivitetspålæg, der som altovervejende hovedregel sikrer, at uddannelseshjælpen kommer på niveau med kontanthjælpen.⁸ Denne gruppe af unge har såle-des en højere forsørgelsesenhedspris end de uddannelsesparate.

I nedenstående figur sættes der fokus på fordelingen af antal uddannelsesparate og aktivitetspa-rate uddannelseshjælpsmodtagere i Varde Kommune i perioden sammenlignet med kommunerne i klyngen. Som det ses, ligger Varde Kommune midt i klyngen ift. andelen af aktivitetsparate

⁸ Lov om aktiv social politik §§ 23 og 24

med 46 % aktivitetsparate. Såfremt Varde Kommune havde samme andel af aktivitetsparate som eksempelvis Vejen og Struer Kommuner, ville der være besparelspotentiale på aktivitetstillægget.

Figur 18: Andel aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere, jan - juli, 2014



Tabel 9: Besparelspotentiale på aktivitetstillæg, 2014

Visitationspotentiale	Effektpotentiale
Struer, Nedjusteret fra 45,7 til 28,9	0,4 mio. kr.
Vejen, Nedjusteret fra 45,7 til 39,2	0,2 mio. kr.

Det er en afvejning af flere elementer, der afgør, om den unge er aktivitetsparat eller uddannelsesparat, herunder omfanget af problemer ud over at være uddannelsesparat. Der er ikke inden for analysens ramme at foretage en konkret vurdering af denne afvejning. Fra fokusgrupppeinterviews med både ungeteamet (visiterende og overleverende team) og udviklingsteamet (modtagende team) er der ikke angivet uenighed om de foretagne visitationer.

At det evt. kan forventes, at der kan visiteres yderligere unge til at være uddannelsesparate understøttes af, at der i perioden januar til september er afsluttet 141 forløb med aktivitetsparate unge med varighed under 1 år⁹.

4.5.4 EFFEKTPOTENTIALE PÅ SYGEDAGPENGEOMRÅDET

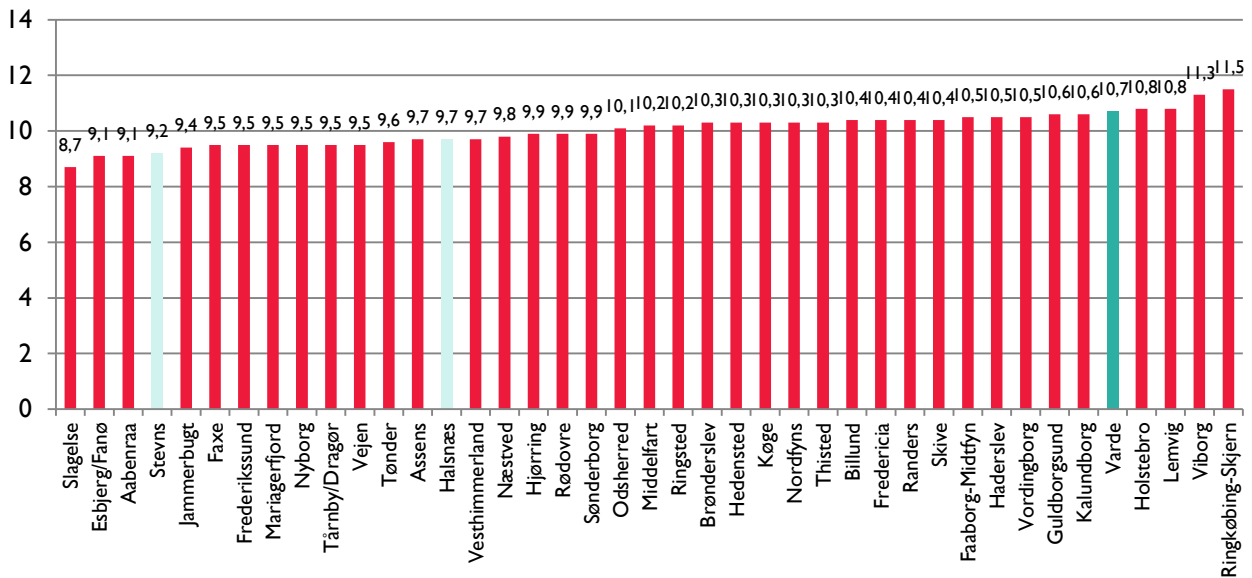
I dette afsnit gives eksempler på en række effektpotentialer på sygedagpengeområdet.

Borgerens gennemsnitlige varighed på sygedagpenge, 2013

Af figur 19 nedenfor fremgår, at den gennemsnitlige varighed på sygedagpenge er 10,7 uger. Dette er 2 uger mere end i Jobcenter Slagelse, hvor den gennemsnitlige varighed er 8,7 uger. I Jobcenter Stevns er den gennemsnitlige varighed 9,2 uger, mens det er 9,7 uger i Jobcenter Halsnæs. Netop disse to jobcentre udgør sammenligningsgrundlag i tabel 11 nedenfor.

⁹ Jf. www.jobindsats.dk Et uddannelseshjælpsforløb er afsluttet, hvis personen ikke modtager uddannelseshjælp den følgende dag. Det kan således ikke aflæses i tallene, at den unge er gået i uddannelse.

Figur 19: Borgerens gennemsnitlige varighed på sygedagpenge, 2013



Kilde: Jobindsats.dk.

Såfremt Jobcenter Varde formåede at få den gennemsnitlige varighed på sygedagpenge ned på niveauet som i Jobcenter Halsnæs, ville jobcentret kunne spare mellem 1,1 og 1,6 mio. kr. afhængigt af refusionsprocenten. Justeres i stedet til niveauet i Jobcenter Stevns, ville potentialet udgøre mellem 1,7 og 2,3 mio. kr. Herudover anslås et potentiale på 0,7 mio. kr. for den andel af borgere over 52 uger, der får forkortet varigheden med 1,5 uge, sådan som det er tilfældet i Jobcenter Stevns. Ved en nedjustering til Jobcenter Halsnæs' niveau estimeres dette til 0,5 mio. kr. Begge jobcentre er både mere produktiv og effektiv end Jobcenter Varde.

Der synes at være en stigende gennemsnitlig varighed for sygedagpengeforløb, der forsætter i 2014. I perioden januar - oktober 2014 er den gennemsnitlige varighed på 10,3 uger hvor den i samme periode 2013 var på 9,8 uger, jf. bilagsmaterialet.

Tabel 10: Effektpotentiale - Borgerens gennemsnitlige varighed på sygedagpenge, 2013

Effektpotentiale	Potentialeestimat
Stevns, 50 - 30 pct. refusion: Nedjustering fra 10,7 til 9,2	1,7 - 2,3 mio. kr.
Halsnæs, 50 - 30 pct. refusion: Nedjustering fra 10,7 til 9,7	1,1 - 1,6 mio. kr.

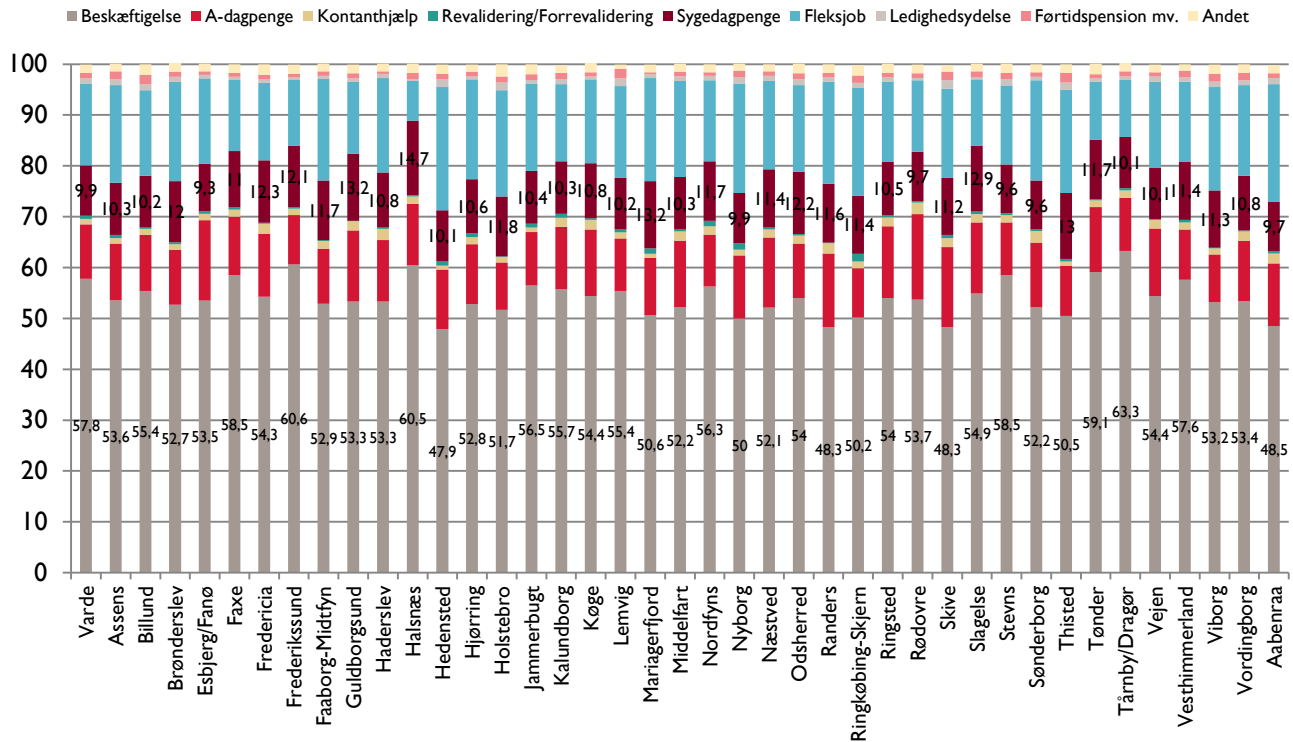
Kilde: Jobindsats.dk. Bemærk at potentialet er afrundet og et udtryk for gennemsnitsbetragtninger.

Status på sygedagpengeforløb 1 måned efter afsluttet forløb 2013

Et vigtigt element i analysen af effekten er, hvorvidt borgeren bliver fastholdt i arbejde efter afsluttet sygedagpengeforløb. Det undersøges således, hvad status er én måned efter afsluttet sygedagpengeforløb. Det væsentlige sigte er at fastholde en stor andel i arbejde, og at tilbageløb til sygedagpenge minimeres.

Figur 20 nedenfor illustrerer dette. Knap 58 pct. af de borgere, der har afsluttet et forløb i Jobcenter Varde, er i beskæftigelse én måned efter afsluttet forløb, hvilket er over gennemsnittet. Samtidig bemærkes det dog, at jobcentre som eksempelvis Jobcenter Halsnæs og Jobcenter Frederikssund begge har lidt over 60 pct. i beskæftigelse efter én måned, hvorfor der fortsat er et uindfriet potentiale, hvilket illustreres i tabel 11 nedenfor.

Figur 20: Status på sygedagpengeforløb 1 måned efter afsluttet forløb 2013



Kilde: Jobindsats.dk

I tabellen nedenfor vises scenarier for, hvor meget Jobcenter Varde kunne spare, hvis centret var bedre til at afslutte forløb til beskæftigelse og dermed begrænsede tilbageløb til sygedagpenge en måned efter afsluttet forløb.

Kunne Jobcenter Varde eksempelvis øge andelen af borgere i beskæftigelse til samme niveau som Jobcenter Frederikssund fra en andel på 57,8 til en andel på 60,6, ville det resultere i en nettoreduktion i forsørgelsesydelsen til sygedagpenge på 3,0 eller 4,2 mio. kr. ved refusion på henholdsvis 30 pct. og 50 pct.

Øges andelen i stedet til samme niveau som Jobcenter Halsnæs (fra en andel på 57,8 til en andel på 60,5), ville det resultere i en nettoreduktion i forsørgelsesydelsen til sygedagpenge på mellem 4,1 og 2,9 mio. kr. Begge jobcentre er mere produktive end Jobcenter Varde, Jobcenter Halsnæs er endvidere mere effektiv end Jobcenter Varde i modsætning til Jobcenter Frederikssund.

Tabel 11: Effektpotentiale - Status på sygedagpengeforløb 1 måned efter afsluttet forløb 2013

Effektpotentiale	Potentialestimat
Frederikssund, 50-30 pct. refusion: Opjustering fra 57,8 til 60,6	3,0 - 4,2 mio. kr.
Halsnæs, 50 - 30 pct. refusion: Opjustering fra 57,8 til 60,5	2,9 - 4,1 mio. kr.

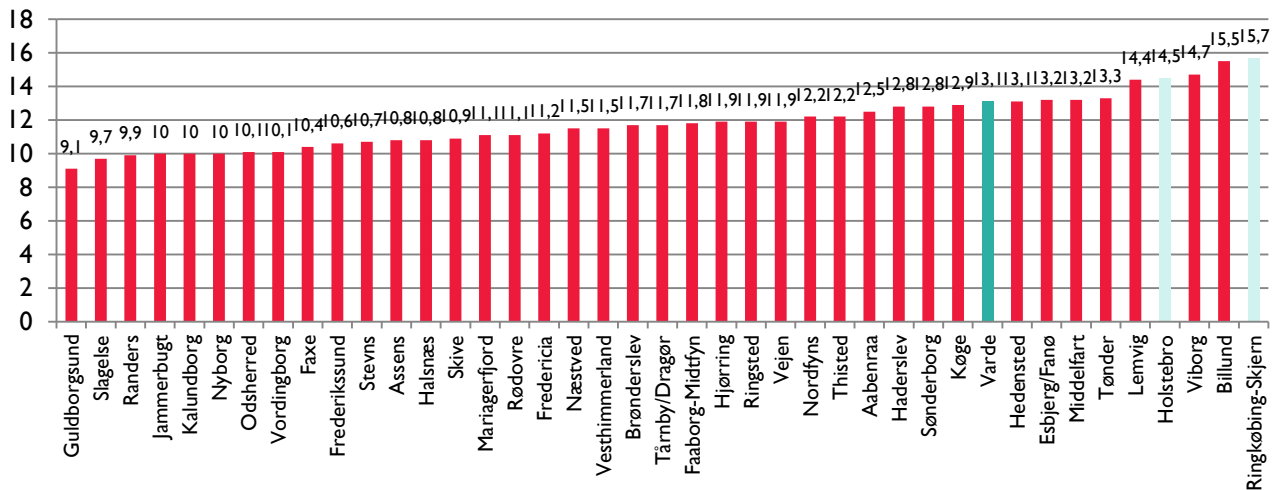
Kilde: Jobindsats.dk. Bemærk at potentialet er afrundet og et udtryk for gennemsnitsbetragtninger.

Andel af delvis raskmeldte

En effektiv fastholdelsesindsats på sygedagpengeområdet betyder ofte, at der er en høj andel af delvist raskmeldte, hvor kontakten til arbejdsgiveren er etableret, og der er et samarbejde med kommune om at fastholde medarbejderen i en delvis raskmelding. Figuren nedenfor udtrykker netop dette, og det ses, at Jobcenter Varde er blandt de bedste i klyngen. Der er dog fortsat et

potentiale, når der sammenholdes med de bedste i klyngen. I tabel 13 vises, hvordan en forøgelse af delvis raskmelding i Jobcenter Varde vil udgøre et effektpotentiale.

Figur 21: Andel af delvis raskmeldte i perioden januar til august 2014



Kilde: Jobindsats.dk.

I tabel 13 nedenfor beregnes et potentiale for Jobcenter Varde, såfremt andelen af delvis raskmeldinger øges til samme niveau som henholdsvis Jobcenter Holstebro og Jobcenter Ringkøbing-Skjern.

Hvis Jobcenter Vardes andel opjusteres fra 13,1 til 14,5 i lighed med Jobcenter Holstebros andel, vil det udgøre et effektpotentiale på 0,7 mio. kr. Justeres i stedet til klyngens bedste, Jobcenter Ringkøbing-Skjern, er potentialet 1,2 mio. kr. Et øget fokus på delvis raskmelding vil resultere i nettoreduktion i forsørgelsesydelsen, både grundet arbejdsgiverbetaling og grundet refusionssatsen, som er 50 %. Nedenstående effektiviseringspotentiale er således udelukkende baseret på en reduktion på forsørgelsesydelsen. Dog er forventningen, at redskabet delvis raskmelding vil bidrage til at forøge effekten på den gennemsnitlige varighed og til fastholdelsen ved afslutning af et sygedagpengeforløb.

Tabel 12: Andel af delvis raskmeldte i perioden januar til august 2014

Effektpotentiale	Potentialeestimat
Holstebro: Opjustering fra 13,1 til 14,5	0,7 mio. kr.
Ringkøbing-Skjern: Opjustering fra 13,1 til 15,7	1,2 mio. kr.

Kilde: Jobindsats.dk. Bemærk at potentialet er afrundet og et udtryk for gennemsnitsbetragtninger.

