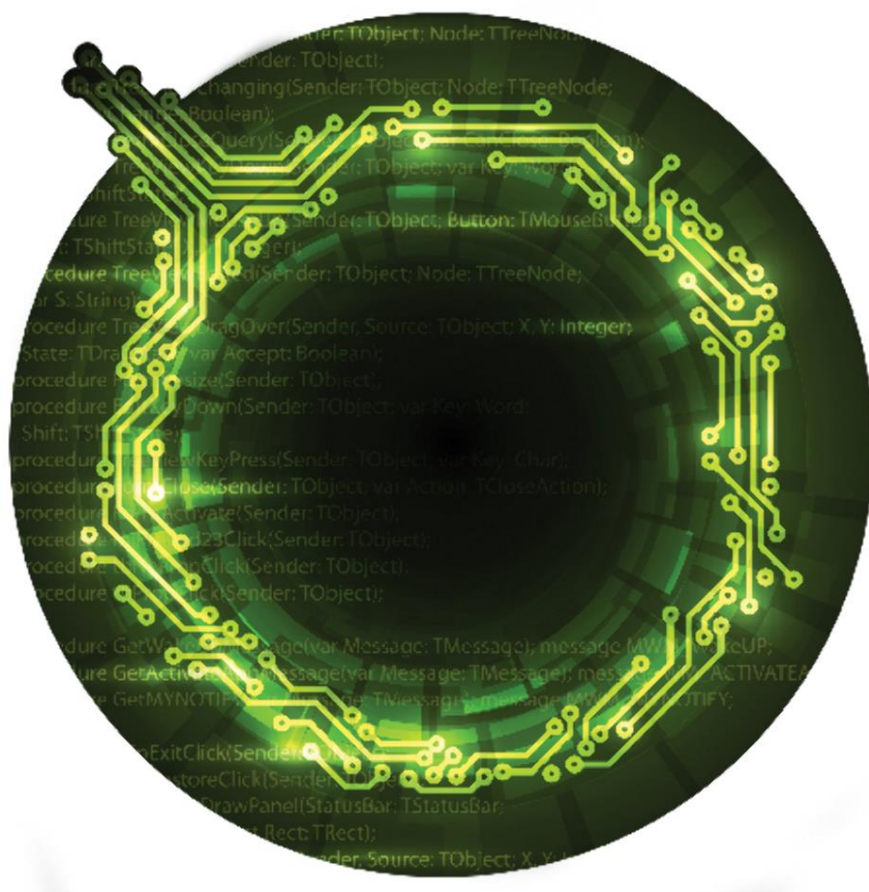




Øget digitalisering af den virksomhedsrettede indsats

En analyse af muligheder og konsekvenser

April 2017

Sammenfatning

Analysen af mulighederne for øget digitalisering af den virksomhedsrettede indsats viser, at virksomhedernes manuelle opgørelser af antallet af ansatte kan digitaliseres gennem forenklede regler og brug af registerdata. En øget digitalisering vil lette ansøgningsprocessen for virksomhederne og bidrage med et mere objektivt datagrundlag for medarbejderrepræsentanternes og jobcentrenes kontrol med bevilling af virksomhedspraktik og løntilskud.

Den virksomhedsvendte indsats har de seneste år gennemgået digitalisering i form af blandt andet ansøgnings- og bevillingssystemet VITAS, der har muliggjort videre digitalisering på området. Gennem VITAS kan virksomheder søge om oprettelse af løntilskudsstillinger, virksomhedspraktikker og voksenlærlingetilskud. Det primære formål med denne analyse er at undersøge konsekvenserne ved øget digitalisering af den virksomhedsrettede indsats, der i dag foregår ved brug af VITAS.

Analysen er baseret på en afdækning af praksis hos virksomheder og jobcentre i forbindelse med godkendelse af virksomhedsplaceringer, beregninger på baggrund af en stikprøve af sager samt gennemgang af regler og vejledninger.

Analysen er gennemført på baggrund af to temaer:

1. Opgørelse af antal af ordinært ansatte (*tema 1*).
2. Ensretning af merbeskæftigelseskravet (*tema 2*).

Tema 1: Opgørelse af antal af ordinært ansatte

Virksomhederne opgør antallet af ordinært ansatte i forbindelse med ansøgning om virksomhedspraktik eller løntilskudsstillinger. Opgørelsen af ordinært ansatte foretages for at vurdere, om to krav er opfyldt: rimelighedskravet og merbeskæftigelseskravet. Hensigten med rimelighedskravet er at sikre, at der er et rimeligt forhold mellem ordinært ansatte og støttede ansatte i virksomhederne. Hensigt med merbeskæftigelseskravet, der kun gælder løntilskudsstillinger, er derimod at sikre, at løntilskudsstillinger ikke erstatter eksisterende ordinære stillinger.

Opgørelsen af antal ordinært ansatte udarbejdes af virksomheden, der ansøger, og skal omfatte alle ansatte i virksomheden, der ikke er støttet af det offentlige (det vil sige løntilskud, virksomhedspraktik og fleksjob), og som ikke er ansat til en tidsbegrænset eller specifik opgave.

På baggrund af den gennemførte analyse vurderer Deloitte, at det er muligt at digitalisere opgørelsen af ordinært ansatte.

Anvendelse af registerdata kan erstatte virksomhedernes manuelle indtastninger af data om antallet af medarbejdere i cirka 80 procent af virksomhedernes ansøgninger om løntilskudsstillinger eller virksomhedspraktikker. I de resterende cirka 20 procent vil der være behov for supplerende manuel oplysning eller kontrol.

Der blev i 2016 påbegyndt cirka 230.000 forløb med virksomhedspraktikker og løntilskudsstillinger. På baggrund heraf indikerer analysen, at der ved digitalisering er et potentiale for at reducere virksomhedernes angivelser i cirka 184.000 ansøgninger årligt.

Digitaliseringen vil desuden medføre, at medarbejderrepræsentanternes og jobcentrenes kontrol med opfyldelse af rimeligheds- og merbeskæftigelseskravet kan gennemføres på et mere ensartet og objektivt grundlag med udgangspunkt i registerdata.

Virksomhederne vil fortsat manuelt skulle afgive oplysninger på tro og love. Disse oplysninger omfatter for eksempel karakteren af eventuelle nylige afskedigelser, og om virksomheden er kriseramt, omfattet af strejke eller ramt af blokade. Virksomhederne skal også fortsat beskrive selve stillingen og sikre godkendelse fra en medarbejderrepræsentant.

En praksisafdækning baseret på interview med 50 virksomheder viser, at virksomhedernes praksis med manuelle opgørelser og indtastninger varierer. Det samme gælder medarbejderrepræsentanternes og jobcentrenes kontrol af, om kravene er opfyldt ud fra de indtastede oplysninger om antal ansatte.

Digitalisering forudsætter, at opgørelsesmetoden forenkles, så kravene om, at tidsbestemte ansættelser, eller at ansatte til en specifik opgave ikke må indgå i opgørelsen, (undtagelserne) fjernes. Årsagen hertil er, at de to undtagelser ikke kan oplyses på baggrund af registerdata.

Deloitte vurderer, at fjernelse af undtagelserne ikke vil betyde markant forøgede eller forringede muligheder for virksomhedernes adgang til at få medarbejdere med løntilskud eller virksomhedspraktikanter.

Dette underbygges af, at yderligere 12 sager vil skulle undergå manuel sagsbehandling ved brug af registerdata end ved brug af virksomhedernes egne angivelser i VITAS. Samtidig indikerer data, at virksomhederne i 187 af 370 undersøgte sager allerede vil have mulighed for at få godkendt to eller flere medarbejdere i støttet beskæftigelse.

Tema 2: Ensretning af merbeskæftigelseskravet

Der er på nuværende tidspunkt forskellige regler for opgørelse af merbeskæftigelseskravet for offentlige og private virksomheder. For private arbejdsgivere opgøres kravet i forhold til det gennemsnitlige antal ordinært ansatte i de seneste 12 måneder. For offentlige arbejdsgivere opgøres tallet i forhold til budgetteret antal ansatte uden angivelse af periode eller andre forhold. De forskellige regler bunder i EU-krav til opgørelsen for merbeskæftigelseskravet for private virksomheder.

Hvis merbeskæftigelseskravet for offentlige arbejdsgivere skal digitaliseres, kræver det, at kravet om opgørelse ud fra antallet af budgetterede ansatte ændres, da dette ikke er tilgængeligt i registerdata. Det er i analysen antaget, at kravet ensrettes, så opgørelsesmetoden er ens for private og offentlige virksomheder.

Afdækningen af praksis i syv jobcentre har vist, at merbeskæftigelseskravet med fordel kan ensrettes for at få en mere konsekvent og underbygget opgørelsesmetode for offentlige virksomheder.

