

April 2017

J.nr.

Arbejdsmarkedspolitik
Arbejdsmarkedsfastholdelse

Analysenotat om virksomhedspraktik

Indledning

Dette notat indgår i analysematerialet vedrørende forenkling af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB), som er aftalt mellem regeringen og KL i ØA17.

I notatet, som er udarbejdet af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR), gennemgås de vigtigste regler om virksomhedspraktik fra LAB og fra bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats (BAB). Der er særligt fokus på regler, som varierer på tværs af eller indenfor målgrupper og en kort opsummering af kommunale erfaringer hermed. Notatet bygger bl.a. på foranalysen af forenkling af LAB, som er udført af Deloitte i 2016.

Notatet ser ikke på nytteindsats, der er en særlig form for virksomhedspraktik, hvor formålet kun er, at den ledige arbejder for sin ydelse.

Opsummering:

Analysen viser, at:

- Formålet med virksomhedspraktik er at afdække eller optræne kompetencer eller afklare beskæftigelses- eller uddannelsesmål. Der er ikke nærmere krav til indholdet af praktikken, heller ikke krav om at det skal tænkes ind, om praktikken kan kombineres med ordinære løntimer eller efterfølgende ansættelse, hvis muligt.
- Der gælder mange forskellige varighedsbegrænsninger for virksomhedspraktik, som strækker sig fra 4 til 26 uger med eller uden mulighed for forlængelse
- Rimelighedskravet (forholdstalskravet) medvirker til, at deltagerne får bedst muligt udbytte af opholdet, og er et værn mod fortrængning.
- Ved opgørelsen af antallet af ordinært ansatte i forhold til rimelighedskravet medregnes ikke personer, der er ansat med offentligt tilskud eller for en tidsbegrænset periode eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave. Dette kan være svært at opgøre for virksomhederne og gøre det samtidig sværere at digitalisere opgørelsen.
- En medarbejderrepræsentant skal skriftligt tilkendegive, hvorvidt rimeligheds- og merbeskæftigelseskravet er overholdt for almindelig virksomhedspraktik. For nytteindsats skal det være tillidsrepræsentanten, der underskriver.
- Der er alene for dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere, som har ret til selvfundne virksomhedspraktik. Dermed varierer reglerne på tværs målgrupper.
- Det er ikke muligt at få virksomhedspraktik på den virksomhed, hvor man senest har været ansat, bortset fra for sygedagpengemodtagere. Reglen om seneste ansættelsessted hindrer ikke, at praktik og ordinære løntimer kan kombine-

res på den virksomhed, hvor personen samtidig er ansat. Der skal i så fald være tale om forskellige arbejdsfunktioner. Dette har hidtidigt ikke været en del af praksis i de fleste kommuner.

Der findes en samlet oversigt over reglerne i *bilag 1*.

Boks 1: Evidens for effekt af virksomhedsrettede indsatser

Virksomhedsrettede indsatser dækker over en række af tilbud, der har som fællesnævner, at de foregår på ordinære arbejdspladser.

For *jobparate* ledige er der evidens for positive effekter af virksomhedsrettede indsatser *i den private sektor* (Rosholm & Svarer, 2011). Da virksomhedsrettede tilbud typisk er forbundet med fastholdelse-effekter, har timingen og længden af tilbuddene væsentlig betydning. For jobparate bør det således undgås at give virksomhedsrettede tilbud meget tidligt i ledighedsforløbet, hvor afgangsraten generelt er høj, da det ellers kan føre til unødigt fastholdelse af de ledige.¹

En virksomhedsrettet indsats, ofte i kombination med andre tilbud, har som det eneste redskab i beskæftigelsessystemet vist sig i gennemsnit at have positive beskæftigelseseffekter på tværs af forskellige grupper af *borgere i udkanten af arbejdsmarkedet og sygemeldte* (CKII, 2015).

For *udsatte ledige* er der evidens for, at virksomhedsrettede indsatser under ét har positive effekter (SFI, 2012).

Gældende regler

Virksomhedspraktik består af et praktikophold på en private eller offentlige virksomheder, hvor borgeren ikke er ansat og derfor ikke modtager løn. For sygedagpengemodtagere, der er i et ansættelsesforhold, gives virksomhedspraktik dog som udgangspunkt på den virksomhed, hvor borgeren er ansat.

Langt de fleste målgrupper modtager deres hidtidige ydelse under virksomhedspraktik (fx kontanthjælp eller dagpenge).