5 YDELSESTEAM OG FÆLLES SEKRETARIATSFUNKTION

I analysen har der været fokus på, i hvilket omfang de administrative medarbejdere i både Ydelsescentret og Fællessekretariatet supplerer og samarbejder med sagsbehandlere i Jobcenter Varde. I Jobcenter Varde udføres hovedparten af de administrative opgaver i Ydelsesteam og fællessekretariatet (Teamet).

Ydelsesteam og Fællessekretariatsfunktion er placeret som en stabsfunktion under arbejdsmarkedschefen. Staben ledes af en teamleder¹⁰, og der er tilknyttet 35 medarbejdere, der ud over at være myndighed for ydelserne i jobcentret, tillige udfører et bredt spekter af specialiserede administrative opgaver for jobcentret. Medarbejderne har derfor mange forskellige og specialiserede funktioner.

I Teamet er der et mix af dygtige it-kompetente medarbejdere, der bl.a. er ansvarlige for at undervise de øvrige systembrugere i nye systemer. Et kompetenceområde der løbende vedligeholdes og udbygges ift. den digitale struktur på beskæftigelsesområdet. I forbindelse med analysen skulle medarbejdere fra Ydelsescentret bl.a. på kursus vedrørende det digitale værktøj Jobplanner. Endvidere er Teamet involveret i hele budgetlægningsprocessen og ledelsesrapporteringen i jobcentret og fungerer i den sammenhæng som en stab for arbejdsmarkedschefen.

Teamets administrative opgaver spænder bredt og omfatter en række administrative opgaver for jobcentret vedrørende bevillingerne, betalinger og opgaver specialiseret ift. de forskellige ydelsesområder, herunder ledelsesstilsyn på samtlige ydelser, refusionskontrol, etc.

Teamet udfører ligeledes en række borgervendte opgaver. Eksempelvis er Teamet ansvarligt for at indkalde både a-dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere til samtaler i jobcentret (indkalderfunktion) og indkalde til partshøring etc.

Kerneopgaverne Ydelsesdelen i Teamet er myndighedsopgaver ift. ydelserne på beskæftigelsesområdet. Det er Ydelsesteamet, der indkalder borgeren til samtale og kvalitetssikrer oplysningskemaernes indhold på sygedagpengeområdet. Tillige har Ydelsesteamets myndighedsopgaver på sygedagpengesager med en varighed op til 12 uger og har ansvaret for en meget tidlig indsats ift. kontakt med borgere på sygedagpenge (Phonerfunktion). Der er således kontinuerligt borgerkontakt ift. sygedagpengeområdet i ydelsesdelen.

Ydelsesdelen har dog ikke generelt et stort omfang af direkte borgerkontakt. Størsteparten af den brede opgaveporteføljen er specialiserede administrations- og stabsopgaver, og medarbejderne tilkendegav under interviewet, at den begrænsende borgerkontakt gav en langt højere grad af arbejdsro til de administrative opgaver.

Borgerservice har med ”Team borger service front” den største part af den direkte kontakt med borgerne.

I forhold til synergi og fagligt tilhørsforhold blev det tilkendegivet fra medarbejderne, at de i langt højere grad så synergi i samarbejdet med jobcentret end i samarbejdet med Borgerservice.

5.1 DELKONKLUSION FOR SAMARBEJDSFLADER

Samlet set er det BDO’s indtryk, at Teamet, ud over myndighedsopgaver på ydelsesområderne, udfører en lang række specialiserede administrative opgaver af høj kvalitet og værdi for Jobcentret. Der er stor synergi og et godt samarbejde i forbindelse med den administrative opgaveløs-

¹⁰ Lederen for Ydelsescentret har ud over sine ”lokale” medarbejdere ansvaret for og ledelsen af nogle eksterne medarbejdere, og er herunder teamleder for 2 medarbejdere og 1 køkkendame, der er fysisk placeret et andet sted.

ning for jobcentret. Ydelsesteamet og fællessekretariatet besidder tilsammen en lang række specialiserede administrative kompetencer, som bidrager til at administrative opgaver udføres hurtigt og kvalitativt for jobcentret.

6 REHABILITERINGSINDSATSEN

I dette kapitel analyseres rehabiliteringsindsatsen i Varde Kommune. Kapitlet er, ud over indledning, opdelt i følgende tre afsnit:

1. Datagrundlag og metode
2. Analyse
3. Delkonklusion

6.1 DATAGRUNDLAG OG METODE

6.1.1 DATAGRUNDLAG

Datagrundlaget for dette kapitel er:

- To fokusgruppeinterview med relevante aktører på området
 - Fokusgruppeinterview med medlemmerne i de to rehabiliteringsteams
 - Fokusgruppeinterview med medarbejdere fra Udviklingsteamet og sygedagpengeområdet, som indstiller borgere til rehabiliteringsteamet
 - Fokusgruppeinterview med medarbejdere fra sygedagpengeområdet, der indstiller jobafklaringsforløbene.
 - I alle fokusgruppeinterviews deltog teamleder og fagkonsulent
 - Telefoninterviews med ledelsen af jobcentret og fagkoordinator
 - Fremsendt datamateriale fra Varde Kommune med beskrivelse af arbejdsgange vedrørende indstilling til rehabiliteringsmødet og arbejdsgange vedrørende behandling og overlevering ved ressourceforløb, fleksjob og førtidspension, styregruppe, rolle og ansvarsfordelingen i teamet etc.

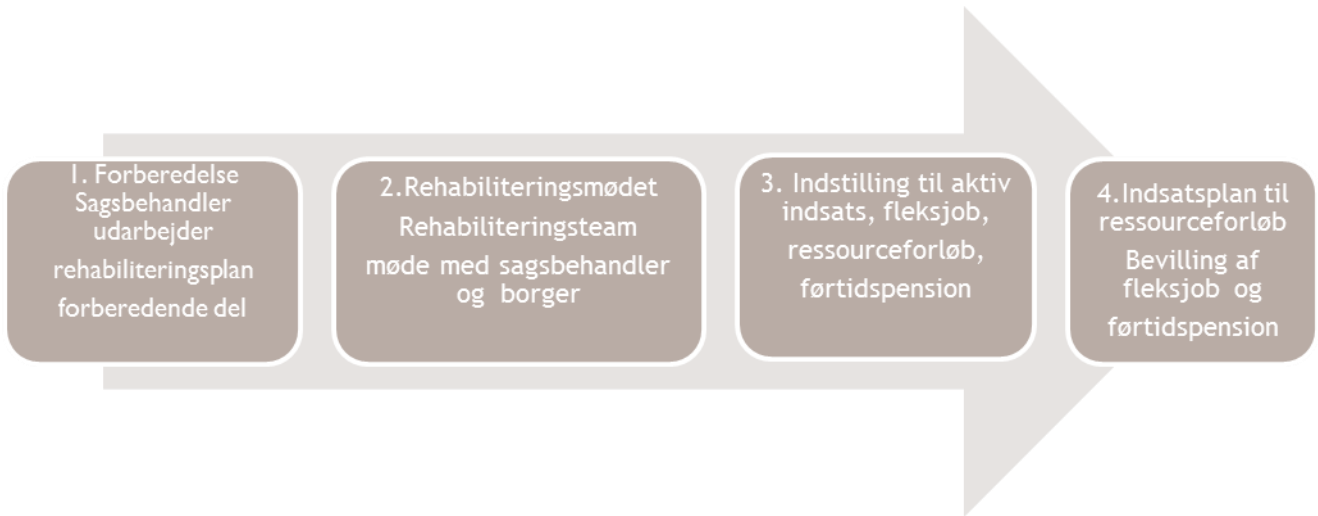
6.1.2 METODE

I analysen af rehabiliteringsindsatsen undersøges mødestruktur, arbejdsfordeling og ressourceforbrug i den rehabiliterende indsats. Herunder undersøges ressourceforbruget før indstilling til rehabiliteringsmødet til både udredning og inddragelse af borgeren og udarbejdelse af den forberedende rehabiliteringsplan. Herefter undersøges rehabiliteringsmøderne, herunder ressourceanvendelsen til forberedelse, beslutningsprocesserne i teamet, mødestruktur og effektivitet i møderne og indstillingen og overleveringen til jobcentret.

Ressourceforbruget efter indstillingen fra rehabiliteringsteamet til udarbejdelse og udmøntning af rehabiliteringsplanens indsatsdel er søgt afdækket, herunder udfordringerne med at udmønte rehabiliteringsteamets indstilling til bevillinger og udfordringerne med at iværksætte en tværfaglig rehabiliterende indsats på tværs af forvaltningerne.

Analysen omhandler i det væsentligste processen i rehabiliteringsteamet, der indstiller til ressourceforløb, fleksjob og førtidspension. Møder i rehabiliteringsteamet, der indstiller til jobafklaringsforløb, har kun været afholdt to gange, og erfaringerne er endnu begrænsede. Dette rehabiliteringsteam er beskrevet kort i afsnit 6.2.1. Nedenfor er analysestrukturen illustreret i figur 22.

Figur 22: Analysestruktur



6.2 ANALYSEN AF REHABILITERINGSINDSATSEN

Baggrunden for analysen er bl.a. et forventeligt ressourcepres på det eksisterende rehabiliteringsteam grundet sygedagpengereformens ikrafttrædelse den 1. januar 2015. I sygedagpengereformen er indeholdt en række nye tiltag, hvor rehabiliteringsindsatsen inddrages meget tidligt og forebyggende i de typer sygedagpengesager, der har behov for en tværfaglig helhedsorienteret indsats. Det er derfor vigtigt for Jobcenter Varde at sætte fokus på den nuværende struktur af rehabiliteringsindsatsen for at undgå at skabe ventelister. Der er på nuværende tidspunkt 2-3 mdr. ventetid på at få sagen behandlet i rehabiliteringsteamet vedrørende indstilling til resourceforløb, fleksjob og førtidspension.

Det er ligeledes vigtigt at sikre, at den fremtidige opgave med tidlig inddragelse af rehabiliteringsteamene i jobafklaringsforløb løftes hensigtsmæssigt, således at målgruppen for jobafklaringsforløbet sikres en tidlige og helhedsorienteret indsats. Antallet af jobafklaringsforløb forventes at stige i 2015, og samtidigt inddrages rehabiliteringsteamet yderligere i en tidlig indsats for sygedagpengemodtagere med behov for en tværfaglig helhedsorienteret indsats¹¹. Der er her og nu ingen ventetid til rehabiliteringsteamet, der indstiller til jobafklaringsforløb. Det har dog været nødvendigt at etablere et ekstra møde for at imødegå det stigende antal jobafklaringsforløb.

6.2.1 REHABILITERINGSTEAMS I VARDE

Der er i Varde Kommune etableret en styregruppe for rehabiliteringsindsatsen med ledelsesrepræsentanter fra de involverede sektorer. Styregruppen fastlægger de overordnede, tværgående retningslinjer og indsatser for rehabiliteringsindsatsen og skal sikre fælles viden, kultur og holdninger i den rehabiliterende indsats.

Rehabiliteringsteamet er omdrejningspunkt i denne indsats i Varde Kommune og skal sikre en tværfaglig vurdering ved tilkendelse af fleksjob og førtidspension og sikre, at alle i resourceforløb og jobafklaringsforløb får en skræddersyet og tværfaglig indsats på tværs af beskæftigelses-, social-, uddannelses- og sundhedsområdet. Der er allerede etableret to rehabiliteringsteams i Varde Kommune, hvor det ene team indstiller til resourceforløb, fleksjob og førtidspension. Det andet team indstiller til jobafklaringsforløb¹². De lovgivningsmæssige rammer og ansvar for

¹¹ Rehabiliteringsteamet bliver grundet en ny visitationsmodel inddraget yderligere og meget tidligt i en tværgående helhedsorienteret tidlig indsats for de sygedagpengesager, der måtte have behov for det (inddrages i 12 uge).

¹² I juli 2014 blev strukturen for rehabiliteringsteamet ændret ved vedtagelse af første del af sygedagpengereformen. Her blev reglerne om jobafklaringsforløb iværksat. Reglerne tilsiger, at rehabiliteringsteamet inddrages i den tværgående helhedsorienterede indsats for sygemeldte borgere i 22 uge.

medlemmer er ens for de to teams. Der er personsammenfald i de to teams i Varde Kommune og det er:

- Fra Social deltager Marianne Christensen eller Keld Nyland, begge Social og Handicap.
- Fra Visitation deltager Mette Randbæk eller Lone Holm, begge Social og Handicap
- Fra Sundhed deltager Pia Høgh, Center for Sundhedsfremme eller Pia Maria Nielsen, Staben Social, Sundhed og Beskæftigelse.
- Fra Uddannelse deltager ad hoc Lars Barslund.

Herudover deltager koordinerende sagsbehandler, en tovholder fra beskæftigelse samt den overleverende sagsbehandler. Tovholderne er begge forankret i beskæftigelsesområdet - men er fra to forskellige afdelinger i jobcentret. I rehabiliteringsteamet for jobafklaringsforløb er det en tovholder med kendskab til vurdering af uarbejdsdygtig.¹³

6.2.2 FORBEREDELSE TIL REHABILITERINGSTEAMET

Forud for forelæggelse af en sag til rehabiliteringsteamet vurderer indstillende sagsbehandler og tovholder for rehabiliteringsteamet, hvornår og om sagen er relevant til forelæggelse for rehabiliteringsteamet. Der ydes evt. faglig sparring til sagsbehandler ift. målgruppeafgrænsningen. Forud for forelæggelse til rehabiliteringsteamet kvalitetssikrer tovholder endeligt materialet og fremsender det senest 1 uge før mødet.

Ressourceanvendelsen til forberedelse af sagen, herunder udarbejdelsen af den forberedende plan i samarbejde med borgeren og sammenskrivning af dokumentation, angives med stor variation - specielt mellem sagsbehandlerne på kontanthjælpsområdet. Det samlede tidsforbrug varierer ifølge medarbejderne fra ca. *4 timer op til flere dage* - hertil kommer, at ventetid på lægelige oplysninger gør det vanskeligt at konkretisere procestid til inddragelse af borger og udarbejdelse af den forberedende plan.

Tidsanvendelsen til forberedelse fra sygedagpengområdet er ifølge det oplyste til sammenligning ca. *7 timer*. Borgeren får forud for udarbejdelse af den forberedende rehabiliteringsplan tilsendt planen med opfordring til at bistå med udarbejdelsen af planen, hvorefter borgeren indkaldes til samtale, og planen afsluttes i samarbejde med borgeren. Forberedelsestiden kan være kortere afhængig af sagens karakter.

Der er en mindre andel af sager, 2-3 %, hvor formålet med indstillingen til rehabiliteringsteamet er åbenlys, ligesom udredningen af sagerne er enkel og ikke tidkrævende. Eksempelvis indstilling til tilkendelse af førtidspension til unge retarderede ved det fyldte 18 år. Her er tidsanvendelsen til forberedelsen til rehabiliteringsteamet mellem 3 - 4 timer pr. sag.

Det angives, at variationen i tidsanvendelsen til forberedelsen har mange årsager. En årsag er langvarige sager og hermed store mængder af dokumentationsmateriale. Ifølge det oplyste kan omfanget af dokumentationsmaterialet svinge mellem 40-100 sider pr. sag. Ligeledes har borgers profil og motivation indflydelse på, hvor lang tid inddragelse af borgerne tager, og specielt borgere med psykiske lidelser kan være meget tidskrævende.

Samlet set må det dog konstateres, at tidsanvendelsen til forberedelsen varierer meget og kan ikke kvantificeres entydigt inden for analysens rammer. Hertil kommer en ikke definerbar tidsanvendelse til kvalitetstjek og sparring mellem sagsbehandlerne, faglig konsulent og teamleder inden sagerne fremlægges i rehabiliteringsteamet - specielt på kontanthjælpsområdet. Det medgives fra fagkonsulenter og medarbejdere, at det i opstartsperioden har været svært at finde niveauet for, hvornår en sag "er klar" til teamet. Den faglige sparring forud for mødet har hidtil været værdifuld og har styrket skarpheden i den faglige vurdering og træfsikkerheden i målgruppeafgrænsningen. Tidsanvendelsen på de forudgående møder er faldet til 15-30 minutter pr. sag.

¹³ Sygedagpengelovens § 7

BDO's vurdering er, at variationen i tidsanvendelsen pr. sag er for stor, og at der anvendes meget tid pr. sag til forberedelse til rehabiliteringsteamet - specielt på kontanthjælpsområdet. Kvalitetssikringen via faglig koordinator og teamleder forud for mødet har tidligere været langt mere ressourcekrævende, men har styrket målgruppeafgrænsningen til rehabiliteringsteamet.

BDO anbefaler at sætte forberedelsestid inden for foruddefinerede rammer og følge et maksimum på 7 timers forberedelse til sagerne, dog maksimum 4 timer ved åbenlyse sager. At ramme-sætte tiden for en opgave sætter fokus på effektivitet og systematisk tidsanvendelse og er samtidigt en klar ledelses beslutning om det ønskede niveau for dokumentation. Det foreslås, at tidsrammen efter en periode evalueres, således at det på et belyst grundlag kan drøftes, hvorvidt tidsrammen er realistisk.