Indhold

1	Indledning og formål	6
1.1	Temaer og fremgangsmåde	6
1.2	Analysens data og repræsentativitet	7
1.3	Opbygning af rapporten	7
2	Baggrund for digitalisering af den virksomhedsrettede indsats	9
2.1	VITAS som grundlag for øget digitalisering	9
2.2	Digitaliseringsscenarie: Automatisering af virksomhedernes indtastning af oplysninger	10
3	Analyse af potentialer og konsekvenser ved øget digitalisering	16
3.1	Beskrivelse af digitaliseringsscenarie	16
4	Detaljeret af digitaliseringsmuligheder for rimelighedskravet	20
4.1	Praksis for arbejdet med undtagelserne	20
4.2	Konsekvenser ved øget automatisering gennem anvendelse af eIndkomstdata	21
5	Ensretning og digitalisering af merbeskæftigelseskravet	26
5.1	Ensretning af opgørelsesmetoder	26
5.2	Konsekvenser ved automatisering og overgang til eIndkomstdata	27
5.3	Vurdering af potentialer, muligheder og konsekvenser ved digitalisering	28
6	Bilag	30
6.1	Undersøgelsesdesign og data	30
6.2	Spørgeguider	40
6.3	Opkaldslistes og beregningsdata	44

1 Indledning og formål

Deloitte har for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) analyseret muligheder og konsekvenser ved en øget digitalisering af den virksomhedsrettede indsats. Analysens formål er at belyse mulighederne for at forenkle virksomhedernes brug af virksomhedspraktik og løntilskud ved at øge automatiseringen af kontrol og validering af rimeligheds- og merbeskæftigelseskravet.

Som led i beskæftigelsesreformen blev det besluttet, at loven om en aktiv beskæftigelsesindsats skulle gennemskrives og forenkles. I 2016 indgik regeringen og KL aftale om kommunernes økonomi for 2017, hvor det blandt andet blev aftalt at undersøge mulighederne for "øget og bedre digitalisering".

Denne analyse har til formål at afdække konsekvenserne ved øget digitalisering af sagsbehandlingen forbundet med virksomhedsplaceringer.

1.1 Temaer og fremgangsmåde

For at operationalisere analysen er der gennemført analyse af to analysetemaer, der er relevante for digitalisering af arbejdet med den virksomhedsrettede indsats og samarbejdet med virksomhederne. De to temaer fremgår af figuren nedenfor og er beskrevet i de følgende afsnit.

Figur 2. Analysens temaer



Tema 1: Opgørelse af antal af ordinært ansatte

Det første tema handler om muligheden for at forenkle og digitalisere opgørelsen af ordinært ansatte. Antallet af ordinært ansatte anvendes, når jobcentre skal vurdere, om rimeligheds- og merbeskæftigelseskravet (gælder kun løntilskud) er opfyldt, før der kan bevilges en støttet stilling til en virksomhed. Hensigten med rimelighedskravet er at sikre et rimeligt forhold mellem støttede personer og ordinært beskæftigede personer i virksomhederne.

Figur 1. Centrale begreber i analysen

VITAS

System, der er udviklet af STAR som følge af beskæftigelsesreformen. VITAS understøtter ansøgnings- og bevillingsprocesser for en række forskellige ordninger for støttet beskæftigelse.

Rimelighedskrav

Centralt krav ved vurdering af bevilling af virksomhedspraktik og løntilskudsstillinger. Kravet skal sikre, at der i virksomhederne er et rimeligt forhold mellem ordinært ansatte og personer i støttet beskæftigelse.

Merbeskæftigelseskrav

Centralt krav ved vurdering af bevilling af løntilskudsstillinger. Kravet skal sikre, at støttet beskæftigelse ikke erstatter ordinært ansatte.

I dag opgives antallet af ordinært ansatte manuelt af de virksomheder, der ansøger om at modtage en løntilskudsmedarbejder eller en virksomhedspraktikant. Under tema 1 vurderes konsekvenserne ved en digitalisering, hvor antallet af ordinært ansatte beregnes på baggrund af registerdata fremfor ved manuel angivelse, og hvor afgørelsen om kravopfyldelse derved kan automatiseres.

Tema 2: Ensretning af merbeskæftigelseskravet

Der gælder i dag forskellige regler for at vurdere private og offentlige virksomheders ansøgning om en løntilskudsmedarbejder. Dette gælder merbeskæftigelseskravet, der har til hensigt at sikre, at den støttede medarbejder udgør en nettotilførsel af arbejdskraft til den pågældende virksomhed og således ikke erstatter en ordinært ansat.

Temaet undersøger konsekvenserne ved at ensrette merbeskæftigelseskravet på tværs af offentlige og private virksomheder, så opgørelsen kan digitaliseres.

1.2 Analysens data og repræsentativitet

Der er i analysen primært gennemført konsekvensanalyse på baggrund af 370 løntilskuds- og virksomhedspraktiksager, der er samkørt med registerdata for de ansøgende virksomheder og med data om antallet af støttede personer i tidligere beskæftigelse i virksomheden. For disse sager er der desuden beregnet alternative sagsudfald ved anvendelse af øget digitalisering i forbindelse med sagsoplysning og virksomhedsangivelser.

Herudover er der gennemført interview med 50 udvalgte virksomheder med henblik på at afdække deres erfaringer med ansøgning og bevilling af virksomhedspraktik eller løntilskudsstillinger. Der er desuden gennemført interview med ledere og medarbejdere i syv udvalgte jobcentre.

Selve sagsgennemgangen og konsekvensanalysen er foretaget på baggrund af 370 tilfældigt valgte sager fra 2016, hvoraf cirka 300 sager vedrører virksomhedspraktikker, og de resterende cirka 70 sager vedrører løntilskud.

Analysen er således foretaget på baggrund af data, der bredt repræsenterer brancher i både den offentlige og den private sektor, men som ikke er direkte repræsentative for data på landsplan. Det skyldes blandt andet, at fordelingen på brancher i samtlige sager om løntilskud og virksomhedspraktik ikke er kendt, og der derfor ikke er en fordeling at bedømme repræsentativitet ud fra.

Det bemærkes, at samtlige 370 sager har udmundet i en tildelt bevilling om enten løntilskudsstilling eller virksomhedspraktik.

Se endvidere bilag for en gennemgang af undersøgelsesdesign og en detaljeret databeskrivelse.

1.3 Opbygning af rapporten

- Kapitel 2 sætter rammen for analysen ved at præsentere mulighederne for øget digitalisering af den virksomhedsrettede indsats i form af det scenarie, der er behandlet i analysen.
- I kapitel 3 vurderes de samlede potentialer og konsekvenser ved implementering af digitaliseringsscenariet.

- I kapitel 4 og 5 gennemføres en analyse af mulighederne for digitalisering og forenkling af rimelighedskravet og merbeskæftigelseskravet, idet disse er forudsætninger for realisering af scenariet.
- Rapportens samlede bilag fremgår af kapitel 6.

2 Baggrund for digitalisering af den virksomhedsrettede indsats

Den virksomhedsvendte indsats har de seneste år gennemgået digitalisering i form af blandt andet ansøgnings- og bevillingssystemet VITAS, der har muliggjort videre digitalisering på området. I dette kapitel beskrives mulighederne for øget digitalisering af den virksomhedsvendte indsats, regelgrundlaget for denne digitalisering, og hvilke ændringer digitalisering vil forudsætte.

I dette kapitel præsenteres selve digitaliseringsscenariet, der behandles, hvorefter der redegøres for regelgrundlaget, den tekniske digitaliseringsløsning og de tekniske forudsætninger.

2.1 VITAS som grundlag for øget digitalisering

Analysen af øget digitalisering af den virksomhedsrettede indsats er fokuseret på en række digitaliseringsmuligheder, der knytter sig til systemet VITAS, der er udviklet af STAR. VITAS har til formål at digitalisere en række ansøgnings- og bevillingsprocesser i forbindelse med den virksomhedsrettede indsats. VITAS anvendes til løntilskudsstillinger, virksomhedspraktikker, nytteindsats og stillinger som voksenlærling.

VITAS har primært tre brugergrupper: jobcentre, ansøgende virksomheder og andre aktører (der optræder som jobcentre). VITAS er allerede i drift og anvendes til at gennemføre cirka 30 procent¹ af alle ansøgninger om virksomhedspraktik eller løntilskud.

Jobcentrene anvender VITAS til at oprette ansøgninger for virksomhederne, kontrollere oplysninger om virksomhederne og de ledige og bevilge en løntilskudsstilling eller en virksomhedspraktikplads.