I det følgende gennemgås reglerne om virksomhedspraktik for så vidt angår formålet, varigheden, rimelighedskrav, opgørelsen af ordinært ansatte, skriftlige tilkendegivelser fra medarbejderrepræsentanter, selvfundne praktik, og reglen om forbud mod praktik på det seneste ansættelsessted.

Formålet med virksomhedspraktik (LAB § 42)

Virksomhedspraktik gives til personer, som enten har behov for afklaring af beskæftigelsesmål, eller som på grund af mangelfulde faglige, sproglige eller sociale kompetencer kun vanskeligt kan opnå beskæftigelse på normale løn- og arbejdsvilkår eller med løntilskud.

¹ Det skal bemærkes, at der særskilt for *offentligt løntilskud* er fundet negative effekter for jobparate ledige. I forbindelse med beskæftigelsesreformen blev den maksimale varighed af offentligt løntilskud dog reduceret. Det kan potentielt reducere fastholdelseeffekten og dermed muligvis øge nettoeffekten fremadrettet.

Praktikken gives for de fleste målgrupper med henblik på at afdække eller optræne personens faglige, sociale eller sproglige kompetencer samt at afklare beskæftigelsesmål. For uddannelseshjælpsmodtagere er formålet, at personen skal bringes tættere på at kunne starte uddannelse på ordinære vilkår. For sygedagpengemodtagere i et ansættelsesforhold gives virksomhedspraktik som led i at fastholde medarbejdere.

Under virksomhedspraktik kan der udføres arbejde, som også udføres af ordinært ansatte. Det fremgår dog ikke direkte af reglerne, hvorvidt det er et krav, at der skal udføres egentlige arbejdsopgaver.

Et praktikforløb kan resultere i, at personen fortsætter i et løntilskudsjob eller i ordinær ansættelse, men der er ikke krav om, at praktikken skal indrettes, så den særligt tager sigte på dette. For sygedagpengemodtagere i ansættelsesforhold kan virksomhedspraktikken etableres forud for en gradvis tilbagevenden i arbejde.

Varighedsbegrænsningerne (LAB § 44, § 75 b, stk. 2, og § 75 c, stk. 1, 2. pkt.)

Der findes forskellige varighedsbegrænsninger for de enkelte målgrupper og desuden findes der *undergrupper* for dagpengemodtagere, jobparate kontanthjælpsmodtagere og uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere:

- For dagpengemodtagere findes en undergruppe af dimittender med mindst en kort videregående uddannelse, som ikke har været i efterfølgende beskæftigelse. For disse er varighedsgrænsen 8 uger.
- For jobparate og uddannelsesparate kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere findes der undergrupper i form af personer, der ikke har erhvervs erfaring, har langvarig ledighed eller i øvrigt har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse med løntilskud. For disse er varighedsgrænsen 13 uger med mulighed for yderligere forlængelse efter en konkret vurdering.

Varighedsbegrænsningen for især jobparate målgrupper skal ses i sammenhæng med virksomhedspraktikkens formål for disse grupper og det særlige hensyn til, at der ikke sker fortrængning eller konkurrenceforvridning. Det skal også ses i lyset af EU's regler om statsstøtte. Længerevarende praktikforløb for jobparate målgrupper kan i højere grad være i strid med disse hensyn.

Nedenfor ses en oversigt over varighedsgrænserne for de forskellige målgrupper, der kan få virksomhedspraktik.

Tabel 1. De gældende varighedsbegrænsninger for virksomhedspraktik

Målgrupper/undermålgrupper	Maksimal varighed
<ul style="list-style-type: none"> Dagpengemodtagere En delmængde af jobparate kontanthjælpsmodtagere En delmængde af uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere 	4 uger
<ul style="list-style-type: none"> Dagpengemodtagere på dimittendvilkår, der mindst har gennemført en kort videregående uddannelse og ikke har haft ordinær beskæftigelse efter uddannelsen. 	8 uger
<ul style="list-style-type: none"> Jobparate kontanthjælpsmodtagere som ikke har erhvervs erfaring, har langvarig ledighed eller i øvrigt har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse med løntilskud Uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere, som ikke har erhvervs erfaring, har langvarig ledighed eller i øvrigt har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse med løntilskud Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere Aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere Forrevalidender Sygedagpengemodtagere Førtidspensionister Fleksjobvisiterede Personer i ressourceforløb Personer i jobafklaringsforløb 	13 uger, dog med mulighed for forlængelse op til 26 uger, og herefter mulighed for yderligere forlængelse, hvis der er særlige behov herfor.
<ul style="list-style-type: none"> Unge mellem 15 og 18 år uden ydelse, der har behov for en uddannelses- og beskæftigelsesrettet indsats 	26 uger, dog med mulighed for yderligere forlængelse.
<ul style="list-style-type: none"> Særligt udsatte unge under 18 år uden ydelse, der har behov for en uddannelses- og beskæftigelsesrettet indsats Revalidender, bortset fra forrevalidender 	Uden krav om maksimal varighed.