Antages det, at ca. halvdelen af sagerne¹⁴ kan forberedes inden for denne tidsramme i stedet for to arbejdsdage, er der en besparelse på 1008 timer¹⁵.

BDO anbefaler ligeledes, at den systematiske faglige sparring på kontanthjælpsområdet nedtrappes. Sparring kan i stedet aftales ad hoc i komplicerede sager. Den faglige sparring har tjent sit formål ved at øge træfsikkerheden ift. målgruppen. Spares der en halv times sparring på halvdelen af sagerne, vil det give en besparelse på 72 timer.¹⁶ På sygedagpengeområdet gives der allerede nu ad hoc sparring.

Alt andet lige skal den nuværende større træfsikkerhed i målgruppeafgrænsningen også have indflydelse på afgrænsningen af dokumentationsmaterialet til rehabiliteringsteamet. Her er det BDO's vurdering, at et dokumentationsmateriale på 40-100 sider pr. sag til rehabiliteringsteamet er for stort og ikke et lettilgængelig beslutningsgrundlag for rehabiliteringsteamet.

BDO anbefaler, at der iværksættes en systematisk resumering af sager over 30 sider. Der kan anvendes tidslinjer med sagsbehandlers vurdering af væsentligste hændelser - med henvisning til sidetal i materialet for at sikre kronologien og for at skabe overblik over flowet i sagen. Sundhedskoordinatoren resumerer i forvejen de lægelige oplysninger.

6.2.3 MØDER, MØDELEDELSE OG BESLUTNINGSPROCESSER

Rehabiliteringsteamet, der indstiller til ressourceforløb, fleks og førtidspension, mødes 1 dag hver uge.¹⁷ Der kan bookes op til 6 sager på en mødedag. De lovgivningsmæssige sektorer er repræsenteret. Der deltager herudover en specialist ift. førtidspension, som tovholder for beskæftigelsen, en gennemgående koordinerende sagsbehandler og den "afleverende sagsbehandler" deltager sammen med borger. Deltagerne fra forvaltningerne repræsenteres på skift af to deltagere. Hermed sikres der altid fuldtallig deltagelse ved sygdom og samtidig variation i deltagelsen, og arbejdsbyrden fordeles på flere medarbejdere i den repræsenterende forvaltning.

Forud for hvert rehabiliteringsmøde afholdes der et forberedende møde mellem kl. 8-9, hvor rehabiliteringsteamet gennemgår dagens program, og hvor der evt. gøres opmærksom på særlige forhold i de indstillede sager. Der afsættes herefter 45 min.-1 time til hver sag. Tovholderen er mødeleder på mødet og sikrer, at tidsrammen overholdes.

En del af mødeledelsen er udarbejdelse af dagsorden og udvælgelse af sager til teammødet. Her er der fokus på at sammensætte sagerne således, at den afsatte tid afstemmes med kompleksiteten af sagen. Det er Tovholderen, der er ansvarlig for indkaldelse og opbygning af dagsordenen, hvor der er fokus på at informere medlemmerne om, hvorvidt sagen er åbenlys ift. indstilling fra teamet. Herved sikres, at medlemmerne i teamet kan tage højde for "de åbenlyse" i forberedelsen af sagerne.

14 Det antages, at der årligt er 48 møder med 6 sager pr. møde, i alt 288 sager

15 Der spares en arbejdsdag på 7 timer på halvdelen af sagerne, 144 sager x 7 timer =1008 timer.

16 Der spares 30 min. sparring på halvdelen af sagerne, 144 sager x 0,5 timer =72 timer.

17 Jf. "Retningslinje for Rehabiliteringsteam i Jobcenter Varde" og "Reform af førtidspension og fleksjob"

Det angives samstemmende fra medlemmerne, at der mangler en repræsentant fra familieafdelingen til møderne.

Teamet er enige om, at målgruppeafgrænsningen til teamet er god nu. Ved teamets opstart blev en del borgere tilbagevist til yderligere afklaring eller indsats i jobcentret. Det er ikke længere tilfældet, og der har kun været tilbagevist en borger inden for de sidste 6 måneder.

Det angives, at beslutningsprocessen og dialogen er velfungerende i teamet. Der er ikke altid enighed under drøftelser, men der nås altid frem til en fælles forståelse og enighed i forbindelse med indstillingen. Medlemmer angiver, at de bruger hinandens faglige viden i forhold til lovgivning og mulighederne, og der er en god tværfaglig erfaringsudveksling i teamet.

Alle medlemmerne i teamet har bevillingskompetence, som sikrer, at de i et vist omfang kan tage stilling til, om en borger er berettiget til en indsats på mødet, og hermed sikre, at indstillingen efterfølgende kan udmøntes i den aktuelle forvaltning. Der tages dog ikke konkret stilling til bevilling på møderne, da bevillinger i anden forvaltning kan fordr yderligere oplysning af sagen og konkrete undersøgelsesmetoder.

BDO's vurdering er, at rammerne for strukturen af dagsorden og mødeledelse er velorganiseret. Det er ligeledes BDO's opfattelse, at rehabiliteringsteamet i Varde Kommune er en velfungerende platform for tværfaglig vidensdeling, hvor teammedlemmerne hver især bidrager med relevant viden om indsatser og muligheder. Beslutninger, der træffes på mødet, bliver endvidere mere forpligtigende, når teammedlemmerne selv har bevillingskompetence og medvirker til at foreslå indsatser. Det er BDO's vurdering, at et samtidigt fokus på vidensopsamling om borgernes behov for indsats er et fint og fremadskuende tiltag i sammenhæng med den ledelsesmæssige forankring i styregruppen for rehabiliteringsindsatsen. Her drøftes og tages der løbende stilling til udfordringerne, der bliver påpeget af Rehabiliteringsteamet. Det er ligeledes BDO's vurdering, at der bør være ledelsesmæssig stillingtagen til familieafdelingens manglende tilstedeværelse og behovet herfor i teamet. Fra teamet er der i øvrigt et velbegrundet forslag om deltagelse af en arbejdsmarkedskonsulent for at understøtte teamets viden om virksomhederne og deres krav i forhold til arbejdsfunktioner.

6.2.4 MØDEDELTAGERNES FORBEREDELSE

Mødedeltagernes forberedelsestid til rehabiliteringsmødet varierer betydeligt og er mellem 3 timer og op til to arbejdsdage. Forberedelsestiden er meget afhængig af kompleksiteten og omfanget af dokumentationen i sagerne, og de oplysninger som de enkelte medlemmer vægter i vurderingen af sagerne. Efter det oplyste varierer volumen på sagerne mellem 40-100 sider med bilag pr. sag. Der skal således forberedes mellem 240-600 sider pr. rehabiliteringsmøde. angives det som en udfordring, at det forberedende materiale ikke er struktureret kronologisk, og opfattelsen er, at materialet til tider indeholder for meget historik om borgeren. Der er dog forskellig opfattelse i teamet af informationsværdien af historikken. Generelt er det holdningen i teamet, at niveauet af lægelige oplysninger er passende. En del af medlemmerne benytter sundhedskoordinatorens vurdering og resumé af de lægelige oplysninger til at få overblikket. Der blev fra nogle af teamets medlemmer foreslået en mere resumerende sagsfremstilling.

Rehabiliteringsteamets lovmæssige opdrag er, som den organisatoriske enhed, der indstiller til fleksjob, ressourceforløb og førtidspension, at være garant for tværfaglig dialog og koordinering. Det stiller krav om et vist kendskab til dokumentationsgrundlaget i den enkelte sag. Volumen bør dog afbalanceres for at sikre et overskueligt beslutningsgrundlag for den tværfaglige vurdering.¹⁸

¹⁸ Indstillingen fra rehabiliteringsteamet lovmæssigt ikke er en afgørelse - men et forvaltningsskridt Implicit er der dog i lovgivningen krav om, at kommunen i videste mulige omfang følger indstillingen fra rehabiliteringsteamet, og følges den ikke, er der krav om sagen skal i rehabiliteringsteamet igen.

Der var i teamet enighed om, at en kronologisk fremstilling og en større grad af systematik og fokus på relevansen af informationerne i sagsoplysningen ville kunne reducere tidsforbruget til forberedelse med 20 - 30 minutter.

Efter BDO's vurdering er det et meget omfangsrigt materiale, der skal gennemgås på møderne, og der anvendes meget tid på forberedelse af møderne. Som tidligere anbefalet, bør der fastlægges retningslinjer for en volumen på maksimalt 30 sider pr. sag med plads til en konkret individuel vurdering i de enkelte sager. Ligeledes bør der være fokus på en struktureret, kronologisk resumerende form af sagsfremstillingen, eksempelvis med angivelse af tidslinjer for de væsentligste hændelser i sagsforløbet. Antages det, at forberedelsestiden for alle sager kan nedsættes med 30 minutter pr. sag ved at skabe kronologi, er det alene en besparelse på 144 timer i forberedelse¹⁹. Der bør ligeledes rammesættes en forberedelsestid pr. møde i rehabiliteringsteamet. Rammen for forberedelsestiden til 180 sider kan eksempelvis sættes til 4 timer²⁰ og efter en periode evalueres. Antages det, at 4 ud af de 6 rehabiliteringsmedlemmer nedbringer deres forberedelsestid med en arbejdsdag (7 timer), vil det være en reduktion i forberedelsestid på 1344 timer.²¹

I rehabiliteringsteamet handler det ikke blot om at reducere forberedelsestiden - men i lige så høj grad at sætte fokus på egne faglige specialer i forberedelsesøjemed og anvende de øvrige medlemmers speciale viden inden for deres kompetenceområder.

6.2.5 INDSTILLINGERNE FRA REHABILITERINGSTEAMET

I det omfang det er muligt, skrives indstillingen under mødet og færdiggøres efter mødet af tovholderen. Efter færdiggørelse overleveres indstillingen til den gennemgående koordinerende sagsbehandler til udmøntning i en indsatsplan. Tovholder angiver, at det ca. tager en halv arbejdsdag at udarbejde indstillinger efter rehabiliteringsmødet.

De sager, der er indstillet til fleksjob eller anden indsats, overleveres til sagsbehandler til bevilning. Her er der etableret standardbreve til borger, bevillingsskrivelser, etc. Der synes dog at være behov for yderligere kendskab hos sagsbehandleren til de eksisterende standarder og breve.

De sager, der er indstillet til førtidspension, overleveres til Voksenservice straks efter mødet. Reelt set sker overleveringen til førtidspension ved afslutning af rehabiliteringsmødet, hvor tovholder i beskæftigelsesregi har sin "ordinære" forankring i Voksenservice. Her er overleveringen enkel og hurtig.

De sager, der er indstillet til ressourceforløb, overleveres til den gennemgående koordinerende sagsbehandler, som skal formidle videre til borger og samarbejdsparter i de øvrige forvaltninger. Her arbejdes med en standardiseret administration med standardbreve og skrivelser. Efter rehabiliteringsmødet sikrer medlemmerne, at information går videre til deres egen forvaltning og sørger som hovedregel for, at den koordinerende sagsbehandler får en kontaktperson i forvaltningen.

Efter BDO's vurdering sker indstillingen fra rehabiliteringsteamet og overlevering til jobcentret hensigtsmæssigt til fleksjob og hensigtsmæssigt til anden forvaltning for førtidspension.

Det er ligeledes BDO's opfattelse, at overleveringen til koordinerende sagsbehandler i fm. ressourceforløbene sker hensigtsmæssigt, og at der via det rehabiliterende team, som altovervejende hovedregel, skabes kontakt til konkrete nøglepersoner i de forskellige forvaltninger.

¹⁹ Jf. tidligere. Med en forventning om 288 sager og en besparelse på 30 minutter pr. sag.

²⁰ Det antages, at den gennemsnitlige læsehastighed er 300 ord i minuttet for middelsvær tekst, og at A4 ark indeholder 350 - 400 ord. Det vil give en gennemsnitlig læsetid på ca. 4 timer for 180 siders tekst.

²¹ Beregningen forudsætter 46 årlige møder og 4 af medlemmerne reducerer, deres forberedelsestid med 7 timer. (flere angav, at de anvendte 2 arbejdsdage til forberedelsen)

6.2.6 KVALITET I DE INDSTILLEDE RESSOUCEFORLØB

Rehabiliteringsteamet har et indsatskatalog som indstillingsgrundlag ift. indsats. I opstartsperioden havde Rehabiliteringsteamet bredere rammer for indstilling til indsats og efter teamets opfattelse mulighed for at udøve større kreativitet ved tilrettelæggelsen af en målrettet indsats for borgeren. Det er teamets opfattelse, at den indsats, der kan tilrettelægges via indsatskataloget, ikke adskiller sig fra den indsats, der i øvrigt kan tilbydes borgeren. Det er dog ikke opfattelsen i teamet, at der tilbydes passive og ”tomme” ressourceforløb. Det er opfattelsen, at ressourceforløbene er så gode, som de kan blive under de givne rammer i indsatskataloget. Teamet tilkendegiver, at det er ønskeligt, at indsatskataloget blev udvidet med flere aktiviteter ift. borgernes behov, herunder mulighed for psykologhjælp og bistand til borgeren med at få overblik over sin økonomiske situation.

Rehabiliteringsteamets medlemmer angiver, at opgaven i det tværfaglige forum er spændende og tidskrævende - men der angives tvivl om, hvor meget indsatsen reelt set ”flytter” borgerne med de tilgængelige midler i indsatskataloget.

6.2.7 DEN GENNEMGÅENDE KOORDINERENDE SAGSBEHANDLER

Udarbejdelse af rehabiliteringsplanens indsatsdel og sikring af konkrete indhold udføres af et fast team af to gennemgående koordinerende sagsbehandlere. Det angives, at der bliver anvendt mange ressourcer på udarbejdelse og udmøntning af indsatsplanens konkrete indhold og det koordinerende arbejde med øvrig forvaltning, herunder arbejdet med at få de nødvendige bevillinger på plads. Det er ikke muligt entydigt inden for denne analyseramme at fastlægge tidsanvendelsen pr. sag. Dog er der anledning til at fremhæve nogle analysespørgsmål, som kan bidrage til en effektivisering af den rehabiliterende indsats i Varde Kommune.

Skal den gennemgående koordinerende sagsbehandler forankres på øvrige forvaltningsområder?

Begge koordinerende sagsbehandlere er forankret på beskæftigelsesområdet. Et analysespørgsmål i kortlægningen har været, hvorvidt rehabiliteringsteamet, med deres kendskab til sagerne, kunne vurdere hensigtsmæssigheden i, at den gennemgående koordinerende sagsbehandler ligeledes blev forankret i en anden forvaltning. Det kan af faglige hensyn være hensigtsmæssigt at sikre, at nogle af sagerne forankres i andre sektorområde, såfremt hovedparten af indsatsen leveres inden for området. Det sikrer et entydigt fokus og ansvar for den iværksatte indsats, og tidsanvendelse på koordinering vil formindskes, når borgeren i en periode forankres i det sektorområde, hvor hovedindsatsen foregår.

Der kan for de borgersager, der kræver en intensiv indsats inden for et andet sektorområde end beskæftigelsesområdet, være både et ressourcemæssigt og fagligt ræsonnement i, at den koordinerende sagsbehandler forankres på dette sektorområde.

Rehabiliteringsteamet tilkendegav, at det i nogle sager kunne være relevant for borgeren i en periode kun at have fokus på en konkret indsats i anden forvaltning, førend den beskæftigelsesrettede indsats iværksættes. I sådanne sager kunne det være et fagligt ræsonnement, at den gennemgående koordinerende var forankret på det aktuelle sektorområde. Samtidigt blev der fra teamets side opfordret til have fokus på, at borgere i ressourceforløb ofte har haft mange sagsbehandlere, og det for disse borgere er vigtigt, at indsatsen er relationsdannende.

Det er BDO's erfaring, at en periodisk forankring af den koordinerende sagsbehandler på et andet sektorområde end beskæftigelsen kan understøtte relationsdannelsen under den aktuelle indsats, om end det betyder et efterfølgende skift i den koordinerende sagsbehandler.

Fleks- og førtidspensionsreformen og etablering af rehabiliteringsteams medfører, at der lovgivningsmæssigt er forankret et overordnet fælles tværfagligt mål, der rækker ud over beskæftigelsessektoren, og at den tværfaglige tilgang bliver et selvstændigt styrende princip i selve indsatsen.

BDO anbefaler, at sager, hvor den overvejende del af indsatsen er i anden forvaltning, forankres hos en koordinerende sagsbehandler i denne forvaltning. Målet må være at udnytte de faglige ekspertiser på de forskellige områder og at begrænse en tidskrævende koordineringsopgave hos beskæftigelsesforvaltningen, så længe den anden indsats pågår.

Fungerer de tværfaglige samarbejdsflader?

Et analyse spørgsmål har ligeledes været, hvorvidt og hvor meget de etablerede samarbejdsflader til de øvrige forvaltninger understøtter den koordinerende sagsbehandlers rolle. Generelt opleves stor vilje til koordination og samarbejde på tværs af sektorerne.