Virksomhederne anvender VITAS ved at logge ind i systemet med digital signatur, starte eller færdiggøre en ansøgning og udfylde de nødvendige oplysninger, for at den støttede stilling kan godkendes af jobcentret. Oplysningerne kan for eksempel vedrøre indholdet i stillingen eller virksomhedens medarbejderantal mv. Når virksomheden er færdig med at udfylde

¹ Oplyst af STAR.

oplysningerne, kan den indsende ansøgningen til godkendelse hos en medarbejderrepræsentant, der skriftligt skal tilkendegive, at oplysningerne er korrekte, og at medarbejderne positivt vil medvirke til at opfylde formålet med den støttede stilling. Herefter skal virksomheden og jobcentret godkende, at stillingen oprettes.

VITAS er i sig selv et væsentligt digitaliseringsinitiativ, idet systemet erstatter en lang række omfangsrige blanketter. Samtidig er systemet dialogbaseret, så det kun er relevante svarmuligheder og spørgsmål, der præsenteres for brugeren. Mange af de oplysninger, der indtastes i systemet, er relevante, for at jobcentret kan vurdere, om stillingen er relevant. Andre oplysninger er udelukkende oplysningsgrundlag, for at jobcentret kan vurdere, om virksomheden opfylder objektive krav til virksomhedens medarbejdersammensætning.

2.2 Digitaliseringsscenarie: Automatisering af virksomhedernes indtastning af oplysninger

Digitaliseringsscenariet handler om muligheden for at reducere og automatisere de oplysninger, som virksomhederne i dag skal opgøre manuelt. De oplysninger, der foreslås automatiseret, omfatter oplysninger om antallet af ordinært ansatte, oplysninger om reduktioner i antallet af ansatte, oplysninger om det gennemsnitlige antal ansatte over en 12-måneders periode (for private virksomheder) og oplysninger om antallet af støttede personer i virksomheden. Figuren nedenfor viser et eksempel på virksomhedernes indtastningsfelter i VITAS.

Figur 3. Eksempel på indtastningsfelter i VITAS til angivelse af ansættelsesforhold i virksomheden

Ansættelsesforhold i virksomheden

Når felterne nedenfor udfyldes, skal de afspejle gældende ansættelsesforhold i afdelingen med P-nummer: **1015958347**.

Antal ordinært ansatte i alt (ansatte med offentligt tilskud, samt projektansatte, fleksjobansatte og tidsbegrænset ansatte tæller IKKE med)

december 2016	
november 2016	
oktober 2016	

Til vurdering af virksomheder med sæsonudsving kan en fjerde måned angives

september 2016 - sæsonudsving	
-------------------------------	--

Antal personer i løntilskud/virksomhedspraktik

Nuværende forhold	Hent oplysninger
Antal personer som det yderligere er tilladt at have ansat i løntilskud/virksomhedspraktik (Gælder ikke de personer som jf. lovgivningen ikke er omfattet af forholdstalskravet.)	
Nuværende forhold	

Det er disse oplysninger samt øvrige oplysninger relateret til virksomhedens medarbejderantal over tid, der er grundlag for de digitaliseringsmuligheder, der primært behandles i denne analyse.

Konkret er der identificeret mulighed for at anvende registerdata til at specificere det antal lønmodtagere, der er tilknyttet en given virksomhed og et

givet P-nummer (produktionsenhedsnummer²). Registerdata for dette findes i SKATs eIndkomstregister (eIndkomst), som alle danske virksomheder er forpligtet til at indberette lønudbetalinger til. Virksomhederne skal foretage indberetning af løn på cpr-nummerniveau og med angivelse af P-nummer, hvis virksomheden har mere end ét P-nummer. Det betyder, at antallet af cpr-nummerunikke indberetninger i en given måned indikerer, hvor mange ansatte/lønmodtagere virksomheden har haft. Det er således muligt at indhente objektive registerdata om antallet af ansatte i en virksomhed, der kan erstatte virksomhedernes manuelle opgørelser.

Virksomhederne har desuden i VITAS mulighed for at hente oplysninger om antallet af personer i løntilskud og virksomhedspraktik. Disse oplysninger anvendes også til at vurdere, om virksomhederne opfylder de objektive krav til medarbejdersammensætningen. Data om løntilskudsmedarbejdere og virksomhedspraktikanter er tilgængelige fra registret DFDG (det fælles datagrundlag), der vedligeholdes og driftes af STAR.

2.2.1 Regelgrundlag og implementeringsforudsætninger

Der er to centrale regler og én central implementeringsforudsætning, der er central for realisering af digitaliseringsscenariet.

Rimelighedskravet

Formålet med rimelighedskravet (eller forholdstalskravet) er at sikre, at der er et rimeligt forhold mellem antallet af ordinært ansatte og ansatte i virksomhedspraktik eller løntilskud på en arbejdsplads. Kravet understøtter herved, at tilbuddet gennemføres på en almindelig arbejdsplads, og at ordinære stillinger ikke fortrænges i forbindelse med den virksomhedsrettede indsats.

Tabel 1. Beskrivelse af rimelighedskravet

Rimelighedskravet	Beskrivelse
Formål	Regulerer, at der er en rimelig fordeling af støttede personer og ordinært ansatte på en virksomheds lokation.
Sagsområde	Rimelighedskravet gælder for ansættelse i løntilskud eller virksomhedspraktik i offentlige og private virksomheder.
Lovgivning og bekendtgørelse	Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB) § 48, stk. 1 for virksomhedspraktik og LAB § 62 for løntilskud. De uddybende bestemmelser fremgår af bekendtgørelsen om en aktiv beskæftigelsesindsats (BAB) §§ 73 og 92.

Konkret betyder rimelighedskravet, at der:

- For virksomheder med under 50 ansatte ikke må være personer i virksomhedspraktik eller i løntilskud i et omfang, der overstiger en ratio på 1:5. Det vil sige, at der maksimalt må være ansat én virksomhedspraktikant eller løntilskudsansat per fem ordinært ansatte.

² Produktionsenhedsnummeret eller P-nummeret er den måde, hvorpå virksomheder, der har aktiviteter på flere adresser, opgør og afgrænser disse i forhold til SKAT og Erhvervsstyrelsen. Nummeret anvendes blandt andet til beregning af kørselsfradrag for ansatte. Der henvises til SKAT og Erhvervsstyrelsen for uddybende beskrivelser. Det bemærkes, at enheden i enighed med medarbejderrepræsentanten kan vælge at anvende en anden afgrænsning end P-nummeret.

- For virksomheder med over 50 ansatte må omfanget ikke overstige en ratio på 1:10 for ansatte udover de første 50.
- Alle virksomheder har mulighed for at have én person i praktik eller løntilskud.

Det bemærkes at sidstnævnte mulighed er relevant for de virksomheder, der ikke har en person i støttet beskæftigelse på ansøgningstidspunktet eller ikke har nogen ansatte (fx frivillige organisationer). Rimelighedskravet er identisk på tværs af offentlige og private virksomheder.

Ratioen beregnes på baggrund af antallet af ordinært ansatte. Dette begreb omfatter alle medarbejdere i virksomheden, dog (jf. BAB § 92, stk. 5 og 6) med undtagelse af:

- Tidsbegrænsede ansættelser.
- Personer, der er ansat med henblik på en bestemt opgave.
- Ansatte med offentligt tilskud, herunder fleksjobbere.

Antallet af ordinært ansatte opgøres ved at tage et gennemsnit på tværs af de seneste tre måneder. Arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant (ansat på den faktiske fysiske virksomhed opgjort ved P-nummer) skal skriftligt tilkendegive, at rimelighedskravet er opfyldt. Antal ordinært ansatte skal indtastes i VITAS af virksomheden selv eller af en jobcentermedarbejder, og på baggrund heraf vurderer jobcentret, om rimelighedskravet er overholdt.

Merbeskæftigelseskravet

Hensigten med merbeskæftigelseskravet er ligesom hensigten med rimelighedskravet at forhindre fortrængning af ordinært ansatte, så ordinært ansatte ikke erstattes af støttede ansatte. Hensigten med kravet er desuden at sikre, at der udelukkende bevilges løntilskudsstillinger, der er i overensstemmelse med EU's statsstøtteregler jævnfør gruppefritagelsesforordning nr. 651/2014 af 17. juni 2014.

Tabel 2. Beskrivelse af merbeskæftigelseskravet

Merbeskæftigelseskravet	Beskrivelse
Formål	Skal sikre, at en støttet person indgår som en netto-udvidelse af antallet af ansatte i en virksomhed.
Sagsområde	Merbeskæftigelseskravet gælder for ansættelse i løntilskud i offentlige og private virksomheder.
Lovgivning og bekendtgørelse	Reglerne fremgår af loven om en aktiv beskæftigelsesindsats § 61. Reglerne uddybes i bekendtgørelsen om en aktiv beskæftigelsesindsats (BAB) §§ 86-91.