Rimelighedskravet (LAB § 48 og BAB § 65)

Rimelighedskravet skal bidrage til, at der ikke opstår fortrængning, og at den ledige primært arbejder sammen med ordinært ansatte. Den nuværende evidens på området peger på, at de mest virkningsfulde forløb for at få personer tættere på arbejdsmarkedet i job er på almindelige arbejdspladser, hvor der er kontakt til kollegaer mv.

Rimelighedskravet vurderes ud fra antallet af ordinært ansatte, hvor der gælder følgende regler:

- I virksomheder med 0 til 50 ansatte må der være 1 person i praktik eller i løntilskud for hver 5 ordinært ansatte.
- I virksomheder med over 50 ansatte må der derudover være 1 person for hver 10 ordinært ansatte.

Det har ingen betydning for opgørelsen, hvor få eller mange timer om ugen den ledige er i tilbuddet, jf. nedenfor.

Når forholdstalskravet vurderes afgrænses virksomheden som en arbejdsplads med selvstændigt p-nr., men arbejdsgiveren og de ansatte har mulighed for at aftale en anden afgrænsning.

Opgørelsen af rimelighedskravet sker på baggrund af gennemsnittet af antallet af ordinært ansatte i de senest 3 måneder før etableringen (4 måneder for sæsonarbejde). I praksis sker dette ved, at virksomhederne selv indberetter antallet af ordinært ansatte de seneste 3 måneder.

Rimelighedskravet gælder ikke for sygedagpengemodtagere, der skal i virksomhedspraktik i den virksomhed, hvor de er ansat.

Opgørelse af antallet af ordinært ansatte ved rimelighedskravet og skriftlig tilkendegivelse ved etablering af praktik (BAB §§72 og 73)

Når antallet af ordinært ansatte skal gøres op, medregnes alle beskæftigede uanset arbejdstidens længde. Der medregnes dog *ikke*:

- personer, som er ansat med offentligt tilskud (fx løntilskud, fleksjob, voksenlærlinge, seniorjob), eller
- personer, som er ansat efter en ansættelsesaftale, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave.

For at sikre en hensigtsmæssig brug af virksomhedspraktik, skal der foreligge skriftlige tilkendegivelser fra både arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant af, hvorvidt reglerne er opfyldt. Medarbejderrepræsentanten skal være fra det p-nummer, hvor praktikken skal etableres. Der skal foreligge skriftlige tilkendegivelser om:

- hvorvidt der er enighed om, at forholdstalskravet er opfyldt,
- at der er enighed om en anden afgrænsning af virksomheden end p-nummeret, såfremt forholdstalskravet vurderes ud fra en sådan anden afgrænsning. Den anden afgrænsning gælder kun for den eller de konkrete praktikpladser, der indgår i aftalen,
- hvorvidt etablering af praktik på mere end 13 uger har været drøftet mellem arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant.

Kun for nytteindsats er der krav om, at det er *tillidsrepræsentanten*, der skal underskrive på medarbejdernes vegne, såfremt der findes en tillidsrepræsentant.

Selvfundne virksomhedspraktik (LAB § 42 b)

Dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere har som de eneste målgrupper ret til et tilbud om virksomhedspraktik eller løntilskudsjob, som de selv har fundet, hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt. Jobcenteret kan afvise det selvfundne tilbud, hvis det vurderes, at formålet med etablering af tilbuddet ikke kan opfyldes.

Ikke mulighed for virksomhedspraktik der hvor man senest har været ansat (BAB § 69)

For at sikre, at borgere ikke kan afskediges for efterfølgende at få praktik eller løntilskud på samme arbejdssted, er der i bekendtgørelsen regler om, at man ikke kan få virksomhedspraktik (eller løntilskudsjob) det sted, hvor man *senest har været* ansat, herunder hvis ansættelsen har været fx i et løntilskudsjob. Forbuddet

gælder ikke for sygedagpengemodtagere uden ansættelsesforhold, som gerne vil i praktik i den virksomhed, hvor de senest har været ansat.