Rehabiliteringsteamets involvering og bidrag med kontaktpersoner og videndeling understøtter disse samarbejdsflader. Dog tilkendegives det, at det gode samspil kan være udfordret pga. forskelligt fokus, forskelligt sprog, adskilte økonomier og økonomiske ansvar hos forskellige ledere.

Rehabiliteringsteamet har foreslået at løse de økonomiske barrierer mellem forvaltningerne, ved at den koordinerende sagsbehandler får ansvaret for et særskilt budget for den enkelte borger for herved at undgå de økonomiske drøftelser ift. bevillinger på tværs af forvaltningerne.

Det er BDO's vurdering, at kendskabet til den koordinerendes sagsbehandlers rolle varierer i de øvrige forvaltninger i Varde Kommune. Det resulterer i, at den koordinerende indsats angives at være meget tidskrævende, og der anvendes megen tid til at finde rette samarbejdspartner, møder med borgeren og møder og køretid mellem de mange aktører i borgerens sag.

Da den koordinerende sagsbehandlers bemyndigelse er begrænset på de øvrige områder, er det afgørende, at rammerne for samarbejdet er gennemtænkt og roller og ansvar klart beskrevet ift. koordineringen.

En tydelig beskrevet og indarbejdet rolle og ansvarsfordeling og information/kommunikation til de øvrige forvaltninger vil ligeledes understøtte den tværgående helhedsorienterede sagsbehandling for de øvrige koordinerende sagsbehandlere i Jobcentret med ansvaret for de aktivitetsparate kontakthjælpsmodtagere. Her tilkendegives ligeledes, at den tværfaglige helhedsorienterede sagsbehandling er tidskrævende, og der anvendes meget tid til "søg og find en samarbejdspartner i den anden forvaltning".

BDO anbefaler, at den eksisterende styregruppe for rehabiliteringsteamet rammesætter arbejds-gange og retningslinjer for den koordinerende sagsbehandlers myndighedsrolle, hvor der angives tydlige spilleregler mellem de aktører, der skal levere indsatsen og den koordinerende sagsbehandler. Eksempelvis oversigt over kontaktpersoner, retningslinjer for dialogform, hvornår den koordinerende sagsbehandler skal deltage i møder hos andre aktører/leverandører, og hvornår information eller anden kommunikation er tilstrækkelig. Endvidere kan en rolle- og ansvarsfordeling mellem mentor og koordinerende sagsbehandler om ansvaret for relationsdannelsen og fordelingen af møder med borger være hensigtsmæssigt. Ifølge det oplyste er mentor det mest anvendte værktøj i ressourceforløb i Varde Kommune.²²

BDO anbefaler en stillingtagen til udfordringen med at løse evt. økonomiske barrierer mellem forvaltningerne. Rehabiliteringsteamets forslag med et særskilt budget for den enkelte borger, styret af den koordinerende sagsbehandler, er et forslag, der skal understøttes af en fælles drøftelse på tværs af forvaltningerne, om hvorledes de enkelte forvaltninger bidrager til disse budgetter, og hvorledes den overordnede styring af økonomien skal være.

²² Ifølge www.jobindsats.dk har Varde Kommune den laveste aktiveringsgrad i klyngen af borgere i ressourceforløb på blot 1,6 % i perioden januar - oktober, 2014. Den højeste i klyngen er Skive Kommune, som har en aktiveringsgrad på 23,7 %.

6.2.8 REHABILITERINGSTEAMET FOR JOB AFKLARINGSFORLØB

Varde Kommune har etableret et særskilt rehabiliteringsteam til jobafklaringsforløbene, hvor der som udgangspunkt afholdes et månedligt møde.

Der er i 2014 kalkuleret med, at der etableres 61 jobafklaringsforløb. Der er allerede primo oktober etableret ca. 40 jobafklaringsforløb.

I 2015 forventes etableret 145 jobafklaringsforløb²³, og hertil kommer sygedagpengesagerne med behov for tværfaglig indsats, som skal forelægges for rehabiliteringsteamet, når sagen har en varighed på 12 uger.

Mødedeltagerne²⁴ i dette rehabiliteringsteam er dubletter i det eksisterende rehabiliteringsteam, samt en anden gennemgående koordinerende sagsbehandler og en anden tovholder fra sygedagpengeområdet.²⁵

Der er fokus på, at der altid er en sundhedsfaglig repræsentant med til møderne vedrørende jobafklaringsforløb.

Det tilkendegives med rette, at det er en anden type borgere med andre behov for afklaring og indsats - oftest af fysisk karakter. Det er borgere, der som altovervejende hovedregel har haft et kortere forløb i det offentlige forsørgelsessystem og er tæt på arbejdsmarkedet. Forberedelsen og indstillingen til disse sager angives til at være mellem 4-5 timer²⁶ og er således langt kortere end forberedelsen til det andet rehabiliteringsteam.

Der er afsat en tidsramme på 1/2 time til hver sag på rehabiliteringsmødet, og der behandles 12 sager på et heldagsmøde. Med det forventede antal jobafklaringsforløbssager i 2015 kalkuleres der fremadrettet med et højere antal borgere til hvert møde.

Rehabiliteringsteamet har tilkendegivet, at møderne er underlagt et stort tidspres, og der ikke altid er tid til at forholde sig kvalitativt og konkret til hver enkelt sag eller at udtale sig under møderne.

Forberedelsen til disse rehabiliteringsmøder er lige så tidskrævende som til de øvrige rehabiliteringsmøder, grundet det dobbelte antal sager pr. møde.

Rehabiliteringsteamets medlemmer tilkendegiver, at de opfatter det positivt, at de har mulighed for at vurdere en sygedagpengesag så tidligt i et forløb. Medlemmerne er enige i, at det er relevant at holde særskilte møder for denne målgruppe, grundet målgruppens begrænsede problemfelter og tættere tilknytning til arbejdsmarkedet. Der blev i teamet dog givet udtryk for bekymring, om det tidsmæssige pres på rehabiliteringsmøderne vil skade kvaliteten i det tværgående helhedsorienterede arbejde.

Der har indtil nu været afholdt 3 ½ mødedag og ½ mødedag i kombination med det eksisterende rehabiliteringsteam. Der forventes, at der afholdes endnu et møde i december.

Det er BDO's vurdering, at forberedelsen til rehabiliteringsteamet for jobafklaringsforløb forgår stringent og med tydelig viden om tidsforbrug og tidsplanlægning ved indstilling til teamet. Processen vedrørende jobafklaringsforløb er i sin spæde start, og erfaringen med tidsanvendelsen er begrænset. Det angives dog, at det forventes at tidsanvendelsen kan reduceres (og måske er kortere end angivet).

BDO anbefaler ligeledes for denne type sager, at der rammesættes en forberedelsestid til indstilling til rehabiliteringsteamet²⁷, og at forberedelsen indarbejdes i den almindelige lovmæssige

²³ Budgetforudsætning for 2015, kalkuleret på baggrund af forudsætninger i lovgrundlaget.

²⁴ Ikke alle forvaltninger er repræsenteret i dette. En udfordring som der tages stilling til i styregruppen

²⁵ Ift. Jobafklaringsforløbene har det været et ønske, at Tovholderen har specialviden om uarbejdsdygtighedsbegrebet.

²⁶ Der afsættes 2 hele arbejdsdage til 3 borgere.

²⁷ Forberedelse er her en samtale med inddragelse af borgeren og udarbejdelse af forberedende rehabiliteringsplan.

opfølgning lige op til indstillingen til rehabiliteringsteamet. Set i lyset af den lovmæssige stringens på området, anbefaler BDO, at forberedelsen rammesættes til ca. 2 timer eller det dobbelte af en almindelig opfølgningssamtale. Sagerne, der indstilles til rehabiliteringsteamet, er som udgangspunkt af en kortere varighed, da dokumentationsmaterialet i sagen ofte er begrænset²⁸ og problemfelterne hos borgeren er begrænsede. Den lægelige dokumentation er forholdsvis begrænset, og endelig har der været myndighedsopfølgning med korte intervaller lige op til rehabiliteringsmødet.

BDO anbefaler ligeledes, at der rammesættes en maksimal volumen for materialet i den forberedende rehabiliteringsplan. I betragtning af sagernes varighed, lægelige dokumentation etc. bør den være mellem 10-15 sider og med en tidslinje med angivelse af væsentlige hændelser i sagen.

BDO vurderer, at den fassatte tidsramme på 30 minutter på mødet er tilstrækkelig grundet sagernes karakter. Der kan med fordel foretages en screening af sagerne forud for rehabiliteringsmødet, således at det angives i dagsordenen, hvilke sager der blot skal præsenteres, og hvilke sager der skal sættes tværfagligt fokus på.

6.3 DELKONKLUSION FOR DEN REHABILITERENDE INDSATS

Strukturen med en styregruppe for rehabiliteringsteamet, der tilrettelægger de overordnede retningslinjer og løbende tager stilling til udfordringerne påpeget af Rehabiliteringsteamet synes at være velfungerende for rehabiliteringsindsatsen i Varde Kommune.

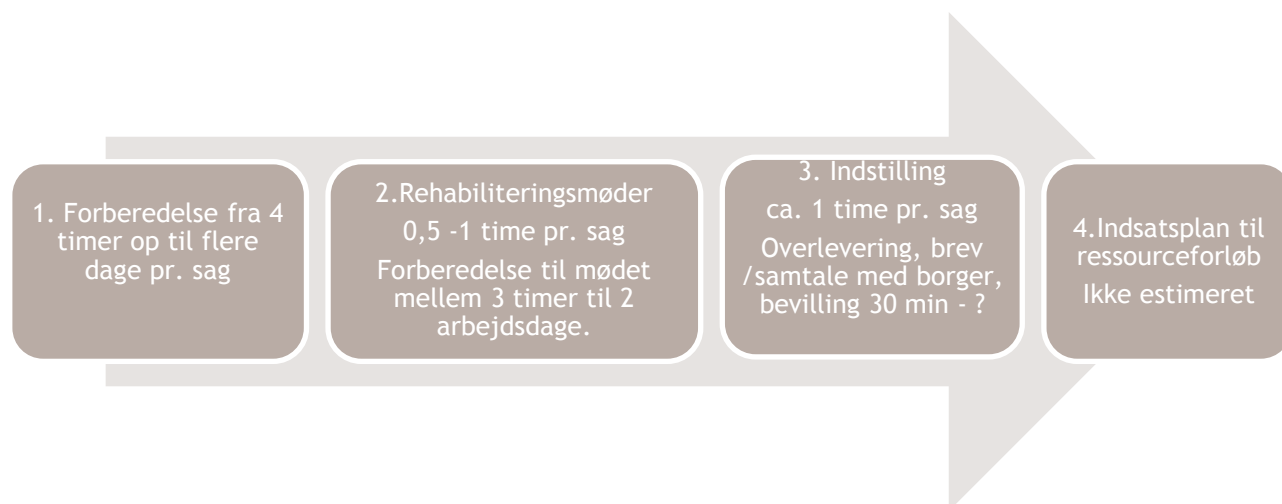
Ligeledes er det BDO's opfattelse, at det er to velfungerende rehabiliteringsteam, som danner platform for tværfaglig vidensdeling, hvor teammedlemmerne hver især bidrager med relevant viden om indsatser og muligheder i den rehabiliterende indsats i Varde Kommune.

Dog er det BDO's vurdering, at der i styregruppen bør tage stilling til familieafdelingens manglende tilstedeværelse og behovet herfor i teamet, og ligeledes tages stilling til teamets velbegrundede forslag om deltagelse af en arbejdsmarkedskonsulent for at understøtte teamets viden om virksomhederne og deres krav i forhold til arbejdsfunktioner.

Det er samtidigt vigtigt at påpege nogle effektiviseringspotentialer i tidsanvendelsen i den eksisterende struktur, der kan frigøre ressourcer til at reducere ventetiden til Rehabiliteringsteamet, der indstiller resourceforløb, fleksjob og førtidspension, og samtidig sikre, at der kan etableres de nødvendige møder til jobafklaringsforløbene.

I nedenstående figur er de angivne tidskøn fra interviews med medarbejderne angivet.

Figur 23: Tidsestimater



²⁸ Som udgangspunkt er sagerne kun 22 uger. De kan være af længere varighed, grundet tidligere forlængelser.

Ses der på forberedelsen af sagerne i delelement 1, er det BDO's vurdering, at der anvendes meget tid pr. sag til forberedelse til rehabiliteringsteamet, der indstiller til ressourceforløb, fleksjob og førtidspension. Der blev under analysen angivet en variation fra 4 timer til flere dage til forberedelse til rehabiliteringsteamet.

BDO anbefaler, at der fastsættes en tidsramme med et maksimum på 7 timer til forberedelse af sagerne, dog maksimalt 4 timer ved åbenlyse sager. At rammesætte tiden for en opgave sætter fokus på effektivitet og systematisk tidsanvendelse og er samtidigt en klar melding fra ledelsen om det ønskede niveau for dokumentation. BDO estimerer, at rammesætningen kan indeholde et effektiviseringspotentiale på 1008 timer.

Det er BDO's vurdering, at forberedelsen til rehabiliteringsteamet for jobafklaringsforløb forgår mere stringent og med tydelig viden om tidsforbrug og tidsplanlægning ved indstilling til teamet. BDO anbefaler ligeledes rammesætning af forberedelsestiden til indstilling til rehabiliteringsteamet for jobafklaringsforløbene, og at forberedelsen indarbejdes i den lovmæssige opfølgning. Her anbefaler BDO, at forberedelsen rammesættes til ca. 2 timer eller det dobbelte af en almindelig opfølgningssamtale. Sagerne, der indstilles til rehabiliteringsteamet, er som udgangspunkt af kortere varighed. Dokumentationsgrundlaget er ofte begrænset grundet sagens længde, og problemfelterne hos borgeren er begrænsede.

Endvidere anbefaler BDO, at den systematiske faglige sparring på kontanthjælpsområdet i stedet aftales ad hoc i komplicerede sager. Den faglige sparring har tjent sit formål ved at øge træfsikkerheden ift. målgruppen. Reduceres der en halv times sparring på halvdelen af sagerne, vil det give en besparelse på 72 timer. På sygdagpengeområdet sker det allerede ad hoc.

Potentiale	Potentialeestimat
1080 timer reduceret	0,3 mio. kr.

Ses der på delelement 2, rehabiliteringsmødet i figur 23, er det BDO's vurdering, at rammerne for mødeafholdelse både ift. strukturen af dagsorden og mødeledelse er velorganiseret. Der er fokus på forpligtende beslutninger og vidensopsamling om borgernes behov.

Det er dog BDO's vurdering, at der er meget materiale, der skal gennemgås på møderne, og der anvendes meget tid på forberedelse af møderne.

BDO anbefaler, at der fastlægges retningslinjer for en maksimal volumen på ca. 30 sider pr. sag. Ligeledes bør der være fokus på en struktureret, kronologisk resumerende form af sagsfremstillingen med angivelse af tidslinjer for de væsentligste hændelser i sagsforløbet.

Antages det, at forberedelsestiden for alle ressourceforløb-, fleksjob- og førtidspensionssager sager kan nedsættes med 30 minutter pr. sag ved kronologisk opstilling, er der en besparelse på 144 timer i forberedelse.

Herudover bør der rammesættes en forberedelsestid pr. møde i rehabiliteringsteamet. Rammen for forberedelsestiden til 180 sider anbefales til 4 timer. Antages det, at 4 ud af de 6 rehabiliteringsmedlemmer nedbringer deres forberedelsestid med en arbejdsdag (7 timer), vil det være en reduktion i forberedelsestid på 1344 timer.

BDO anbefaler ligeledes rammesætning af en maksimal volumen for materialet i den forberedende rehabiliteringsplan til rehabiliteringsteamet til jobafklaringsforløb. I betragtning af sagernes varighed, lægelige dokumentation etc. bør den ikke være mere end 10 - 15 sider og forsynes med en tidslinje med angivelse væsentlige hændelser i sagen.

Potentiale	Potentialeestimat
1488 timer reduceret	0,4 mio. kr.

I forhold til den efterfølgende rehabiliteringsindsats, anbefaler BDO, at sager, hvor den overvejende del af indsatsen er i anden forvaltning, forankres hos en koordinerende sagsbehandler i den anden forvaltning. Målet er at udnytte de faglige ekspertiser på de forskellige områder og at begrænse en tidskrævende koordineringsopgave hos beskæftigelsesforvaltningen, så lang tid den anden indsats pågår.

Det er BDO's opfattelse, at der via det rehabiliterende team, som altovervejende hovedregel, skabes kontakt til konkrete nøglepersoner i de forskellige forvaltninger, dog anvendes der meget tid på "søg og finde" rette person og afstemme myndighedsrollen med øvrige aktører ift. borgeren.

Der ligger et væsentligt potentiale i det tidspilde, der fremkommer ved manglende overblik over roller, ansvar og samarbejdsparter.