Reglen om merbeskæftigelse henviser til, at der skal foretages en *nettoudvidelse af antallet af ansatte hos vedkommende arbejdsgiver* (BAB § 86). Det betyder, at der skal være tale om merbeskæftigelse i forhold til virksomhedens normale beskæftigelse. Derudover gælder det for private virksomheder, at ansættelse i løntilskud ikke må foretages i en stilling, der er ledig på grund af afskedigelse eller fratrædelse af en ansat uden støtte indenfor de foregående tre måneder (BAB § 86, stk. 2). En løntilskudsansat kan dog godt afløse en fastansat, der er på orlov som følge af værnepligt, eller som deltager i uddannelsesjobrotation, herunder efter loven om statens voksenuddannelsesstøtte (BAB § 86, stk. 4).

Ved opgørelsen af antallet af ordinært ansatte medregnes alle medarbejdere, uanset om de arbejder på hel- eller deltid, og der gælder de samme undtagelser som for opgørelsen i forbindelse med rimelighedskravet (BAB § 86, stk. 2).

Både private og offentlige arbejdsgivere er omfattet af merbeskæftigelseskravet, men der anvendes forskellige opgørelsesmetoder for antallet af ordinært ansatte for private og offentlige virksomheder.

For private virksomheder gælder, at:

- Merbeskæftigelseskravet skal ses i forhold til det gennemsnitlige antal ansatte i virksomheden over de seneste 12 måneder.
- En medarbejderrepræsentant skriftligt skal tilkendegive, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt (BAB § 90, stk. 3).
- Hvis der ingen ansatte er i virksomheden, skal merbeskæftigelseskravet tjekkes af jobcentret.
- Enten virksomheden eller en jobcentermedarbejder manuelt skal indtaste gennemsnittet af antallet af ordinært ansatte over de seneste 12 måneder.

For offentlige virksomheder gælder, at:

- Virksomhedens normale beskæftigelse opgøres på baggrund af virksomhedens budget (BAB § 89, stk. 2).
- Efterlevelse af merbeskæftigelseskravet sikres af den offentlige virksomhed og de ansatte i fællesskab (BAB § 89, stk. 1).

Med virksomhedens budget menes, at en offentlig virksomhed lever op til merbeskæftigelseskravet i de tilfælde, hvor der er ansat det antal medarbejdere, som det aktuelle budget tilsiger, forud for oprettelsen af en løntilskudsstilling.

For de offentlige virksomheder bemærkes det, at den budgetbaserede opgørelsesmetode er en barriere for digitalisering, da validering og kontrol heraf ikke kan gennemføres på baggrund af registeropgørelser. Endvidere er det administrativt vanskeligt for jobcentrene at verificere virksomhedernes angivne oplysninger.

Der findes særlige regler for en række målgrupper. Disse regler betyder, at der for revalidender, førtidspensionister og personer omfattet af den særlige ordning for relativt nyuddannede med handicap gælder et særligt merbeskæftigelseskrav. Ansættelse med løntilskud af personer i den målgruppe skal enten udgøre en nettoudvidelse som angivet ovenfor, eller stillingen skal være blevet ledig som følge af frivillig afgang, afgang på grund af alder, frivillig reduktion af arbejdstiden eller afskedigelse på grund af forseelse (BAB § 87).

Regelrelaterede implementeringsforudsætninger

For at kunne gennemføre scenariet er det nødvendigt at ændre regelgrundlaget for især opgørelsen af antallet af ansatte til brug i forhold til både rimelighedskravet og merbeskæftigelseskravet.

I optællingen af antallet af ansatte i virksomhederne skal der i dag undtages en række ansættelsestyper. Ansatte i tidsbegrænsede stillinger, stillinger med specifikke arbejdsopgaver og ansatte i jobrotation eller fleksjob

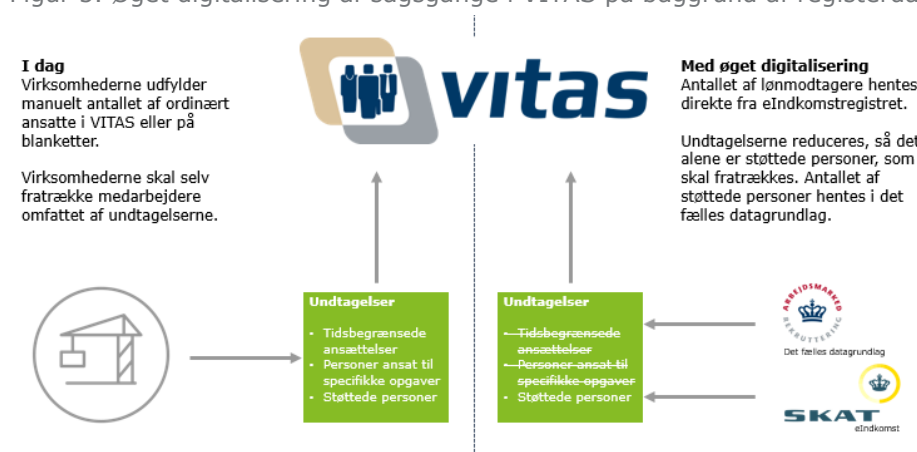
skal i dag ikke tælles med, når virksomhederne indberetter, hvor mange ansatte de har.

Det vil være muligt at hente information om antallet af medarbejdere fra eIndkomstregistret i form af antallet af unikke personer, der modtager løn fra virksomheden i en given måned. Dog kan de to undtagelser om tidsbegrænsede stillinger og stillinger med specifikke arbejdsopgaver ikke trækkes fra eIndkomst, DFDG eller andre registre. Det er derfor en forudsætning for digitaliseringen, at undtagelserne fjernes.

2.2.2 Beskrivelse af den tekniske løsning

Digitaliseringsscenariet omfatter integration af registerdata fra eIndkomst og DFDG i VITAS for at hjælpe virksomhederne med at udfylde oplysninger om medarbejdersammensætningen eller objektivet afgøre, om krav relateret hertil er opfyldt. Scenariet er beskrevet i figuren nedenfor.

Figur 5. Øget digitalisering af sagsge i VITAS på baggrund af registerdata



I digitaliseringsscenariet hentes oplysninger om antallet af personer, der modtager løn i virksomheden, fra eIndkomst og antallet af støttede personer fra det fælles datagrundlag. Oplysningerne vises for et givet P-nummer.

De umiddelbare gevinster ved digitalisering vil være en lettelse af virksomhedernes byrde med at registrere oplysninger om ansatte og en lettelse af jobcentrenes kontrol af disse oplysninger. Gevinsterne opnås således både på ansøgnings- og godkendelsestidspunktet og i den løbende kontrol af virksomhedens forholdstal. Arbejdsgiverne vil ikke behøve at indberette eventuelle ændringer, da disse kan trækkes automatisk. Jobcentrene vil kunne blive gjort opmærksom på tilfælde, hvor virksomhederne ikke længe opfylder rimelighedskravet. Herudover forventes objektive data at øge præcisionen og transparensen i det datagrundlag, som bevillinger udstedes på baggrund af.

2.2.3 Tekniske forudsætninger for implementering

For det fælles datagrundlag vil det være væsentligt, at der anvendes så opdaterede data som muligt, da for eksempel en ansøgning om virksomhedspraktik kan være en erstatning for et hidtidigt praktikforløb, der er blevet afbrudt før tid. Hvis VITAS ikke har adgang til opdaterede data, der kan bekræfte, at et givet forløb er afbrudt, og virksomheden derfor igen har plads til en virksomhedspraktik, vil det kunne medføre udfald til manuel sagsbehandling. Det kan således være nødvendigt at foretage registeropslag i forbindelse med virksomhedens ansøgningsproces.

Figur 4. Oversigt over registerdata

Relevante registerdata for digitalisering

eIndkomst

(antal medarbejdere)

- P-nummer
- Udbetalt lønsum per unik medarbejder (identificeret ved cpr-nummer eller SE-nummer)
- Måned

Det fælles datagrundlag

(antal støttede personer i virksomhed)

- P-nummer
- Måned
- Ordning
- Antal støttede personer

I forhold til eIndkomstregistret er det muligt direkte at hente data om virksomheders lønudbetalinger via webservices. Virksomheder er ved lov forpligtet til senest den sidste bankdag i måneden at indberette lønoplysninger, hvorfor det ikke kan forventes, at der kan findes oplysninger i eIndkomst om antal ansatte, der viser et aktuelt øjebliksbillede for virksomheden. eIndkomstdata vil således altid vise antal ansatte i den seneste hele måned. Det betyder samtidig, at hvis det ønskes, kan STAR opbevare aktuelle data fra tidligere eIndkomstopslag om en given virksomhed i op til én måned og herved undgå nye opslag om virksomheden.

Det bemærkes, at STAR jævnfør den gældende bekendtgørelse, der danner grundlag for eIndkomst³, vil have behov for at indgå aftale med SKAT (systemejer af eIndkomst) om myndighedsadgang til virksomhedsoplysninger.