Bestemmelsen gælder alene den virksomhed, hvor man senest *har været og ikke længere er ansat*. Reglen hindrer således ikke, at der kan gives virksomhedspraktik i den virksomhed, hvor man i forvejen er ansat. Det kan fx være tilfældet for en ydelsesmodtager, som har nogle få timers ordinært arbejde i en virksomhed og en praktik inden for et andet af virksomhedens områder kan give forbedre personens muligheder for at opnå fuld selvforsørgelse. Det kan også være tilfældet, hvor en person, der er startet med et virksomhedspraktikforløb af nogle få timers varighed, ved siden af får mulighed for at få nogle ordinære løntimer i en anden arbejdsfunktion.

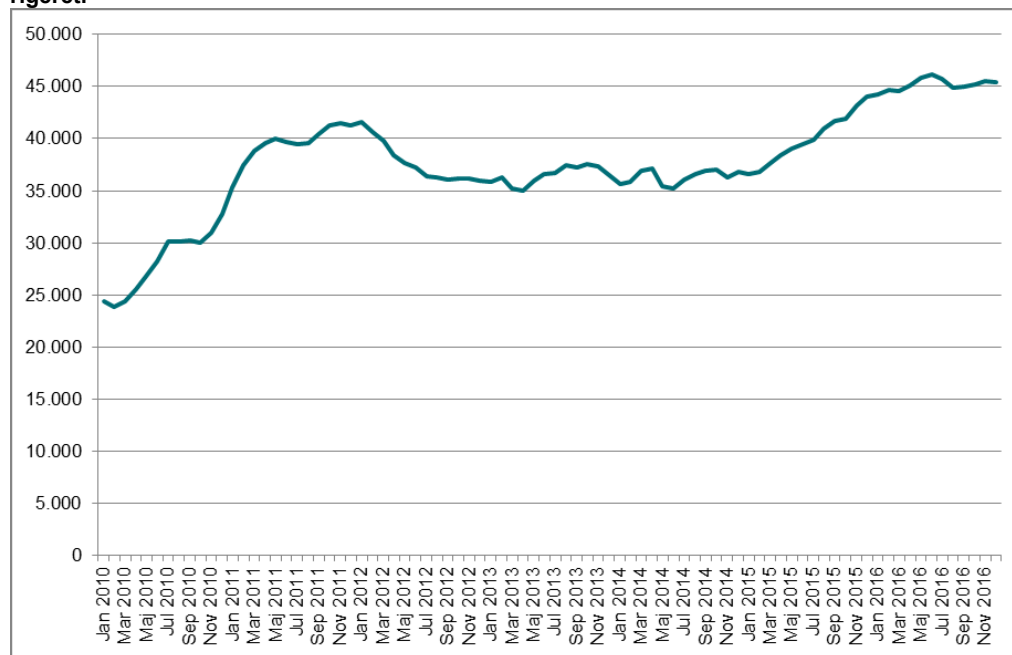
Boks 2: Kommunale erfaringer

Kommunerne har særligt vedrørende virksomhedspraktik et stort ønske om mulighed for behovsbestemt indsats. Dette skal blandt andet ses i lyset af meget forskellige muligheder for varighed på tværs af målgrupper. Derudover oplever kommunerne, at formålsbestemmelsen kan være svær at rumme for særligt de stærkeste ledige.

Anvendelse af virksomhedspraktik

Der har i de seneste år været stigende antal aktiverede i virksomhedspraktik, når der ses på tværs af alle grupper, *jf. figur 1*.

Figur 1 Virksomhedspraktik, alle ydelser under et, 2010-2016, antal aktiverede, sæsonkorrigeret.



Anm.: Antal aktiverede er summet på tværs af målgrupper. Der kan således være personer, som optræder i to målgrupper samtidig, fx ved skift mellem ydelser.

Kilde: Jobindsats.dk, sæsonkorrigeret

Der er relativt flest jobparate kontanthjælpsmodtagere i virksomhedspraktik målt på antallet af fuldtidspersoner, idet knap en sjettedel af kontanthjælpsmodtagerne var i virksomhedspraktik i 2016, *jf. tabel 2*. Da virksomhedspraktikker typisk er af kortere varighed for grupperne tættest på arbejdsmarkedet i forhold til de øvrige målgrupper, så har der været flest dagpengemodtagere, som på et tidspunkt har været i virksomhedspraktik i samme periode. For revalidender og personer i jobafklaringsforløb er virksomhedspraktik også et relativt udbredt redskab, og i 2016 var var ca. 10 pct. af denne gruppe i virksomhedspraktik.