BDO anbefaler, at der rammesættes arbejdsgange og retningslinjer for den koordinerende sagsbehandlers myndighedsrolle, hvor der angives tydlige spilleregler mellem de aktører, der skal levere indsatsen sammen med den koordinerende sagsbehandler. Det kan eksempelvis være oversigter over kontaktpersoner, retningslinjer for dialogform, retningslinjer for, hvornår den koordinerende sagsbehandler skal deltage i møder hos andre aktører/leverandører, og hvornår information eller anden kommunikation er tilstrækkelig. Endvidere kan en rolle og ansvarsfordeling mellem mentor og koordinerende sagsbehandler om ansvaret for relationsdannelsen og fordelingen af møder med borger være hensigtsmæssig. Ifølge det oplyste er mentor det mest anvendte værktøj i ressourceforløb i Varde Kommune.

BDO anbefaler ligeledes en stillingtagen til udfordringen med at løse evt. økonomiske barrierer mellem forvaltningerne. Rehabiliteringsteamets forslag med et særskilt budget for den enkelte borger, styret af den koordinerende sagsbehandler, er et forslag, der skal understøttes af en fælles drøftelse på tværs af forvaltningerne, om hvorledes de enkelte forvaltninger bidrager til disse budgetter, og hvorledes den overordnede styring af økonomien skal være.

7 BILAG

Dette metode- og bilagsafsnit består af tre afsnit. I første afsnit gives en udførlig redegørelse for de centrale begreber produktivitet og effektivitet i den landsdækkende undersøgelse af ressourceforsbruget i jobcentrene. I andet af bilaget drøfter forskelle og ligheder mellem 2013 og 2014 benchmarkingen af jobcentrenes produktivitet, og herunder validiteten af konklusionerne fra undersøgelse. Sluttelig i afsnit 3 angivet den gennemsnitlige varighed for januar - oktober 2014 for henholdsvis a-dagpenge, kontanthjælp og sygedagpenge til at belyse udviklingen i effektivitetspotentialet fra 2013 - 2014.

7.1 DEFINITIONER

I dette afsnit udspecificeres, hvordan de i denne analyse anvendte opgørelsesmetoder er defineret i den landsdækkende undersøgelse af jobcentrenes ressourceforbrug.

DEFINITION AF PRODUKTIVITET

Produktivitet forstås i nærværende analyse som antallet af fuldtidspersoner i den respektive målgruppe delt med antallet af årsværk i jobcentret, der arbejder med målgruppen pr. 1/1-2014. Antallet af fuldtidspersoner findes via jobindsats.dk, og der er taget afsæt i 2013-data. Årsværk i jobcentret er indhentet via surveys i 85 jobcentre i forbindelse med BDO's og Quartz+Co's analyse af jobcentrenes ressourceforbrug fra juni 2014.

Produktiviteten i den virksomhedsrettede indsats er en anelse anderledes, idet denne beregnes på baggrund af antallet af forløb i løntilskud eller virksomhedspraktik²⁹ delt med antallet af virksomhedskonsulentårsværk i jobcentret.

DEFINITION AF EFFEKT

Effekt forstås i nærværende analyse som differencen mellem forudsagt og observeret forsørgelsesgrad for ydelserne. En negativ effekt-værdi betyder derfor, at kommunen klarer sig bedre end forventet. Effekttallet er baseret på jobindsats data for de respektive ydelser (1. kvartal 2013 - 4. kvartal 2013).

Effekten i den virksomhedsrettede indsats er en anelse anderledes, idet denne er andelen af personer på a-dagpenge eller kontanthjælp, der har været i løntilskud eller virksomhedspraktik, som er kommet i beskæftigelse efter tre måneder (i %, 2013). Det skal bemærkes, at effektmålet er 'vendt om', hvorfor en negativ effektværdi svarer til den andel, der er kommet i beskæftigelse. Eksempelvis fremstår Jobcenter Varde som -36. Resultatet skal tolkes således, at 36 pct. er kommet i beskæftigelse.

²⁹ Antallet af oprettede jobs som virksomhedskonsulenterne er involveret i indgår imidlertid ikke i produktivitetmålingen. Om end nogle virksomhedskonsulenter måske fokuserer mere på oprettelsen af ordinære jobs end andre, så er et vigtigt skridt, jf. trappemodellerne, virksomhedspraktik og løntilskud, hvorfor disse er centrale indikatorer for virksomhedskonsulenternes produktivitet.

7.2 PRODUKTIVITETSBENCHMARKINGER AF JOBCENTRENE

Jobcenter Varde kan betragtes som et forgangscenter i forhold til ikke alene at have fokus på effektiviteten i jobcenteret, men også at have øje for produktiviteten. I den forbindelse indgik man i en mindre produktivetsbenchmarking i 2013 sammen med 14 andre jobcentre. I denne del af bilaget belyses en række årsager, der kan forklare forskellene mellem 2013-benchmarkingen og den landsdækkende benchmarking af jobcentrenes produktivitet gennemført i 2014 af BDO Consulting og Quartz+Co for KL, Beskæftigelsesministeriet og Finansministeriet. Der synes umiddelbart at være tre grundlæggende forskelle mellem de to undersøgelser:

- Forskelle i opgørelsesperioder
- Sammenligningsgrundlaget (antallet af jobcentre der sammenlignes med)
- Variation ift. korrektionen for snitflader til andre områder

De tre forskelle vil blive behandlet særskilt i det følgende:

Opgørelsesperioder

I nærværende analyse foretaget af BDO, anvendes data for antallet af årsværk i jobcentrene pr. 1/1-2014. Der er således tale om så opdaterede data som muligt. Sidste års benchmarking blev udarbejdet med udgangspunkt i 2013 data. Om end der for nogle af jobcentrene formentligt er en vis stiafhængig i forhold til antallet af årsværk i de forskellige år, kan de forskellige opgørelsesperioder bidrage til at forklare forskelle i analyserne.

Sammenligningsgrundlaget

I analysen fra Mploy benchmarkes Varde Kommune med 14 andre kommuner. Dette er et relativt begrænset sammenligningsgrundlag. Til forskel herfra indgår 85 jobcentre i den landsdækkende kortlægning af ressourceforbruget i jobcentrene. Den nyeste undersøgelse giver med andre ord alt andet lige et større sammenligningsgrundlag og dermed et mere dækkende billede af produktiviteten i jobcentrene.

Variation ift. korrektionen for jobcentrenes snitflader til andre områder

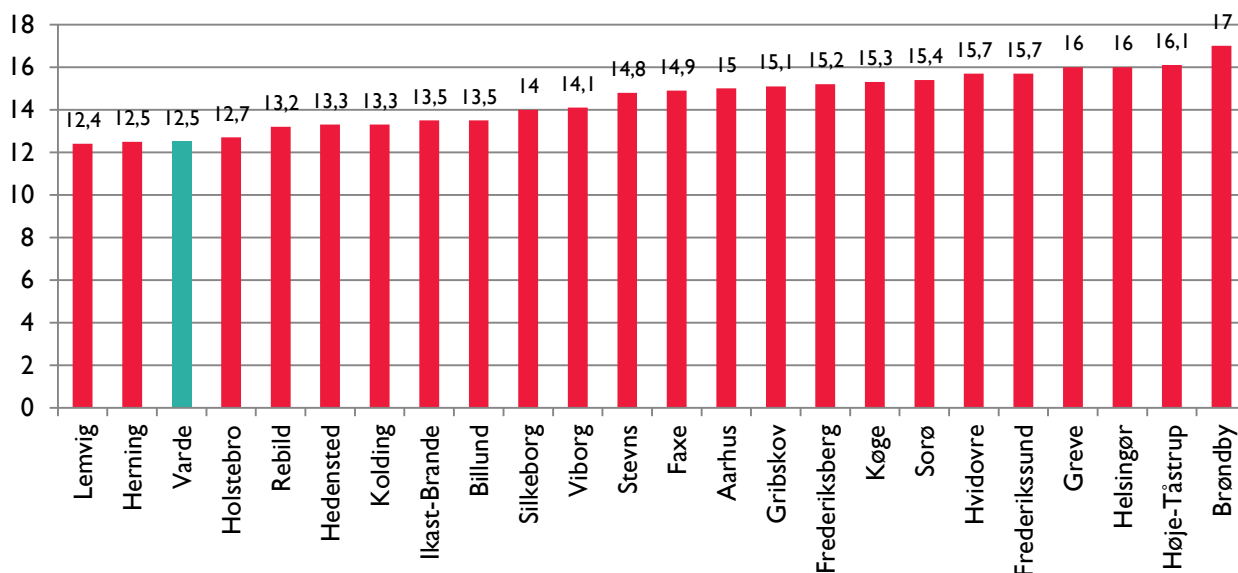
En central udfordring for validiteten af benchmarkinger af produktiviteten i landets jobcentre vedrører, hvorvidt der tages højde for snitfladerne til andre områder. I denne sammenhæng er det helt afgørende, at der tages højde for såvel snitfladerne til den resterende del af hovedkonto 6 som til hovedkonto 5.

I sidste års benchmarking af produktiviteten i Jobcenter Varde indgår 68,8 årsværk. Dette svarer til det antal årsværk, Jobcenter Varde har opgivet i dette års landsdækkende undersøgelse af ressourceforbruget i jobcentrene for jobcenterfunktionen 6.53 samt snitfladerne til den resterende del af hovedkonto 6. Med andre ord tyder det på, at der ikke er taget højde for snitfladen til konto 5.

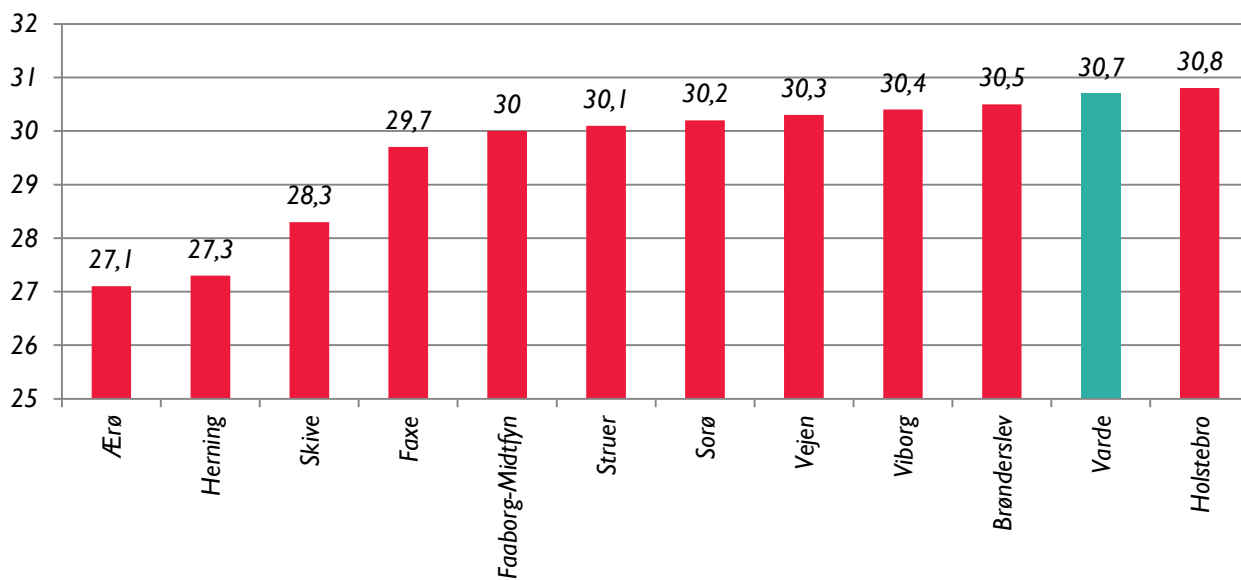
I modsætning hertil tages der i 2014-undersøgelsen af jobcentrenes ressourceforbrug højde for såvel snitflader til hovedkonto 6 som hovedkonto 5. Mere specifikt tager dette års undersøgelse altså også højde for, at virksomhedskonsulentfunktionen konteringsmæssigt kan variere mellem kommunerne i forhold til konteringen mellem funktion 6.45.53 og funktion 5.68.90.

7.3 UDVIKLINGEN I 2014

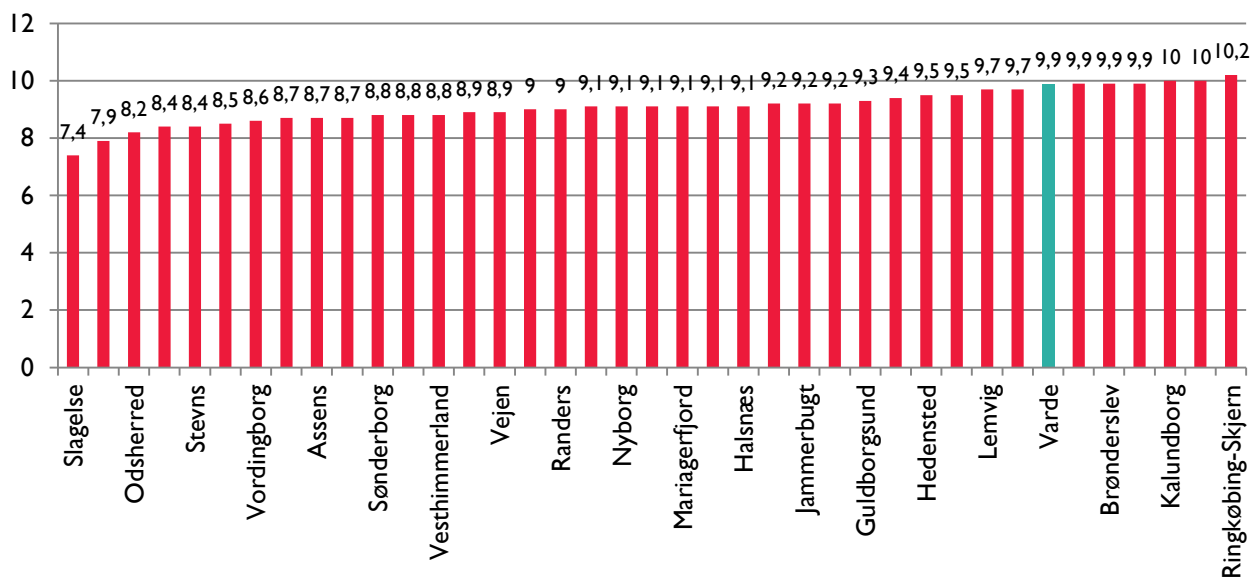
Figur 1 Borgerens gennemsnitlige varighed på A-dagpenge, 2014 fra januar til oktober



Figur 2 Borgerens gennemsnitlige varighed på kontanthjælp, 2014 fra januar til oktober



Figur 3 Borgerens gennemsnitlige varighed på sygedagpenge, 2014 fra januar til oktober



Bilag: 139.1. Specialindsats 2015 - Sygedagpenge

Udvalg: Udvalget for Arbejdsmarked og Integration

Mødedato: 04. februar 2015 - Kl. 8:00

Adgang: Åben

Bilagsnr: 3576/15

Specialindsats 2015 – Sygedagpenge

Baggrund

Stigende antal sager totalt

Pt. over 160 sygedagpengesager over 52 uger over budget 2015

Højt sagsantal per medarbejder

Rettidighed overholdes ikke

Overarbejde

Ny lovgivning med nye ekstra procesregler (revurdering og rehab)

Jobafklaringsforløbsager (ny type sager)

Risiko: Stor budgetoverskridelse og for hårdt pres på medarbejderne

Forslag til udviklingsproces, der fortsætter i 2015

Tæt koordinering og kommunikation i sagerne mellem rådgiver og vejleder er fremmende for flowet i sagen. Etableret i efteråret 2014.

Fællesmøde mellem borger, rådgiver og vejleder i opstarten + fælles indsatsplan under implementering, startet primo 2015.

Udvikling af nyt koncept for afklaring/udviklingsforløb på KC gennemføres i jan-april 2015 med ikrafttræden 1. maj 2015. Målet er udvikling af hurtigere og bedre forløb, sikring af sammenhæng og flow, fokus på motivation og tilbagevenden til ordinært arbejdsmarked, alternativt afklaring til anden forsørgelse. Udviklingsafdelingen tilknyttet som proceskonsulent.

Indkøb af ekstern konsulent til dels konkret sparring i eksisterende sager, dels bidrag med inspiration til kommende koncept for afklarings- og udviklingsmodel. Budget 250.000 kr.

Konkrete driftstiltag 1. halvår i 2015:

Rådgiver og vejleder gennemgår i januar 2015 samtlige KC-SDP sager med henblik på identifikation af de sager, hvor yderligere afklaringsforløb ikke forventes at give ny information om sagen. Samlet socialfaglig vurdering. Jpl og ls kan inddrages til sparring. Skal afsluttes senest juni 2015 inkl. forelæggelse for rehabiliteringsteam. Forventet omfang 30 sager. KC finder sager frem ultimo januar 2015.

Der skal laves forberedende del (ekstra tider hos KC) og LÆ 265. Rådgiver gør sagerne klar til rehabiliteringsteam i april-juni. Rehab forberedes. Forventet 4 ekstra rehabmøder, hvor der kan behandles 24 ekstra sager. Kan bookes i februar, når det konkrete antal kendes.