Det bemærkes, at der for begge registre vil være behov for at hente registerdata på baggrund af P-nummer. I forbindelse med analysen og især i forbindelse med de gennemførte virksomheds- og jobcenterinterview har Deloitte afdækket, at der i forhold til virksomheder kan være tvivl om korrekt anvendelse af P-nummer i forbindelse med ansøgningen. Dette kan tilskrives både generel forvirring blandt virksomhederne om selve P-nummerbegrebet og valg af forkert P-nummer som grundlag for ansøgningen. Denne udfordring kan ikke løses alene ved inddragelse af registre, men opslag i eIndkomst og visning af personaleantal herfra kan eventuelt anvendes til at hjælpe virksomhederne med at vælge det rigtige P-nummer i ansøgningsprocessen.

³ BEK nr 1256 af 09/11/2010.

3 Analyse af potentialer og konsekvenser ved øget digitalisering

Analysens overordnede formål har været at af-dække potentialer og konsekvenser ved øget digitalisering af den virksomhedsrettede indsats. I dette kapitel foretages analyse af det primære digitaliseringsscenarie med særligt fokus på at vurdere konsekvenser ved implementering.

I dette kapitel redegøres der for de forventede potentialer ved øget digitalisering. Først præsenteres det digitaliseringsscenarie, der tager udgangspunkt i en mulig automatisering af valideringen og kontrollen med virksomhedernes opfyldelse af rimeligheds- og merbeskæftigelseskravet.

Gennemgangen af digitaliseringsscenariet tager udgangspunkt i de samlede hovedprocesser for ansøgnings- og bevillingsprocessen i VITAS, der fremgår af figuren nedenfor.

Figur 6. Ansøgnings- og bevillingsproces i VITAS



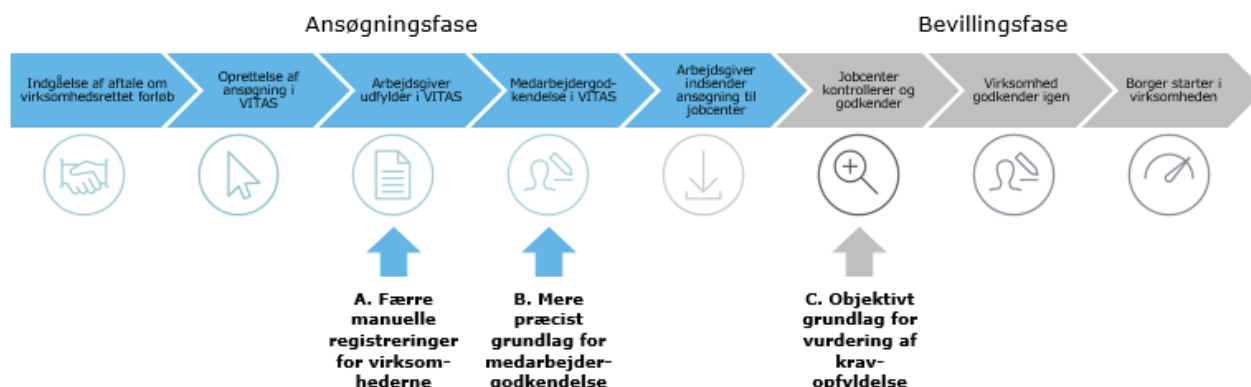
3.1 Beskrivelse af digitaliseringsscenarie

I dag afgiver virksomheder manuelt en række informationer om deres antal af ordinært ansatte ved ansøgning om en virksomhedspraktikant eller løn-tilskud i VITAS. I denne analyse har Deloitte undersøgt potentialer, muligheder og konsekvenser ved i stedet at anvende registerdata i SKATs eIndkomstregister til at specificere en virksomheds antal tilknyttede lønmodtagere.

3.1.1 Procesændringer relateret til scenariet

De analyserede konsekvenser for ansøgnings- og bevillingsprocessen i VITAS er illustreret i figuren nedenfor.

Figur 7. Automatisering af rimeligheds- og merbeskæftigelseskravet



De tre ændringer, der følger af digitaliseringen, omfatter:

1. At virksomhederne ikke længere behøver foretage optælling og angivelse af antallet af ansatte ved ansøgning, medmindre de er uenige i opgørelsen.
2. At medarbejderrepræsentanten, der skal attestere, at virksomhedens angivne oplysninger er korrekte, får forevist et mere validt grundlag til godkendelse.
3. At jobcentret ikke behøver sagsbehandle manuelt, om merbeskæftigelseskrav og rimelighedskrav er opfyldt for de sager, hvor VITAS kan gennemføre objektiv godkendelse på baggrund af registerdata.

3.1.2 Vurdering af konsekvenser ved realisering af scenariet

Konsekvensberegningerne er foretaget på 370 tilfældigt udvalgte bevilgede sager om løntilskudsstillinger og virksomhedspraktikker, der er kombineret med data fra eIndkomst og det fælles datagrundlag, og som er leveret til Deloitte af STAR til brug i analysen.⁴

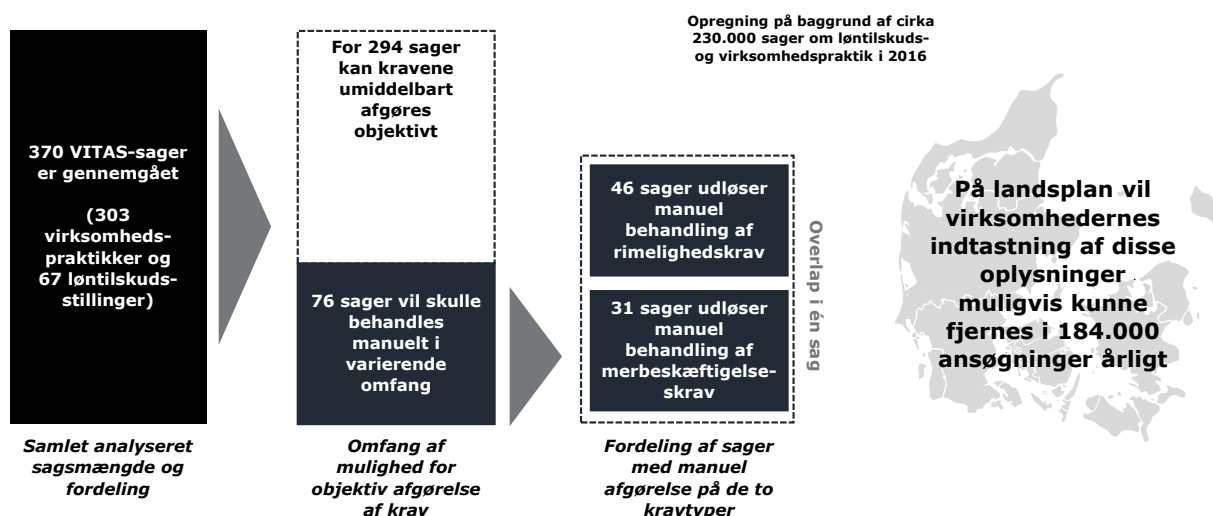
En samlet konsekvensberegning på 370 udvalgte sager fra 2016 viser, at for 294 (cirka 80 procent) af sagerne kan en kontrol og validering af både rimeligheds- og merbeskæftigelseskravet foregå fuldautomatisk. For disse sager betyder det, at både rimeligheds- og merbeskæftigelseskravet kan vurderes opfyldt alene på baggrund af registerdata.

Opregnes dette til nationalt niveau på baggrund af de cirka 230.000 årlige sager, svarer det til, at cirka 184.000 sager kan godkendes, uden at virksomhederne skal registrere antal ansatte, og uden at jobcentrene manuelt skal vurdere ved sagsbehandling, om rimeligheds- og merbeskæftigelseskrav er overholdt.

Det bemærkes dog, at disse tal er behæftet med væsentlig statistisk usikkerhed på grund af det relativt lille antal sager, der er behandlet i konsekvensberegningen.

⁴ Der er i bilag i afsnit 6.1.1 redegjort for sagernes fordeling på ordninger, sektorer og brancher.

Figur 8. Samlet konsekvensberegning for øget digitalisering af rimeligheds- og merbeskæftigelseskravet



Figuren viser, hvordan de 370 sager fordeler sig på henholdsvis virksomhedspraktikker og løntilskudsstillinger. Figuren viser desuden, at 294 af 370 sager vil kunne afgøres objektivt og automatiseret i forhold til kravene, mens 76 sager vil kræve manuel sagsbehandling. Af de 76 sager⁵ vil 31 kræve manuel behandling af merbeskæftigelseskravet, og 46 sager vil kræve manuel behandling af rimelighedskravet.

Sluttelig indikerer figuren et muligt potentiale for objektiv og automatiseret afgørelse af kravopfyldelse på landsplan. Det bemærkes, at potentialet er beregnet ved simpel opregning og behæftet med den usikkerhed, der er redegjort for i afsnit 1.2.