Tabel 2 Virksomhedspraktik, 2016

	Antal aktive- de	Fuldtids- perso- ner	Aktive- rings- berørte	Aktive- rings- grad
Dagpengemodtagere	46.855	4.361	16,2	5,2
Jobparate kontanthjælpsmodtagere	18.630	2.999	39,6	11,4
Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere	25.966	4.113	29,0	5,9
Revalidering*	2.128	722	21,4	10,5
Sygedagpengemodtagere	17.472	2.414	4,8	3,6
Jobafklaringsforløb	8.284	1.445	29,9	9,0
Ressourceforløb	5.561	771	25,4	4,6
Ledighedsydelse	11.230	647	36,4	4,5
Uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere	8.945	1.412	22,8	8,3
Aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere	6.917	1.268	22,9	5,6

Anm.: Tallene er ekskl. personer i nytteindsats. Der mangler specifikke data for førtidspensionister, selvforsørgende, unge under 18 år og dimittender med handicap (som kan indgå i den kategori, som den ydelse de modtagere). Aktiveringsberørte er udregnet som antal af personer i tilbuddet i forhold til antallet af personer på ydelsen i samme periode. Aktiveringsgraden er udregnet som antallet af fuldtidspersoner i tilbuddet i forhold til antallet af fuldtidspersoner på ydelsen i perioden.

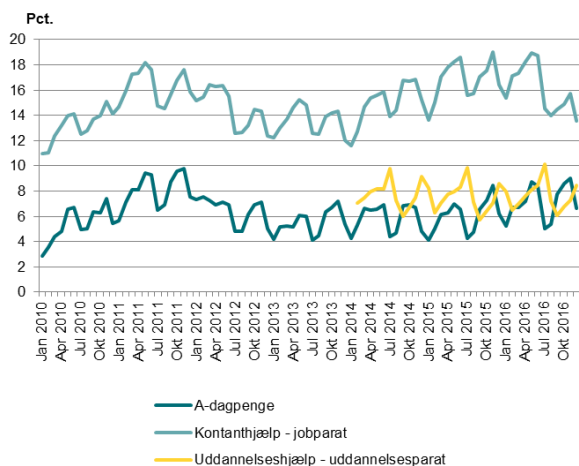
* inklusiv forrevalidering

Kilde: Jobindsats.dk

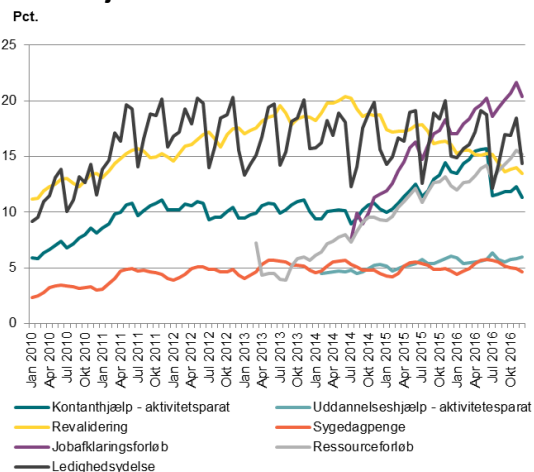
Udviklingen i andelen af borgere, som deltager i virksomhedspraktik, har generelt været stigende i de seneste år. For de ledige, som er nærmest arbejdsmarkedet, har brugen været stigende for dagpengemodtagere siden ikrafttrædelsen af beskæftigelsesreformen i 2014, mens der for kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere har været en mere jævn udvikling, *jf. figur 2*.

For målgrupper længere fra arbejdsmarkedet har brugen af virksomhedspraktik særligt været stigende for personer i ressourceforløb, jobafklaringsforløb og aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, *jf. figur 3*. For modtagere af ledighedsydelse, sygedagpenge og aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere har andelen været mere stabil, mens der har været et fald i de seneste år for revalidender. Den samlede gruppe af revalidender har i samme periode været faldende.