Aftale om eksternt afklarings/udviklingsforløb som supplement til jobcentrets egne afklaringsforløb, budget 250.000 kr./forventet omfang 10-15 borgere. I gangsat januar 2015. Forventet afslutning juni 2015.

1 års barselsvikar, der ikke er vikardækket i dag. Restfinansiering dækkes ved forventede vakancer i jobcentret. Forventet opstart 1. marts eller snarest derefter.

Rådgivere på ledighedsydelse varetager sagsbehandling i 30 løbende sygedagpengesager. Det medfører flytning af resurser fra ledighedsydelse til sygedagpenge i fra januar til maj 2015. LY-rådgiverne fortsætter med samme mængde LY-sager.

For at understøtte fortsat fokus på at nedbringe antallet af ledige fleksjobbere er indkaldefunktionen ift. opfølgningssamtalerne på ly suspenderet indtil videre, således at rådgiver laver håndholdt opfølgning efter behov. Desuden laver konsulenterne på ly opfølgning i de sager, der er visiteret til KC, ligesom der er indgået aftale med ekstern leverandør af konsulentytelser på ly, forventet 12 udplaceringer, budget 73.200 kr. af ikke-forbrugt aftale fra 2014.

Studertermedhjælp 7,5 timer ugentligt til forskellige støttende tiltag i opfølgningsindsatsen.

Aftale med anden aktør ift. sager uden ydelse – 5 timer per uge i foreløbigt januar-marts 2015. Forventet omfang

Effektforventning:

130 sygedagpengesager over 52 uger ultimo 2015.

En reduktion på 30 sygedagpengesager successivt hen over 2015 svarer til $30 \text{ årsværk} \times 197.000 \times 0,6^* = 3.500.000 \text{ kr.}$

*=omregning til jævn fordeling hen over året.

Løbende opfølgning:

Det politiske udvalg drøfter situationen på udvalgsmøde den 4. februar 2015.

Specialindsatsen følges løbende på ledermøder i forvaltningen og på leder/fagkoordinatormøderne i indtil sep. 2015.

Der nedsættes følgegruppe med repræsentanter fra KC og SDP.

**Bilag: 140.1. VS: Orientering om vedtagelse af lovforslag, som udmønter forlig
om reform af beskæftigelsesindsatsen -
Ikraft+Overgang_Beskæf-reform.pdf**

Udvalg: Udvalget for Arbejdsmarked og Integration

Mødedato: 04. februar 2015 - Kl. 8:00

Adgang: Åben

Bilagsnr: 172776/14



Orienteringsskrivelse til jobcentre og arbejdsløshedskasserne m.fl.

Styrelsen for
Arbejdsmarked
og Rekruttering
Njalsgade 72A
DK-2300 København S
www.star.dk

T +45 7214 2000
E star@star.dk

19. december 2014

J.nr. 2014-0027133

Orientering om vedtagelse af lovforslag, som udmønter forlig om reform af beskæftigelsesindsatsen

Folketinget har den 18. december 2014 vedtaget lovgivningen, som udmønter forlig om reform af beskæftigelsesindsatsen.

Lovgivningen blev fremsat i

- lovforslag L 58 – Forslag til lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. og forskellige andre love (Reform af beskæftigelsesindsatsen, et fælles og intensiveret kontaktførelse, uddannelsesløft, styrket rådighed og målretning af virksomhedsrettede tilbud m.v.).
- lovforslag L 59 – Forslag til lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen m.v.

For en beskrivelse af reglerne i lovforslag L 59 henvises til særskilt orienteringsskrivelse.

Det kan oplyses, at lovforslag L 58 efterfølgende er blevet opdelt i lovforslag L 58 A og L 58 B.

L 58 A - Forslag til lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. og forskellige andre love. (Reform af beskæftigelsesindsatsen, et fælles og intensiveret kontaktførelse, uddannelsesløft, styrket rådighed og målretning af virksomhedsrettede tilbud m.v.)

Dette lovforslag indeholder ændringerne om udmøntningen af beskæftigelsesreformen samt en række yderligere elementer i tilknytning hertil.

L 58 B - Forslag til lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og lov om aktiv socialpolitik. (Joblog, sanktion ved udeblivelse fra tilbud samt 6 ugers jobrettet uddannelse for modtagere af ledighedsydelse). Dette lovforslag indeholder ændringer i form af, at modtagere af ledighedsydelse skal anvende joblog på Jobnet som led i deres aktive jobsøgning, fleksjobvisiteredes ret til 6 ugers jobrettet uddannelse og indførelse af periodesanktion for ledighedsydelsesmodtagere, som udebliver fra tilbud.

Lovene er vedtaget den 18. december 2014. De enkelte dele af lovene træder i kraft henholdsvis den 29. december 2014, den 1. januar 2015 og den 1. juli 2015.

Lovene indeholder en række virknings- og overgangsbestemmelser. De fremgår af §§ 9 og 10 i det oprindelige lovforslag L 58.

Når der i det efterfølgende henvises til bestemmelser og bemærkninger, er der tale om henvisninger til det oprindelige lovforslag L 58.

I denne orienteringsskrivelse behandles alene de dele af lovgivningen, der vedrører reformen af beskæftigelsesindsatsen. Der gives således ikke en beskrivelse af elementer, der ligger udenfor reformen.

I det følgende gennemgås:

1. Ikrafttrædelsestidspunkter for de enkelte dele af reformen

2. Nye regler ved årsskiftet 2014/15

- 2.1.** Ophævelse af strafrefusion
- 2.2.** Konsekvensændringer i atp
- 2.3.** Afskaffelse af gentagen aktivering
- 2.4.** Ingen driftsrefusion for øvrig vejledning og opkvalificering
- 2.5.** Ny ordning med ret til 6 ugers jobrettet uddannelse til dagpengemodtagere og ledige fleksjobvisiterede
- 2.6.** Regional uddannelsespulje
- 2.7.** Målrettet og styrket voksenlærlingeordning
- 2.8.** Styrkede muligheder for læse-, skrive- og regnekurser
- 2.9.** Trainee-indsats og virksomhedspraktik i op til otte uger for dimittender
- 2.10.** Målretning og afbureaukratisering af løntilskud
- 2.11.** Jobrotation målrettes for at opnå bedre effekter
- 2.12.** En særlig indsats for langtidsledige - styrket indsats sidst i dagpengeperioden
- 2.13.** Afskaffelse af arbejdsgiverens betaling af dagpengegodtgørelse ved mindre end tre måneders ansættelse
- 2.14.** Ændringer i lov om retssikkerhed og administration
- 2.15.** Konsekvensændringer som følge af det samtidigt fremsatte forslag om lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen m.v.

3. Overgangsbestemmelser

- 3.1.** Jobrotation
- 3.2.** Målrettet og styrket voksenlærlingeordning
- 3.3.** Løntilskud
- 3.4.** Samtale efter 16 måneders ledighed og
- 3.5.** Afskaffelse af gentagen aktivering

Der vil i foråret 2015 blive sendt en orientingsskrivelse om de elementer i reformen, som først træder i kraft 1. juli 2015.

1. Ikrafttrædelsestidspunkter for de enkelte dele af reformen

1.1. Følgende træder i kraft den 29. december 2014:

- Ophævelse af strafrefusion, og
- konsekvensændringer i atp.

1.2. Den 1. januar 2015 træder følgende i kraft:

- Afskaffelse af gentagen aktivering,
- ingen driftsrefusion for øvrig vejledning og opkvalificering,
- ny ordning med ret til 6 ugers jobrettet uddannelse til dagpengemodtagere og ledige fleksjobvisiterede,
- regional uddannelsespulje,
- målrettet og styrket voksenlærlingeordning,
- styrkede muligheder for læse-, skrive- og regnekurser,
- trainee-indsats og virksomhedspraktik i op til otte uger for dimittender,
- målretning og afbureaukratisering af løntilskud,
- jobrotation målrettes for at opnå bedre effekter,
- en særlig indsats for langtidsledige - styrket indsats sidst i dagpengeperioden,
- afskaffelse af arbejdsgiverens betaling af dagpengegodtgørelse ved mindre end tre måneders ansættelse,
- ændringer i lov om retssikkerhed og administration og
- konsekvensændringer som følge af det samtidigt fremsatte forslag om lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen m.v.

1.3. Den 1. juli 2015 træder følgende i kraft:

- Ledige skal fremover kun have en plan
- et fælles og intensiveret kontaktforløb,
- fremrykning af ret- og pligt tilbud,
- ændring af varighedsbegrænsning for tilbud om vejledning og opkvalificering,
- ret til selvfundne virksomhedsrettede tilbud,
- pulje til uddannelsesløft,
- særlig dagpengesats og lånemulighed i forbindelse med uddannelsesløft,
- ret til at få vurderet uformelle kvalifikationer,
- jobcentrene får mulighed for at give rådighedsafprøvende tilbud,
- ledige, der udebliver en eller flere dage fra tilbud, sanktioneres og
- virksomhedsservice og jobformidling.

1.4. Endelig fastsætter Beskæftigelsesministeriet ikrafttrædelsestidspunktet i forhold til følgende initiativer:

- Jobsøgningsaktiviteter samles i en joblog,
- ledige skal selv booke samtaler.

2. Nye regler ved årsskiftet 2014/15

I det følgende redegøres for indholdet af de enkelte regelændringer, som træder i kraft ved årsskiftet 2014/15.

Der er ud for hvert punkt henvist til:

- Den bestemmelse, som ændres eller ophæves.
- Den relevante bestemmelse i det fremsatte lovforslag L 58. Du skal være opmærksom på, at i den endeligt vedtagne lov, vil de fleste af reglerne have flyttet nummer, som følge af deling af lovforslag L 58.
- Det relevante punkt i lovbemærkningerne.

Du finder det fremsatte lovforslag med lovbemærkninger her:

http://www.ft.dk/samling/20141/lovforslag/L58/som_fremsat.htm#dok

2.1. Ophævelse af strafrefusion

Reglerne om kommunernes 100 pct. finansiering af udgifterne til midlertidig arbejdsmarkedsydelse og arbejdsløshedsdagpenge samt kommunernes manglende ret til refusion af udgifterne til uddannelses- og kontanthjælp, når tilbud ikke er givet rettidigt, ophæves permanent.

Konsekvenser: I lov om arbejdsløshedsforsikring ophæves § 52 o, 4. og 5. pkt.

I lov om aktiv socialpolitik ophæves § 100, stk. 3 og 6.

Lovforslaget: § 2, nr. 5 og 17, og § 3, nr. 25.

De almindelige bemærkninger punkt 2.8.

2.2. Konsekvensændringer i ATP

Som følge af, at kommunernes medfinansiering af midlertidig arbejdsmarkedsydelse med 100 pct. af udgiften ophæves, ændres bestemmelsen om a-kassers og private arbejdsgivers medfinansiering af ATP-bidrag til midlertidig arbejdsmarkedsydelse.

På baggrund af lovændringen er der udarbejdet:

- Bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse om beregning af finansieringsbidrag

- Bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse om indbetaling af ATP-bidrag for medlemmer af a-kasser m.fl.

Konsekvenser: Ændring i § 52 p, stk. 3, i lov om arbejdsløshedsforsikring.

Lovforslaget: § 2, nr. 6.

2.3. Afskaffelse af gentagen aktivering

De nye regler medfører, at dagpengemodtagere - uanset alder - får ret og pligt til ét aktivt tilbud. De skal dermed ikke længere have gentagen aktivering hver 6. måned.

Konsekvenser i LAB: Ophævelse af § 89.

Lovforslaget: § 1, nr. 80.

De almindelige bemærkninger punkt 3.1.2.1.

2.4. Ingen driftsrefusion for øvrig vejledning og opkvalificering

Den statslige driftsrefusion på kommunernes udgifter til tilbud om øvrig vejledning og opkvalificering sænkes fra 50 pct. til 0 pct. for udgifter, der vedrører dagpengemodtagere. Dette indebærer, at kommunerne fremover ikke får refusion af udgifterne ved brug af dette redskab for dagpengemodtagere. De kommunale udgifter, som kommunerne måtte vælge at afholde til øvrig vejledning og opkvalificering, er omfattet af budgetgarantien, selv om der ikke er refusion.

Driftsrefusionen for kommunerens udgifter til tilbud om ordinær uddannelse forbliver på 50 pct. inden for et samlet rådighedsbeløb for dagpenge-, kontanthjælps-, og uddannelseshjælpsmodtagere.

Konsekvenser i LAB: Ændringer i § 118.

Lovforslaget: § 1, nr. 98 og 99.

Det bemærkes, at LAB § 118 er affattet på ny i den endelige lov (§ 1, nr. 97). I bestemmelsen er indskrevet ændringer som følge af både sygedagpengereformen samt reformen af beskæftigelsesindsatsen.

De almindelige bemærkninger punkt 2.1.4.

2.5. Ny ordning med ret til 6 ugers jobrettet uddannelse til dagpengemodtagere og ledige fleksjobvisiterede

Ordnningen med ret til 6 ugers selvvalgt uddannelse for dagpengemodtagere omlægges til en ny ordning med ret til op til 6 ugers jobrettet uddannelse fra første ledighedsdag.

Målgruppen er ufaglærte og faglærte dagpengemodtagere samt dagpengemodtagere med korte videregående uddannelser (KVU'ere), der samtidig har en erhvervsfaglig uddannelse. Disse grupper får ret til op til 6 ugers jobrettet uddannelse.

Dagpengemodtageren har fremover kun ret til at deltage i ét kursus eller ét kursusforløb, og det skal vælges fra en positivliste, jf. nedenfor.

Dagpengemodtageren får ret til jobrettet uddannelse fra første ledighedsdag, og uddannelsen skal være afsluttet inden for en periode med sammenlagt ledighed på 9 måneder for dagpengemodtagere, der er fyldt 25 år, og 6 måneder for dagpengemodtagere under 25 år.

Jobcentrene skal fremover vejlede en dagpengemodtager om valg af uddannelse efter positivlisten ved den første jobsamtale, hvis personen efterspørger det.

Hvis en dagpengemodtager ønsker at benytte retten til 6 ugers jobrettet uddannelse efter cv-samtalen men forud for den første jobsamtale, skal dagpengemodtageren til en samtale i jobcenteret, hvor jobcenteret vejleder om jobrettet uddannelse. Samtalen skal afholde senest en uge efter, dagpengemodtageren har anmodet om det. Samtalen er en betingelse for, at arbejdsløsheds-kassen kan godkende en ansøgning om jobrettet uddannelse.

En person, som er påbegyndt en uddannelse i en opsigelsesperiode, kan ved ledighedens indtræden fortsætte med uddannelsen som jobrettet uddannelse i op til 6 uger fra første ledighedsdag, forudsat at uddannelsen kan tages som jobrettet uddannelse. I disse tilfælde er der ikke krav om samtale i jobcenteret.

Der udarbejdes en landsdækkende positivliste, som fastsætter, hvilke kurser og kursusforløb dagpengemodtageren kan vælge iblandt. Positivlisten har afsæt i de nuværende AMU-kurser, kurser i taxikørsel godkendt af Trafikstyrelsen efter bekendtgørelse om taxikørsel og relevante uddannelses-tilbud til dagpengemodtagere med kort videregående uddannelser (KVU'ere) i form af udvalgte kurser på akademisk niveau.

Et kursusforløb på positivlisten kan bestå af flere kurser, der er stykket sammen til ét samlet udbudt forløb, hvis indhold er sammenhængende og dermed tilsammen opkvalificerer til en bestemt jobfunktion. Det er en betingelse, at de fast definerede kursusforløb optræder på positivlisten, for at de kan gives som 6 ugers jobrettet uddannelse.

Som følge af de nye regler for dagpengemodtagere, er ordningen om selvvalgt uddannelse for fleksjobvisiterede ligeledes omlagt til en ny ordning om jobrettet uddannelse.

De nye regler for dagpengemodtagere er yderligere beskrevet og uddybet i en ny bekendtgørelse om ret til 6 ugers jobrettet uddannelse til forsikrede ledige, men reglerne for fleksjobvisiterede er indskrevet i bekendtgørelse om fleksjob.

Positivlisten offentliggøres og kan tilgås på STAR's hjemmeside.

Konsekvenser i LAB: Ændringer i §§ 26 a og 73 b.

Lovforslaget: § 1, nr. 5, 23, 70, 71

De almindelige bemærkninger punkt 2.2.1.

2.6. Regional uddannelsespulje

For at understøtte at flere dagpengemodtagere kan få tilbud af jobcenteret om vejledning og opkvalificering i form af korte, erhvervsrettede uddannelsesforløb fra første ledighedsdag, afsættes der en regional uddannelsespulje på 101,5 mio. kroner årligt (2015-niveau).