Det bemærkes, at scenariet udelukkende vil understøtte objektiv afgørelse af, om rimelighedskravet er opfyldt, og delvis afgørelse af, om merbeskæftigelseskravet er opfyldt. Der vil således fortsat skulle gennemføres en række manuelle processer, der omfatter:

- At virksomhederne fortsat på tro og love vil skulle erklære, at der ikke er foretaget afskedigelser i tilsvarende stillinger indenfor en specifik periode for at overholde merbeskæftigelseskravet.
- At virksomhederne fortsat vil skulle angive en række andre oplysninger på tro og love.
- At jobcentret fortsat vil skulle føre tilsyn med, om den enkelte ledige er berettiget til den enkelte virksomhedsplacering (ledighedsanciennitet og formål).

Implementeringen af digitaliseringsscenarioet vil således ikke medføre fuld objektiv afgørelse af sager, idet afgørelsen af sager om løntilskud og virksomhedspraktik fortsat vil bero på en række supplerende oplysninger fra virksomhederne og sagsbehandling i jobcentrene.

⁵ Det bemærkes, at én enkelt sag udløser manuel behandling af både rimelighedskrav og merbeskæftigelseskrav og derfor indgår i både de 31 og de 46 sager, der fremgår af figuren.

3.1.3 Yderligere digitaliseringsmuligheder i scenariet

Som det fremgår af figuren ovenfor, vil 76 sager udgå til manuel behandling, hvor det vil være nødvendigt for en jobcentermedarbejder at forholde sig til den enkelte sag og eventuelt indhente yderligere information. Det er ikke ensbetydende med, at det vil blive afvist, at der kan oprettes en virksomhedsplads, men at der vil være brug for yderligere input eller sagsbehandling.

For 14 af de sager, der i konsekvensanalysen falder ud til manuel behandling, skyldes dette muligvis en P-nummerproblematik. Ifølge jobcentrene skyldes det, at mange virksomheder får oprettet ansøgningen på et forkert P-nummer. For at afbøde denne type fejl kan VITAS ved integration til eIndkomst vise antallet af registrerede lønmedarbejdere i den foregående måned i listen over tilgængelige P-numre. Der bør tages højde for, at visning af registrerede lønmedarbejdere i en liste ikke anvendes uhensigtsmæssig til blot at vælge det P-nummer, der giver virksomheden mulighed for at få ansat yderligere støttede beskæftigede.

For 15 sager i konsekvensanalysen, der falder ud til manuel behandling, er der tale om små virksomheder med en fast rotation af virksomhedspraktik eller løntilskud. Ved at tjekke afslutningsdatoen for det eksisterende forløb kan det vurderes, om forløbet når at blive afsluttet, inden det nye forløb påbegyndes. Her vil det være nødvendigt, at VITAS ligeledes sikrer, at den eksisterende sag ikke forlænges, hvis der er bevilget et nyt forløb til samme virksomhed.

Et tredje tiltag, der kan øge andelen af sager med fuldautomatiseret beregning af kravopfyldelse, er, at alle virksomheder, der på ansøgningstidspunktet ikke har nogen personer i støttet beskæftigelse, kan godkendes automatisk i forhold til rimelighedskravet. Dette gælder for eksempel for 278 af de gennemgåede sager. Sagerne vil dog fortsat skulle opfylde merbeskæftigelseskravet, i det tilfælde at der er tale om en løntilskudsstilling.

4 Detaljering af digitaliseringsmuligheder for rimelighedskravet

Muligheden for digitalisering af virksomhedernes indtastning af oplysninger, der bruges til kontrol af, at rimelighedskravet opfyldes, afhænger af, at de beskrevne undtagelser i opgørelsen af ansatte fjernes. I dette kapitel gennemføres analyse af digitaliseringsmuligheder for rimelighedskravet samt en konsekvensanalyse af, hvad fjernelse af undtagelserne vil betyde for antallet af godkendte sager og potentialet ved digitalisering.

Hensigten med rimelighedskravet er at sikre en rimelig fordeling mellem ordinært ansatte og personer i støttet beskæftigelse i en virksomhed. Konkret betyder rimelighedskravet, at der for de første 50 ansatte i en virksomhed må være en ratio på 1:5 mellem ordinært ansatte og støttede personer. For ansatte i virksomheden udover 50 må ratioen maksimalt være 1:10.

Opgørelsen af ordinært ansatte skal i dag undtages ansatte, der er i tidsbegrænsede stillinger, og ansatte, der er ansat til specifikke arbejdsopgaver, i fleksjob eller i jobrotation.

I dag kontrolleres overholdelse af rimelighedskravet ved, at virksomhederne indtaster i VITAS, hvor mange ordinært ansatte de har, hvorefter jobcentret kontrollerer, om forholdet mellem personer i støttet beskæftigelse og ordinært ansatte er overholdt. I dette kapitel afdækkes først mulighederne for at forenkle opgørelsen af ordinært ansatte i form af en fjernelse af de beskrevne undtagelser. Dernæst præsenteres en analyse af konsekvenserne ved digitalisering af oplysninger til jobcentrenes kontrol af, om virksomhederne opfylder rimelighedskravet. Analysen omhandler især:

- Hvilke konsekvenser overgangen til eIndkomst vil have for antallet af personer, der kan tilbydes virksomhedspraktik eller løntilskud.
- Hvilke konsekvenser digitaliseringen vil have for jobcentrenes opgaver med at sikre ledige virksomhedspraktikker og løntilskudsstillinger.

4.1 Praxis for arbejdet med undtagelserne

Som beskrevet i afsnit 2.2.1 er ordinært ansatte defineret som alle medarbejdere i virksomheden undtagen tidsbegrænsede ansættelser, personer, der er ansat med henblik på en bestemt opgave, og ansatte i fleksjob. Herudover er ansatte med offentligt tilskud også undtaget. Dette gælder både

andre løntilskuds- og virksomhedspraktikmedarbejdere, men også øvrige typer af støttede medarbejdere som ansatte i fleksjob og ansatte i jobrotation. Det bemærkes, at ordinært ansatte opgøres i forhold til antallet af ansatte og er uafhængig af antallet af arbejdstimer. Ansatte i fleksjob tæller således som hele ansatte til trods for et begrænset antal ugentlige arbejdstimer.

4.1.1 Hvad er praksis for arbejdet med rimelighedskravet?

For at undersøge mulighederne for en regelforenklings har Deloitte gennemført en undersøgelse af praksis for den måde, undtagelserne forvaltes på i dag. I den forbindelse er 50 virksomheder, der har haft en person i løntilskud eller virksomhedspraktik i 2016, blevet spurgt om, hvordan de konkret opgør antallet af ordinært ansatte i ansøgningsprocessen, og om deres kendskab til undtagelserne.

Længst størstedelen af virksomhederne baserer deres opgørelse i VITAS på et kvalificeret skøn eller på baggrund af en manuel optælling. Blot 10 procent af de adspurgte virksomheder tilkendegiver at gøre brug af et systemtræk i forbindelse med opgørelsen af, hvor mange ansatte de har haft i løbet af de seneste tre måneder.

Derudover viser undersøgelsen, at over halvdelen af virksomhederne ikke kender til undtagelserne. For de virksomheder, der giver udtryk for, at de er bekendt med undtagelserne om de tidsbegrænsede og opgavespecifikke ansættelser, fremhæves det, at undtagelserne er komplicerede og svære at anvende i praksis på grund af mangel på definition af blandt andet ansættelser i specifikke arbejdsopgaver.

I forlængelse af de gennemførte virksomhedsinterview er der desuden foretaget en række interview med relevante medarbejdere og ledere i syv udvalgte jobcentre⁶. I forhold til virksomhedernes arbejde med rimelighedskravet fremhæver jobcentermedarbejderne, at de oplever virksomhedernes opgørelser som præget af en høj grad af skøn.

Der er således i interview med både virksomheder og jobcentre konstateret udfordringer med anvendelse af undtagelserne. Og der er ligeledes bred enighed om, at det vil medføre en forenkling af de afgivne oplysninger og en bedre præcision, hvis undtagelserne fjernes.

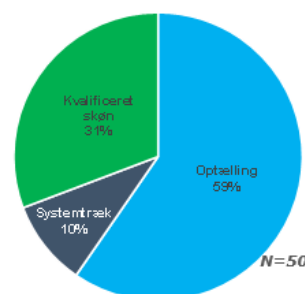
4.2 Konsekvenser ved øget automatisering gennem anvendelse af eIndkomstdata

Fjernelse af undtagelserne for tidsbegrænsede og opgavespecifikke ansættelser er en forudsætning for, at eIndkomstdata kan bruges, da informationerne om disse typer ansættelser ikke kan hentes fra registre. Alternativt til fjernelse af undtagelserne kan virksomhederne også blive bedt om at svare på, hvor mange tidsbegrænsede og opgavespecifikke ansatte de har.