Figur 2 Virksomhedspraktik, aktiveringsberørte, januar 2010- december 2016, målgrupper nærmest arbejdsmarkedet



Figur 3 Virksomhedspraktik, aktiveringsberørte, januar 2010-december 2016, målgrupper nærmest arbejdsmarkedet



Anm.: Aktivitetsberørte er udregnet som antallet af personer i tilbuddet i forhold til antallet af personer på ydelsen i perioden. Tallene adskiller sig fra tabel 2, da der her er beregnet på månedsbasis, mens der i tabel 2 er beregnet på årsbasis. I A-dagpenge indgår personer på arbejdsmarkedsydelse, kontantydelse og særlig uddannelsesydelse. Ressourceforløb indgår i data fra 2013. Uddannelseshjælp indgår i data fra 2014 – inden da har målgruppen indgået i kontanthjælp. Jobafklaringsforløb indgår i data fra 2015. For kontanthjælpsmodtagere, særligt aktivitetsparate, er der et databrud, da personer under integrationsprogrammet fra juli 2016 overgik til integrationsydelse.

Kilde: Jobindsats.dk

Bilag 1. Oversigt over reglerne for virksomhedspraktik

Målgruppe (Betegnelse)	Mulighed for indsats	Kriterier for vurdering af mulighed for indsatsen	Maksimal varighed	Mulighed for forlængelse af perioden	Ret til selvfundne virksomhedspraktik
Dagpengemodtagere	Kan	Behov for afklaring af beskæftigelsesmål eller pga. mangelfulde kompetencer kun vanskeligt kan opnå normal beskæftigelse eller løntilskud.	4 uger. Dog 8 uger for dimitterende m. minimum en KVU, som ikke har haft beskæftigelse.	Nej	Ret til selvfundne praktik såfremt betingelserne er opfyldt
Jobparate kontanthjælpsmodtagere	Kan	Samme som ovenfor	4 uger. Dog 13 uger, hvis ingen erhvervs erfaring, lang ledighed, eller svært ved at opnå løntilskud.	De 13 uger kan forlænges op til 26 uger. Ud fra en individuel vurdering kan perioden herudover forlænges yderligere.	Samme som ovenfor
Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere	Kan	Samme som ovenfor	13 uger	Samme som ovenfor	Samme som ovenfor
Revalidender	Kan	Samme som ovenfor	13 uger for <i>forrevalidender</i> . <i>Revalidender</i> : Uden begrænsning	Forrevalidender: Som ovenfor.	Nej
Sygedagpengemodtagere	Kan	Samme som ovenfor. Kan gives som led i fastholdelse af medarbejdere, der endnu ikke kan vende gradvist tilbage til deres almindelige arbejdsfunktioner.	13 uger	Samme som ovenfor	Nej
Førtidspensionister	Kan	Afdække eller optræne kompetencer samt afklare beskæftigelsesmål.	13 uger	Samme som ovenfor	Nej
Fleksjobvisiterede	Kan	Samme som ovenfor	13 uger	Samme som ovenfor	Nej
Jobafklaringsforløb	Kan	Behov for afklaring af beskæftigelsesmål eller som pga. mangelfulde kompetencer kun vanskeligt kan opnå normal beskæftigelse eller løntilskud. Kan gives som led i fastholdelse.	13 uger	Samme som ovenfor	Nej
Unge mellem 15 og 18 år	Kan	Unge med behov for en uddannelses- eller beskæftigelsesrettet indsats, herunder særligt udsatte unge.	<i>Særligt udsatte unge</i> : Ingen varighedsgrænse <i>Andre unge</i> : 26 uger	Forlængelsesmulighed efter individuel vurdering.	Nej
Selvforsørgende	Kan	Behov for afklaring af beskæftigelsesmål eller pga. mangelfulde kompetencer kun vanskeligt kan opnå normal beskæftigelse eller løntilskud.	Som kontanthjælpsmodtagere	Som kontanthjælpsmodtagere	Nej
Ressourceforløb	Kan	Samme som ovenfor	13 uger	Kan forlænges op til 26 uger. Ud fra en individuel vurdering kan perioden forlænges yderligere.	Nej
Uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere	Kan	Gives som led i uddannelsesrettede aktiviteter, hvis endemål er uddannelse på ordinære vilkår.	Op til 4 uger. Dog 13 uger, hvis ingen erhvervs erfaring, lang ledighed, eller svært ved at opnå løntilskud.	De 13 uger kan forlænges op til 26 uger. Ud fra en individuel vurdering kan perioden forlænges yderligere, hvis personen har særligt behov.	Nej
Aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere	Kan	Samme som ovenfor	13 uger	Samme som ovenfor	Nej
Antal variationer	1	4	5	3	2

Note: I skemaet indgår ikke reglerne for nytteindsats. Derudover indgår målgruppen af dimitterende med handicap ikke, da de alene er relevant i forhold til løntilskudsreglerne.