De nye regler medfører følgende:

- Varighedsbegrænsningen på 6 uger for tilbud om vejledning og opkvalificering i den første ledighedsperiode gælder ikke for uddannelsesforløb, der tilbydes i regi af puljen.
- Tilbud om korte, erhvervsrettede uddannelsesforløb inden for puljen skal fremgå af en regional positivliste.
- De regionale positivlister udarbejdes af Beskæftigelsesministeriet, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Der tages udgangspunkt i arbejdsmarkedsbalancen og andre relevante opgørelser og analyser samt i samarbejde med arbejdsmarkedets parter på regionalt niveau samt f.eks. VEU-centrene og andre relevante uddannelsesudbydere, jobcentre, a-kasser og brancheorganisationer. Positivlisterne skal drøftes og godkendes af de Regionale Arbejdsmarkedsråd.
- Inden for puljen refunderer staten 80 pct. af en kommunes udgifter til tilbud om uddannelsesforløb under puljen. 20 pct. af puljen overføres til budgetgaranterede udgifter, der ydes til kommunerne via regulering af bloktilskuddet.

Det bemærkes, at den regionale uddannelsespulje indtil 1. april 2015 administreres efter en positivliste for den regionale uddannelsespulje, som Beskæftigelsesministeriet udmelder med virkning fra 1. januar 2015. Baggrunden er, at de regionale arbejdsmarkedsråd, som skal godkende de regionale positivlister, først oprettes pr. 1. januar 2015. De har derfor ikke mulighed for at godkende de regionale positivlister, så de kan få virkning fra 1. januar 2015.

Positivlisten offentliggøres og kan tilgås på STAR's hjemmeside.

Regler om administration mv. af puljen er beskrevet i en ny bekendtgørelse om den regionale uddannelsespulje.

Konsekvenser i LAB: Ny § 33 b, ændring i § 118 samt ny § 122 b.

Lovforslaget: § 1, nr. 39, 98 og 100.

De almindelige bemærkninger punkt 2.2.2.

2.7. Målrettet og styrket voksenlærlingeordning

Som led i beskæftigelsesreformen målrettes ordningen til arbejdsgivere, der ansætter ufaglærte samt dagpenge-, kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere.

Uddannelsesaftalen kan indgås med en person, der ved uddannelsens påbegyndelse er fyldt 25 år.

Hvis uddannelsesaftalen indgås med en dagpengemodtager eller en kontanthjælpsmodtager, skal personen have været ledig i en periode på mere end 2 måneder, hvis personen ikke har en erhvervsuddannelse eller anden erhvervsrettet uddannelse, der med hensyn til niveau og varighed kan sidestilles med eller overstiger en erhvervsuddannelse, medmindre personen ikke har anvendt uddannelsen i de sidste 5 år eller har været ledig i en periode på mere end 12 måneder, hvis personen har sådan en uddannelse.

Hvis uddannelsesaftalen indgås med en uddannelseshjælpsmodtager, skal personen have været ledig i en periode mere end 2 måneder.

Derudover er det en betingelse for tilskud til beskæftigede og ledige, der ikke er dagpengemodtagere, kontanthjælpsmodtagere eller uddannelseshjælpsmodtagere, at uddannelsesaftalen skal være indgået med en person, der ved uddannelsens påbegyndelse er fyldt 25 år, og ikke har en erhvervsuddannelse eller anden erhvervsrettet uddannelse, der med hensyn til niveau og varighed kan sidestilles med eller overstiger en erhvervsuddannelse, samt at uddannelsesaftalen er indgået inden for områder, hvor der på tidspunktet for aftalens indgåelse er behov for arbejdskraft.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering udarbejder to gange årligt en liste over de uddannelser, hvor der er behov for arbejdskraft.

De nye regler medfører desuden følgende:

- Ordningen kan ikke længere benyttes i forbindelse med ansættelse af beskæftigede med erhvervsuddannelse eller tilsvarende.
- Tilskuddet til virksomheden udgør fra 1. januar 2015 40 kr. pr. time i hele den aftalte uddannelsesperiode ved uddannelsesaftaler indgået med dagpenge-, kontanthjælps- eller uddannelseshjælpsmodtager, der opfylder de øvrige kriterier, jf. den nye § 98 e, stk. 1.
- Tilskuddet til virksomheden udgør fra 1. januar 2015 30 kr. pr. time ved uddannelsesaftaler for ufaglærte beskæftigede og ledige, der ikke er omfattet af den nye § 98 e, stk. 1, og som opfylder øvrige kriterier. Tilskuddet kan for denne målgruppe fortsat kun gives i de første 2 år af den aftalte uddannelsesperiode.

Det gælder fortsat, at der ikke gives tilskud til en arbejdsgiver, der i praktikperioden modtager anden offentlig støtte for eleven, herunder også økonomisk præmie eller bonus efter lov om Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag.

Konsekvenser i LAB: Ændringer i §§ 98 c, 98 e og 98 g.

Lovforslaget: § 1, nr. 91-95

De almindelige bemærkninger punkt 2.2.5.

2.8. Styrkede muligheder for læse-, skrive- og regnekurser

De nye regler medfører følgende:

- Dagpengemodtagere, der ikke har afsluttet en ungdomsuddannelse, får ret til et læse-, skrive-, regne- eller ordblindkursus, hvis en læse-, skrive- og regnetest viser, at dagpengemodtageren har behov for det.
- Tilbuddet om et sådant kursus kan ikke træde i stedet for ret og pligt til det aktive tilbud som dagpengemodtageren har efter reglerne. For de unge under 30 år og personer, der er fyldt 50 år, kan tilbuddet om et læse-, skrive-, regne- eller ordblindkursus dog udskyde tidspunktet for ret og pligt til det aktive tilbud, således at dette først behøver at starte efter læse-, skrive-, regne- eller ordblindkurset.
- Tilbud om læse-, skrive-, regne- eller ordblindkurset regnes ikke med i begrænsningen på de 6 uger, der gælder tilbud om vejledning og opkvalificering, der gælder i den første del af ledighedsperioden.
- Dagpengemodtagere, der er under 25 år og som ikke har afsluttet en ungdomsuddannelse, skal altid testes for, om de har svært ved at skrive, læse og regne. Dagpengemodtagere, der er fyldt 25 år, og som ikke har en ungdomsuddannelse, skal jobcenteret tilbyde en læse-, skrive- eller regnetest, hvis de efterspørger et læse- skrive- regne- eller ordblindkursus. Det fremgår af bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats § 37.
- Nærmere regler om afholdelse af læse-, skrive-, og regnetest fastsættes i bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Konsekvenser i LAB: Ændring af §§ 32 a og 89.

Lovforslaget: § 1, nr. 36, 38 og 80.

De almindelige bemærkninger punkt 2.2.6.

2.9. Trainee-indsats og virksomhedspraktik i op til otte uger for dimittender

Beskæftigelsesreformen betyder, at ledige personer, der modtager dagpenge på dimittendvilkår, jf. § 54 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., får mulighed for at komme i virksomhedspraktik i op til 8 uger. Det er en betingelse, at personen som minimum har en kort videregående uddannelse samt at personen ikke har været i ordinær beskæftigelse efter endt uddannelse.

Har dimittenden således haft blot én times beskæftigelse efter endt uddannelse, kan personen ikke få tilbud om virksomhedspraktik med en varighed på over 4 uger.

Konsekvenser i LAB: § 44.

Lovforslaget: § 1, nr. 46

De almindelige bemærkninger punkt 2.5.1.

2.10. Målretning og afbureaukratisering af løntilskud

Der er i den nye beskæftigelsesreform foretaget en række justeringer på løntilskudsområdet, der målretter og i højere grad harmoniserer offentligt løntilskud i retning af privat løntilskud. Nedenfor er angivet de konkrete justeringer og overgangsbestemmelserne.

Konkret er det vedtaget, at:

- Løntilskudssatsen til offentlige arbejdsgivere reduceres fra 143,14 kr. pr. time til 107,55 kr. pr. time (2015-sats) for dagpengemodtagere, kontanthjælpsmodtagere og uddannelseshjælpsmodtagere, jf. LAB § 64.
- Løn- og timetalsberegning for offentligt løntilskud er forenklet, således at der fra den 5. januar 2015 kun eksisterer én timeløn for målgrupperne i § 2, nr. 1-3, 5 og 11-14 i offentligt løntilskud.

Timelønnen er herefter pr. 5. januar 2015 for de nævnte målgrupper 121,47 kr.

Den faste timeløn beregnes af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering én gang årligt ved at dividere højeste dagpengesats, opreguleret med tillæg af arbejdsmarkedsbidrag på 8 pct. med 37. Styrelsen oplyser i december om satsen for timelønnen for hele det følgende år.

Den faste timeløn udgør herefter beregningsgrundlaget for timetallet for offentlige løntilskudsansættelser for målgrupperne hele året. For alle ledige gælder fortsat, at lønnen i en offentlig løntilskudsansættelse ligger på niveau med den hidtidige forsørgelsesydelse. Jf. LAB § 55.

Beregningen af den ugentlige arbejdstid foretages således:

Ydelse pr. uge : $0,92 : 121,47$, der rundes op til nærmeste timetal.
--

Eksempel:

Satsen er pr. uge 3.500 kr. og regnestykket ser således ud: $3.500 : 0,92 : 121,47 = 31,32$.

Den ugentlige arbejdstid er 32 timer

Eksempler på resultater af beregning af ugeløn:

Sats	Timer pr. uge	Løn
Dagpenge, højeste sats 4.130 kr. pr. uge	37	4.495 kr. pr. uge.
Dagpenge, dimittend 3.390 kr. pr. uge	31	3.766 kr. pr. uge.
Kontanthjælp, fyldt 30 år, forsørger børn 14.416 kr. pr. måned.	30	15.791 kr. pr. mdr.
Uddannelseshjælp, enlig forsørger, under 30 år 11.880 kr. pr. måned	25	13.159 kr. pr. mdr.

De hidtidige regler for målgrupperne 4, 6, 8 og 10 er fortsat gældende.

- Varigheden af en ansættelse med løntilskud ændres fra 1. januar:
 - a) Dagpengemodtagere (LAB § 2, nr. 1): Tilbud om ansættelse i offentligt løntilskud kan gives i op til fire måneder og ansættelse i privat løntilskud i op til seks måneder.
 - b) Kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere (LAB § 2, nr. 2, 3, 12 og 13): Tilbud om ansættelse i offentligt eller privat løntilskud kan gives i op til seks måneder.
 - c) Sygedagpengemodtagere, nyuddannede personer med handicap, ressourceforløbsydelsesmodtagere og personer, der som led i et jobafklaringsforløb modtager ressourceforløbsydelse (LAB § 2, nr. 5, 8, 11 og 14): Tilbud om ansættelse med løntilskud kan fortsat gives i op til et år.
 - d) Revalidender og førtidspensionister (LAB § 2, nr. 4 og 6): Tilbud om ansættelse med løntilskud kan fortsat gives i ud over et år.

- Der indføres en seks måneders karenperiode for offentligt løntilskud, som allerede i dag findes for private løntilskud. Det betyder, at man fremover skal have været ledig i 6 mdr. for at komme i offentligt løntilskud.

Revalidender, førtidspensionister, nyuddannede handicappede og personer omfattet af integrationslovens bestemmelser er dog undtaget herfor, ligesom ledige over 50 år, enlige forsørgere og personer uden en almen uddannelse på gymnasialt niveau eller højere niveau, ligeledes er undtaget, jf. LAB § 51 samt bekendtgørelse af lov om integration af udlændinge i Danmark § 23 c.

Dagpengemodtagere kan til ledighedsperioden medregne perioder med arbejdsløshedsdagpenge og med ansættelse med løntilskud.

- Kvote- og sanktionssystemet for offentligt løntilskud afskaffes. Det betyder, at det offentlige ikke mere er underlagt krav om at stille løntilskudspladser til rådighed indenfor en given kvote. Kapitlet herom udgår dermed af den gamle styringslov, som i øvrigt pr. 1. januar er ophævet og erstattet af ”Lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen m.v.”.

Konsekvenser i LAB: Ændringer i §§ 51, 53, 55, 63 og 64

Lovforslaget: § 1, nr. 48 - 61

De almindelige bemærkninger punkt 2.5.2.

2.11. Jobrotation

Beskæftigelsesreformen medfører følgende ændringer i jobrotationsordningen:

- Forsøgsordningen, hvorefter muligheden for tilgang af elev- og lærlingeforløb i jobrotationsordningen er stoppet, gøres permanent. Elev- og lærlingeforløb kan således ikke længere indgå i en jobrotationsordning.
- Arbejdsgiveren kan ikke få jobrotationsydelse i perioder, hvor den beskæftigede som en del af uddannelsen deltager i praktik på arbejdsgiverens virksomhed.
- Arbejdsgiveren må ikke modtage anden offentlig støtte for de timer, den beskæftigede og vikaren deltager i jobrotation.
- Den ledige skal have mindst 6 måneders forudgående ledighed for at blive ansat som vikar.
- Vikaren i et jobrotationsprojekt kan maksimalt være ansat i en periode på 6 måneder.
- Statsrefusionen til kommunernes udgifter til jobrotationsydelse sænkes til 60 pct.

Det bemærkes, at der i den nye bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats, der træder i kraft den 1. januar 2015, er kommet et nyt kapitel 16, hvor der er fastsat regler om jobrotation.

Konsekvenser i LAB: Ændringer i § 98 a, § 98 b og § 123.

Lovforslaget: § 1, nr. 82-90 og 101

De almindelige bemærkninger punkt 2.5.3.

2.12. En særlig indsats for langtidsledige - styrket indsats sidst i dagpengeperioden

Jobcenteret skal tilbyde ledige en intensiveret indsats efter senest 16 måneders ledighed.

De nye regler medfører følgende:

- Dagpengemodtagere, der har sammenlagt ledighed på mellem 16 og 22 måneder, får en særlig aktiv indsats.
- Den særlige indsats fastlægges under den supplerende samtale, som dagpengemodtageren skal have senest efter 16 måneders sammenlagt ledighed. Ved den supplerende samtale skal der ske en revurdering af indsatsen.

- Jobcenteret skal under samtalen med dagpengemodtageren drøfte den intensiverede indsats, som blandt andet kan bestå af mulighed for, at pågældende kan få tildelt en personlig jobformidler i den resterende del af dagpengeperioden eller et kombinationsforløb med hyppigere samtaler og et virksomhedsrettet tilbud. (Kombinationsforløbet udmøntes i 2015 som et forsøg. Forsøget indebærer, at langtidsledige kan deltage i hyppigere samtaler og et virksomhedsrettet tilbud, det vil sige virksomhedspraktik eller ansættelse med løntilskud).
- Jobformidleren kan hjælpe dagpengemodtageren i alle led af jobsøgningen. Jobformidleren kan i samarbejde med pågældende aktivt opsøge relevante virksomheder med henblik på at finde konkret beskæftigelse, som personen kan varetage, herunder vikariater. Der henvises til § 36 i den nye bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats, der træder i kraft den 1. januar 2015.

Konsekvenser i LAB: Ændring i § 17

Lovforslaget: § 1, nr. 12.

De almindelige bemærkninger punkt 2.6.

2.13. Afskaffelse af arbejdsgiverens betaling af dagpengegodtgørelse (G-dage) ved mindre end tre måneders ansættelse

De nye regler betyder, at reglerne om dagpengegodtgørelse gradvist afskaffes for medlemmer af en arbejdsløshedskasse, som har mindre end 3 måneders ansættelse.

Afskaffelsen indfases således, at arbejdsgiverne i årene 2015-2016 betaler for 1. og 2. ledighedsdag, i 2017 betales for 1. ledighedsdag. Fra 2018 og frem er G-dagene ophævet for ansættelsesforhold på mindre end 3 måneder.

Medlemmet vil i stedet kunne modtage ydelse efter loven for de dage, hvor der efter de gældende regler ellers udbetales G-dage.

Kravet om fuld overenskomstmæssig arbejdstid i 2 uger inden for de sidste 4 uger vil fortsat være gældende og det kan også anses for at være opfyldt i 3 måneders perioden.

Modtagere af midlertidig arbejdsmarkedsydelse er ikke omfattet af afskaffelsen af arbejdsgivernes betaling af G-dage ved mindre end 3 måneder ansættelse, jf. lovforslagets § 2, nr. 4, ad § 52 h, stk. 2.

På baggrund af lovændringen er der udarbejdet en ændring af bekendtgørelse om dagpengegodtgørelse for 1., 2. og 3. ledighedsdag (G-dage).

Konsekvenser i LAB: Ingen

Lovforslaget: § 2, nr. 18

De almindelige bemærkninger punkt 2.7.

3. Virknings- og overgangsbestemmelser

Nedenfor beskrives virknings- og overgangsbestemmelserne vedrørende ændringer, der træder i kraft 1. januar 2015:

- Jobrotation
- Målrettet og styrket voksenlærlingeordning
- Løntilskud
- Samtale efter senest 16 måneders ledighed og
- Afskaffelse af gentagen aktivering.

I forhold til 6 ugers jobrettet uddannelse henvises til styrelsens orientering af 19. november 2014 om ikrafttræden, virkningsregel og overgangsordning i forbindelse med de nye regler om 6 ugers jobrettet uddannelse i lovforslag L 58.

3.1. Jobrotation:

Vedrører LAB §§ 98 a og 98 b og indeholder følgende ændringer:

- Elev- og lærlingeforløb kan ikke længere indgå i en jobrotationsordning og arbejdsgiveren kan ikke få jobrotationsydelse i perioder, hvor den beskæftigede som en del af uddannelsen deltager i praktik på arbejdsgiverens virksomhed. Det er videre en betingelse, at arbejdsgiveren ikke modtager anden offentlig støtte for de timer, den beskæftigede og vikaren deltager i jobrotation.