I analysen gennemføres der konsekvensanalyse af et scenarie, hvor undtagelserne fjernes, og sagsbehandlingen af rimelighedskravets opfyldelse automatiseres. Konsekvensanalysen består i at genberegne sager på baggrund af fjernede undtagelser og anvendelse af registerdata.

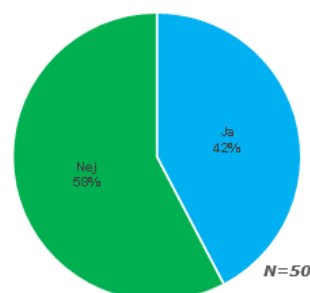
Figur 9. Virksomhedernes opgørelsespraksis

Hvordan har du opgøret antallet af ordinært ansatte?



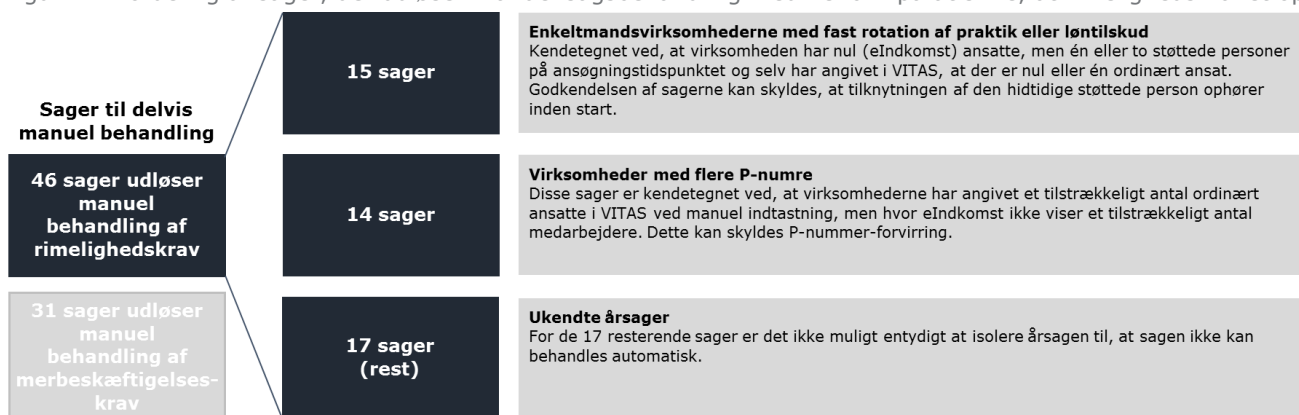
Figur 10. Virksomhedernes kendskab til undtagelserne

Kender du undtagelserne?



⁶ Oversigt over deltagende jobcentre og de anvendte interviewguider fremgår af henholdsvis afsnit 6.1.3 og 6.2.2.

Figur 11. Fordeling af sager, der udløser manuel sagsbehandling med henblik på at sikre, at rimelighedskravet opfyldes



Ud af de 370 analyserede løntilskuds- og virksomhedspraktiksager vil sagsbehandlingen af virksomhedernes overholdelse af rimelighedskravet kunne foregå uden manuel behandling for 324 (mere end 85 procent) af sagerne, fordi opgørelsen af ordinært ansatte automatisk kan hentes fra eIndkomst på baggrund af det angivne P-nummer.

For de 46 sager, hvor der ikke kan gennemføres objektiv afgørelse af rimelighedskravet, vil det fortsat være nødvendigt, at jobcentret manuelt sagsbehandler og kontrollerer, at rimelighedskravet overholdes.

For mere end 60 procent af disse sager skyldes dette to forhold. For det første, at virksomheden i forvejen har en ansat i støttet beskæftigelse på ansøgningstidspunktet i et forløb, der vil være afsluttet på starttidspunktet for det forløb, der ansøges om. Dette er tilfældet i 15 af de 46 sager i stikprøven. For det andet, at virksomheder med flere P-numre får oprettet ansøgningen på et forkert P-nummer, hvor personen ikke reelt vil været tilknyttet, og hvor der er registreret for få ansatte til at overholde rimelighedskravet. Dette er tilfældet i 14 af de 46 sager.

For de resterende 17 af 46 sager har det ikke været muligt at identificere mønstre for, hvorfor sagerne ikke overholder rimelighedskravet.

I slutningen af kapitlet beskrives to cases, hvor virksomheder vurderet på baggrund af registerdata alene ikke opfylder rimelighedskravet.

Med henblik på at etablere et overblik over konsekvenserne ved at implementere digitaliseringsscenarioet undersøges virksomhedernes samlede kapacitet til at modtage støttede personer og derved det samlede rum for virksomhedspraktikker og løntilskud i de 370 sager.

Den totale kapacitet er udregnet ved at sammenholde virksomhedens antal ordinært ansatte med det samlede antal støttede personer, inklusive den løntilskudsstilling eller virksomhedspraktik, som sagen omhandler. Udgangspunktet er ratioforholdet mellem støttede personer og ordinært ansatte (1:5 for 0-50 ansatte og 1:10 derover).

Af tabellen nedenfor fremgår den totale kapacitet for antal støttede personer i virksomhederne, der fremgår af de 370 sager. Kapaciteten er opgjort på ansøgningstidspunktet og på baggrund af virksomhedernes egne angivne antal ordinært ansatte sammenholdt med antal ansatte baseret på eIndkomst. Kapaciteten angiver, hvor mange støttede personer en given afgrænset virksomhed vil kunne modtage alene opgjort på baggrund af rime-

lighedskravet. Tallet i rækken med 2-5 (antal) personer angiver således, hvor mange virksomheder der på deres sagers ansøgningstidspunkt vil kunne ansøge og modtage mellem to og fem støttede personer, hvis alle andre forhold taler herfor.

Tabel 3. Sammenligning af mulige støttede personer med og uden digitaliserings-scenariet

Virksomhedernes kapacitet til støttet beskæftigelse	Virksomhedsangivelse (med undtagelser) ⁷	eIndkomst (uden undtagelser)
Antal personer	Antal virksomheder (egen angivelse)	Antal virksomheder (eIndkomst)
1	149	135
2-5	104	99
6+	83	90
<i>Manuel sagsbehandling</i>	34	46
Total	370	370

I en stor del af sagerne har virksomhederne på ansøgningstidspunktet kapacitet til én ledig i støttet beskæftigelse. Ved anvendelse af virksomhedernes egne registreringer vil 149 af virksomhederne have haft mulighed for denne ene løntilskudsstilling eller virksomhedspraktik, der ansøges om, mens dette gælder for 135 virksomheder ved anvendelse af eIndkomstdata.

Derimod stiger andelen af virksomheder, der har en kapacitet på 2-5 personer i støttet beskæftigelse ved anvendelse af eIndkomstdata. Antallet af virksomheder, der vil kunne have mere end fem støttede personer, stiger desuden.

Som det også fremgår af tabellen er der i det oprindelige scenarie 34 sager, hvor virksomhederne vurderet alene på baggrund af deres egne registreringer af ordinært ansatte ingen kapacitet har til at modtage støttet beskæftigelse jævnfør rimelighedskravet. Ved anvendelse af eIndkomstdata stiger dette antal til 46.

Dette er som tidligere beskrevet ikke udtryk for, at sagerne burde have været afvist, men udtrykker, at disse sager vil skulle behandles manuelt. Der kan være flere grunde til, at der er flere støttede personer i virksomheden end umiddelbart "tilladt" under forholdstallet. For eksempel nytteindsats, hvor det regionale arbejdsmarkedsråd har godkendt afvigelse eller forsøg. Et andet eksempel kan være projektet JobFirst, hvor der er givet dispensation til en række kommuner indenfor netop dette område. Derudover kan P-nummerproblematikken og enkeltmandsvirksomheder med fast rotation af virksomhedspraktik eller løntilskud være årsag til, at der øjensynlig ikke er kapacitet.

4.2.1 Jobcentrenes og virksomhedernes vurdering af konsekvenserne ved øget digitalisering

På tværs af jobcentre og virksomheder fremhæves især tre centrale fordele ved, at kontrol og validering af rimelighedskravet overgår til en registerbaseret model med eIndkomst. Først og fremmest påpeger interviewpersonerne, at opgørelserne vil blive mere præcise, end tilfældet er i dag, hvor

⁷ Det bemærkes, at fordelingen af antal sager er beregnet på baggrund af antal ordinært ansatte i den seneste måned og ikke som et gennemsnit over tre måneder.

både virksomheder og jobcentre oplyser, at virksomhederne primært afgiver oplysningerne på baggrund af skøn.

Opgørelsen af ordinært ansatte og dermed kontrollen af rimelighedskravet vil derfor være behæftet med mindre usikkerhed, i det tilfælde der anvendes registerdata. Desuden vil en fjernelse af undtagelserne for opgørelsen af antallet af ordinært ansatte gøre, at der er mindre tvivl om forståelsen af undtagelserne.