Ændringen betyder, at det eksisterende forsøg gøres permanent. Forsøget medfører, at jobrotationsydelse ikke kan bevilges i perioden fra 1. juli 2013 til og med 31. december 2014, når arbejdsgiveren udbetaler løn, der er knyttet til en uddannelsesaftale, der fører frem til en erhvervsuddannelse i henhold til lov om erhvervsuddannelser eller i henhold til lov om maritime uddannelser, herunder i perioder hvor den beskæftigede deltager i praktik på arbejdsgiverens virksomhed.

Eksempel: Et jobrotationsprojekt er påbegyndt den 1. juni 2013, hvilket vil sige før opstart af det eksisterende forsøg, og er af 3 års varighed. Det er aftalt, at den beskæftigede deltager i en uddannelse, der knytter sig til en uddannelsesaftale om en erhvervsuddannelse. Arbejdsgiveren vil kunne modtage jobrotationsydelse for perioden efter den 1. januar 2015. Dette gælder også selv om der ansættes nye vikarer i projektet.

Der kan ikke gives jobrotationsydelse ud over den bevilling, der blev givet før 1. juli 2013.

- Den ledige skal have mindst 6 måneders forudgående ledighed for at blive ansat som vikar.

Den nye regel finder anvendelse i de tilfælde, hvor det den 1. januar 2015 eller senere mellem jobcenteret, en virksomhed og en ledig er aftalt, at personen skal ansættes som vikar i et konkret jobrotationsprojekt. For jobrotationsprojekter, hvor det før 1. januar 2015 er aftalt, at personen ansættes som vikar i et konkret jobrotationsprojekt, gælder den hidtidige regel om 3 måneders forudgående ledighed.

Eksempel: Et jobrotationsprojekt er påbegyndt den 15. december 2014. Det er samtidig aftalt, at vikaren er ansat for perioden fra 1. januar 2015 til 31. juli 2015. Vikaren har den 15. december 2014 have 3 måneders forudgående ledighed. Vikaren opfylder kravet til forudgående ledighed, og arbejdsgiveren vil være berettiget til jobrotationsydelse.

Afbrydes ansættelsen inden den 31. juli 2015, vil vikaren være omfattet af de nye regler (6 måneders forudgående ledighed) ved en eventuel genansættelse. Perioder med ansættelse som vikar i et jobrotationsprojekt medregnes ikke ved opgørelsen af forudgående ledighed.

- Vikaren i et jobrotationsprojekt kan maksimalt være ansat i en periode på 6 måneder.

Ændringen finder anvendelse i de tilfælde, hvor det den 1. januar 2015 eller senere er aftalt mellem jobcenteret, virksomheden og den ledige, at personen skal ansættes som vikar i et konkret jobrotationsprojekt. For jobrotationsprojekter, hvor det før den 1. januar 2015 er aftalt, at personen ansættes som vikar i et konkret jobrotationsprojekt i en længere periode end 6 måneder, gælder den hidtidige regel om maksimal 12 måneders ansættelse som vikar.

Eksempel: Et jobrotationsprojekt er påbegyndt den 1. oktober 2014. Vikaren er ansat for perioden fra 1. oktober 2014 til 30. september 2015. Vikaren kan fortsætte i ansættelsen frem til det aftalte tidspunkt den 30. september 2015 og arbejdsgiveren vil fortsat være berettiget til jobrotationsydelse.

Afbrydes ansættelsen inden den 30. september 2015, vil vikaren være omfattet af de nye regler (begrænsningen på 6 måneder).

- Statsrefusionen til kommunernes udgifter til jobrotationsydelse sænkes fra de nuværende 100 pct. til 60 pct.

De nye regler finder anvendelse fra den 1. januar 2015 for jobrotationsprojekter, hvortil der er bevilget jobrotationsydelse fra og med den 12. november 2014. Der ydes 100 pct. refusion for hele jobrotationsprojektet - også efter 1. januar 2015 - hvis ydelsen er bevilget før 12. november 2014. Er jobrotationsydelsen bevilget den 12. november eller senere, ydes 100 pct. refusion for timer i 2014, hvor den beskæftigede er i uddannelse, og der er ansat en vikar. Herefter ydes 60 pct. refusion, indtil det konkrete projekt ophører.

Eksempel: Et jobrotationsprojekt er bevilget den 20. november 2014. Den beskæftigede deltager i 80 timers uddannelse i december 2014. Vikaren er ansat på fuld tid for perioden fra 1. december 2014 til 30. september 2015. Der ydes 100 pct. refusion for de 80 timers uddannelse, der er afholdt i 2014. De resterende timer ydes der 60 pct. refusion for.

3.2. Målrettet og styrket voksenlærlingeordning

Ændringer i LAB §§ 98 c, 98 e og 98 g og betyder, at ordningen målrettes arbejdsgivere, der ansætter ufaglærte samt dagpenge-, kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere.

De nye regler medfører følgende:

- Ordningen kan ikke længere benyttes i forbindelse med ansættelse af beskæftigede med erhvervsuddannelse eller tilsvarende.
- Tilskuddet udgør fra 1. januar 2015 40 kr. pr. time ved uddannelsesaftale med ledige ufaglærte med 2 måneders forudgående ledighed og ledige med en erhvervsuddannelse eller lignende med 12 måneders forudgående ledighed.
- Tilskuddet udgør fra 1. januar 2015 30 kr. pr. time ved uddannelsesaftale med beskæftigede ufaglærte og ledige ufaglærte med mindre end 2 måneders forudgående ledighed.

De nye regler finder anvendelse på tilskud til arbejdsgivere, der indgår uddannelsesaftale med voksne, hvis tilskuddet bevilges efter den 1. januar 2015.

Betingelsen om, at løntilskuddet skal være bevilget, indebærer, at arbejdsgiver fra kommunen skal have modtaget bindende tilsagn om udbetaling af tilskud.

Eksempel: Arbejdsgiver indgår uddannelsesaftale med beskæftigede faglærte NN. Arbejdsgiver modtager den 22. december tilsagn om tilskud. Første praktikperiode hos arbejdsgiver påbegyndes den 2. januar 2015. Tilskud udbetales efter de før 1. januar 2015 gældende regler og tilskuddet er bevilget i overensstemmelse med gældende regler. Tilskuddet udgør 30 kr. pr. time.

3.3. Løntilskud

Loven indeholder virknings- og overgangsbestemmelser vedrørende:

- Varighed af offentligt løntilskud
- Varighed af privat løntilskud
- Ledighedsanciennitet ved offentligt løntilskud
- Timelønnen i offentligt løntilskud
- Reduktion af løntilskuddet til offentlige arbejdsgivere

De enkelte punkter er beskrevet i det følgende:

- De nye regler om **varighed i offentligt løntilskud** for dagpengemodtagere finder anvendelse, såfremt tilbuddet er bevilget fra 1. januar 2015. De nye regler medfører, at tilbud om ansættelse i offentligt løntilskud kan gives i op til 4 mdr. til dagpengemodtagere.

For tilbud om ansættelse med løntilskud hos en offentlig arbejdsgiver, hvor tilbuddet er bevilget før den 1. januar 2015, finder de hidtidige regler anvendelse, indtil løntilskudsansættelsen ophører.

Betingelsen om, at løntilskuddet skal være bevilget, indebærer, at arbejdsgiver fra kommunen skal have modtaget bindende tilsagn om udbetaling af løntilskud, og at der foreligger en aftale om ansættelse af en person med løntilskud.

Afbrydes tilbuddet, vil en dagpengemodtager ved nyt tilbud om ansættelse med løntilskud i en offentlig virksomhed efter den 1. januar 2015 være omfattet af reglen om en varighed på max. 4 mdr. Er tilbuddet af kortere varighed end 6 mdr., kan det efter den 1. januar 2015 kun forlænges op til samlet 4 mdr.

Eksempel: Den 28. oktober 2014 er der givet tilbud om offentligt løntilskud til dagpengemodtager NN for perioden 1. november 2014 til 31. januar 2015 (3 mdr.).

- Frem til og med 31. december 2014 kan der bevilges forlængelse af løntilskuddet efter de gamle regler, hvilket vil sige frem til og med 30. april 2015 (i alt 6 mdr.).
- Efter 1. januar 2015 kan der alene bevilges forlængelse frem til og med 28. februar 2015 (i alt 4 mdr.).

OBS. Ved forlængelse i 2015 skal der endvidere tages højde for de nye regler om ledighedsanciennitet og timeløn. Se nedenfor.

- De nye regler om **varighed i privat løntilskud** for forsikrede ledige, kontanthjælpsmodtagere og uddannelseshjælpsmodtagere finder anvendelse såfremt tilbuddet er bevilget fra 1. januar 2015. De nye regler medfører, at tilbud om ansættelse i privat løntilskud kan gives i op til seks mdr. til dagpengemodtagere (LAB § 2, nr. 1) og kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere (LAB § 2, nr. 2, 3, 12 og 13).

For tilbud om ansættelse med løntilskud hos en privat arbejdsgiver, hvor tilbuddet er bevilget før den 1. januar 2015, finder de hidtidige regler anvendelse, indtil løntilskudsansættelsen ophører.

Betingelsen om, at løntilskuddet skal være bevilget, indebærer, at arbejdsgiver fra kommunen skal have modtaget bindende tilsagn om udbetaling af løntilskud, og at der foreligger en aftale om ansættelse af en person med løntilskud.

Afbrydes et eksisterende tilbud, vil personen ved nyt tilbud om ansættelse med løntilskud i en privat virksomhed være omfattet af reglen om max. 6 mdr. Er tilbuddet af kortere varighed end 1 år, kan det efter den 1. januar 2015 ikke forlænges op til 1 år.

Eksempel: Den 28. oktober 2014 er der givet tilbud om privat løntilskud til dagpengemodtager NN for perioden 1. november 2014 til 31. januar 2015 (3 mdr.).

- Frem til og med 31. december 2014 kan der bevilges forlængelse af løntilskuddet frem til og med 31. oktober 2015 (i alt 12 mdr.).
- Efter 1. januar 2015 kan der alene bevilges forlængelse frem til og med 30. april 2015 (i alt 6 mdr.).

- De nye regler om **ledighedsanciennitet** finder anvendelse på tilbud om ansættelse med løntilskud hos en offentlig arbejdsgiver, såfremt tilbuddet er bevilget efter den 1. januar 2015.
Der indføres en seks måneders karenperiode for offentligt løntilskud, som allerede i dag findes for private løntilskud.

For tilbud om ansættelse med løntilskud hos en offentlig arbejdsgiver, hvor tilbuddet er bevilget før den 1. januar 2015, finder de hidtidige regler anvendelse, indtil løntilskudsansættelsen ophører, jf. LAB § 51. Det betyder, at hvis en person er bevilget et tilbud om ansættelse med løntilskud hos en offentlig arbejdsgiver før den 1. januar 2015, kan personen fortsætte med tilbuddet, selvom personen ikke har haft 6 måneders sammenlagt hhv. sammenhængende ledighed.

Eksempel: Den 28. oktober 2014 er der givet tilbud om offentligt løntilskud til dagpengemodtager NN for perioden 1. november 2014 til 31. januar 2015 (3 mdr.).

- Frem til og med 31. december 2014 kan der bevilges forlængelse af løntilskuddet frem til og med 30. april 2015 (i alt 6 mdr.). NN skal ikke opfylde kravet om forudgående ledighed.
- Efter 1. januar 2015 kan der alene bevilges forlængelse frem til og med 28. februar 2015 (i alt 4 mdr.). Såfremt tilbuddet på et tidspunkt i januar forlænges, så det løber ud over den 1. februar, skal NN den 1. februar opfylde kravet om 6 måneders forudgående ledighed
Ansættelse med løntilskud medregnes som forudgående ledighed, jf. LAB § 51, stk. 2 og 3.

OBS. Ved forlængelse i 2015 skal der endvidere tages højde for de nye regler om varighed og timeløn.

- De nye regler om **timelønnen** under ansættelse med løntilskud hos en offentlig arbejdsgiver for dagpenge-, kontanthjælps-, uddannelseshjælps- og sygedagpengemodtagere samt personer, der modtager ressourceforløbsydelse, finder anvendelse, såfremt tilbuddet er bevilget efter den 1. januar 2015. Reglen

finder således ikke anvendelse på tilbud om ansættelse hos en offentlig arbejdsgiver, hvis tilbuddet er bevilget før den 1. januar 2015. I disse tilfælde vil timelønnen højst kunne udgøre max. 115,98 kr./time (dec. 2014) eksklusiv feriepenge m.v. Regulering af timeløn vil ske efter de indtil udgangen af 2014 gældende regler.

Eksempel: Den 28. oktober 2014 er der givet tilbud om offentligt løntilskud til dagpengemodtager NN for perioden 1. november 2014 til 31. januar 2015 (3 mdr.).

- Frem til og med 31. december 2014 kan der bevilges forlængelse af løntilskuddet frem til og med 30. april 2015 (i alt 6 mdr.). Timelønnen udgør i hele ansættelsesperioden max. 115,98 kr. Der skal ikke beregnes ny arbejdstid ved udgangen af januar.
- Personen er ansat efter de gamle regler frem til 31. december 2014. Efter 1. januar 2015 kan der alene bevilges forlængelse frem til og med 28. februar 2015 (i alt 4 mdr.). Timelønnen udgør fra 1. februar 121,47 kr. og der skal fra samme dag beregnes ny arbejdstid.

OBS. Ved forlængelse i 2015 skal der endvidere tages højde for de nye regler om varighed og ledighedsanciennitet og timeløn. Se ovenfor.

- De nye regler om **reduktion af løntilskuddet til offentlige arbejdsgivere** finder ikke anvendelse på tilbud, når tilbuddet er aftalt med en person og bevilget før den 1. januar 2015. For tilbud, der er aftalt med en person og bevilget før den 1. januar 2015, finder de hidtidige regler anvendelse, indtil løntilskudsansættelsen ophører, dvs. at løntilskuddet til offentlige arbejdsgivere udgør 143,14 kr. pr. time. (2015- niveau).

Eksempel:

Den 28. oktober 2014 er der givet tilbud om offentligt løntilskud til dagpengemodtager NN for perioden 1. november 2014 til 31. januar 2015 (3 mdr.).

- Frem til og med 31. december 2014 kan der bevilges forlængelse af løntilskuddet frem til og med 30. april 2015 (i alt 6 mdr.). Tilskuddet til arbejdsgiveren udgør i hele ansættelsesperioden i 2015 143,14 kr. pr. time.
- Efter 1. januar 2015 kan der alene bevilges forlængelse frem til og med 28. februar 2015 (i alt 4 mdr.). Tilskuddet til arbejdsgiveren udgør fra 1. februar 107,55 kr.

3.4. Samtale efter senest 16 måneders ledighed

Vedrører LAB § 17 og indeholder følgende ændringer:

- Fra 1. januar 2015 gælder for dagpengemodtagere den nye bestemmelse i LAB § 17, stk. 1, 2. pkt., hvorefter der - udover jobsamtalerne hver 3. måned -

skal afholdes en jobsamtale senest når dagpengemodtageren har modtaget offentlige forsørgelsesydelse eller har været i løntilskud i sammenlagt 16 måneder.

- Dagpengemodtagere, som den 1. januar 2015 sammenlagt har mindst 16 og højst 22 måneders ledighed, skal tilbydes en intensiveret indsats ved den førstkommande jobsamtale med jobcenteret.

Eksempler:

- Dagpengemodtageren har den 1. april 2015 16 måneders sammenlagt ledighed og skal senest på dette tidspunkt have en jobsamtale i henhold til LAB § 17, stk. 1, 2. pkt.
- Dagpengemodtageren har den 1. januar 2015 17 måneders sammenlagt ledighed og skal derfor ved førstkommande jobsamtale have tilbud om en intensiveret indsats.

3.5. Afskaffelse af gentagen aktivering:

Ophævelse af LAB § 89.

De nye regler medfører, at dagpengemodtagere - uanset alder - får ret og pligt til ét aktivt tilbud. Dagpengemodtagere skal således ikke længere have gentagen aktivering hver sjette måned.

Dagpengemodtagere har fortsat pligt til at tage imod tilbud i hele ledighedsperioden.

Eksempel:

- En dagpengemodtager har afsluttet seneste tilbud den 20. juni 2014 og har herefter været fuldt ledig. Dagpengemodtageren opfylder kravet om 6 måneders sammenlagt ledighed den 20. december 2014 og er omfattet af de gamle regler frem til og med den 31. december 2014. Fra 1. januar 2015 er der ikke ret og pligt til gentagen aktivering.

Vi skal i øvrigt henvise til vores hjemmeside www.star.dk, hvor du kan læse mere om beskæftigelsesreformen 2014. Hjemmesiden bliver løbende opdateret.

Med venlig hilsen

Kristjan Gundsø Jensen
kontorchef
Arbejdsmarkedspolitik