Herudover fremhæver flere medarbejdere, at det vil betyde, at jobcentrenes kontrolopgave lettes. Det vil give jobcentermedarbejderne bedre forudsætninger for at gennemføre kontrollen, samtidig med at den samlede tid anvendt på kontrollen vil blive mindsket.

Både jobcentrene og virksomhederne lægger vægt på, at det vil betyde en administrativ lettelse for virksomhederne fremadrettet ikke at skulle opgøre antallet af ordinært ansatte i VITAS. Det kan betyde, at flere virksomheder ønsker at ansætte personer i virksomhedspraktik eller løntilskud, da arbejdsbyrden forbundet med at ansøge og få bevilget en virksomhedspraktikant eller løntilskudsstilling i dag opleves som en barriere for arbejdet med den virksomhedsrettede indsats.

Der peges således på en række administrative gevinster for både virksomhederne og kommunerne forbundet med tiltaget. Det har imidlertid ikke været en del af analysen at kvantificere disse gevinster yderligere, og dette er ikke muligt på det foreliggende grundlag.

Eksempler på cases, der fortsat vil skulle behandles manuelt ved digitalisering af rimelighedskravet



Virksomheden er en sjællandsk låseservicevirksomhed, der i 2016 har søgt og fået bevilget en virksomhedspraktikant.

Sagen og virksomheden har følgende angivne og indberettede ansættelsesforhold.

Angivet i VITAS: 8 ansatte.

Gennemsnitligt antal lønmodtagere over de seneste tre måneder (eIndkomst): 7 ansatte.



Virksomheden overgår til manuel sagsbehandling for rimelighedskravet, da der ved ansøgningstidspunktet allerede er én person i støttet beskæftigelse, og grænsen ved syv ansatte er én ansat. Med otte ansatte som angivet i VITAS ville det heller ikke være muligt at modtage endnu en person i støttet beskæftigelse. Det bemærkes, at der kan være en række årsager til, at rimelighedskravet ikke binder, herunder mulighed for dispensation (fx ved nytteindsats) eller ved forsøg (fx frikommune eller projekter som JobFirst). Sådanne forhold vil fortsat kunne indgå i den manuelle sagsbehandling.



Den ledige har arbejdet i virksomheden fra juli til august, og virksomheden henvendte sig til jobcentret med ønske om at modtage en ledig i virksomhedspraktik. Virksomhedsrepræsentanten giver udtryk for, at jobcentret har bistået med at udfylde ansøgningen i VITAS. Hun fortæller, at hun er bekendt med undtagelserne, og at hun opgør antallet af ordinært ansatte ved en manuel optælling.



Virksomheden er en offentlig kulturinstitution, der i juni 2016 ansøgte om og fik bevilget en virksomhedspraktik. Sagen og virksomheden har følgende angivne og indberettede ansættelsesforhold.

Angivet i VITAS: 10 ansatte.

Gennemsnitligt antal lønmodtagere over de seneste tre måneder (eIndkomst): 0 ansat.



Virksomheden overgår til manuel sagsbehandling for rimelighedskravet, da virksomheden på ansøgningstidspunktet allerede har én person i støttet beskæftigelse og jævnfør eIndkomst ikke har nogen ansatte. Ifølge CVR har virksomheden kun ét P-nummer, og virksomheden oplyser under interview, at dette skyldes, at ansættelser er tilknyttet et andet CVR-nummer.



Den pågældende ledige har arbejdet i virksomheden fra august til oktober 2016. Stillingen blev initieret, ved at virksomheden henvendte sig til jobcentret med ønske om en stilling med løntilskud. Jobcentret har udfyldt ansøgningen i VITAS, og virksomhedsejeren skrev under manuelt på grund af problemer med digital signatur. Hun giver udtryk for ikke at kende undtagelserne og – naturligt grundet virksomhedens størrelse opgør hun antallet af ansatte ved en manuel optælling. Virksomhedsrepræsentanten er positiv overfor en automatisering.

5 Ensretning og digitalisering af merbeskæftigelseskravet

I lighed med rimelighedskravet er det en forudsætning for automatiseret behandling af merbeskæftigelseskravet, at undtagelserne i opgørelsen af antal ordinært ansatte fjernes. I dette kapitel gennemføres analyse af digitaliseringsmuligheder og konsekvenser relateret til merbeskæftigelseskravet.

I dette kapitel gennemgås først mulighederne for ensretning af opgørelsesmetoder for oprettelse af løntilskudsstillinger i både private og offentlige virksomheder gennem en praksiskortlægning. Dernæst analyseres konsekvenserne ved ensretning og overgang til automatiseret validering via eIndkomst for både private og offentlige virksomheder. Konsekvenserne præsenteres i forhold til, hvor høj en andel af sagerne med løntilskud der kan overgå til fuldstændig automatiseret sagsbehandling for merbeskæftigelseskravet.

5.1 Ensretning af opgørelsesmetoder

Hensigten med merbeskæftigelseskravet er at sikre, at løntilskudsstillinger udgør en nettotilførsel af arbejdskraft til den pågældende virksomhed og ikke erstatter eksisterende ordinære arbejdspladser. Som det fremgår af afsnit 2.2.1 beregnes opfyldelse af merbeskæftigelseskravet for private virksomheder på baggrund af det gennemsnitlige antal ordinært ansatte indenfor de seneste 12 måneder. Dette er et EU-krav. For offentlige virksomheder tages der udgangspunkt i antallet af beskæftigede med udgangspunkt i organisationens aktuelle budget. I det følgende redegøres der for eksisterende praksis i forhold til vurdering af merbeskæftigelseskravets opfyldelse.

5.1.1 Kortlægning af praksis

Over de seneste år er der sket et fald i kommunernes anvendelse af løntilskudsstillinger i offentlige virksomheder. Der er dog enkelte kommuner, der fortsat har en høj andel af denne type stillinger. I kommuner med en høj andel løntilskudsstillinger er praksis for opgørelse af merbeskæftigelseskravet præget af en tillidsbaseret dialog med de offentlige virksomheder. Der er her et samlet overblik over, hvor mange løntilskudsansatte den enkelte virksomhed kan have på baggrund af en tro og love-erklæring. Både jobcentermedarbejdere fra kommuner med høj anvendelse af offentlige løntilskud og medarbejdere fra kommuner, der i begrænset omfang bruger offentlige løntilskud, giver udtryk for, at opgørelse på baggrund af de offentlige organisationers budgetter er u hensigtsmæssigt.

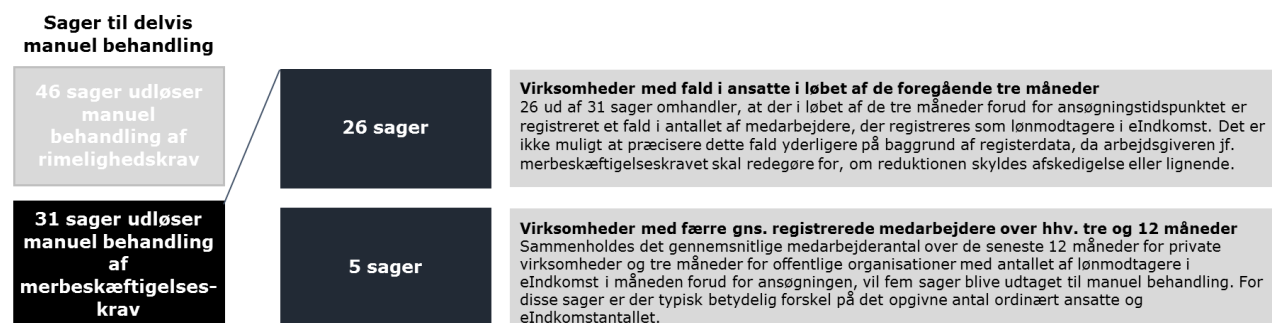
5.1.2 Muligheder for ensretning og digitalisering

Ensretningen vurderes at være en forudsætning for automatisering, idet opslag i budgetter for offentlige organisationer ikke forventes at kunne automatiseres. Ved ensretning og digitalisering af opgørelsesmetoden for henholdsvis offentlige og private virksomheder kan der gennemføres beregning på baggrund af gennemsnittet for ordinært ansatte over de foregående 12 måneder. For offentlige organisationer vil det også være muligt at beregne gennemsnittet over et andet antal måneder såsom tre, fire eller seks måneder. Det skyldes, at de offentlige virksomheder ikke på samme måde som de private er underlagt EU-kravet om 12 måneder.

5.2 Konsekvenser ved automatisering og overgang til eIndkomstdata

For at vurdere konsekvenserne ved ensretning og digitalisering er der gennemført konsekvensberegning af mulighederne for automatisk kontrol og validering i sagsbehandlingen af merbeskæftigelseskravet.

Figur 12. Sager der udgår til manuel sagsbehandling af merbeskæftigelseskravet



Konsekvensberegningen er gennemført på 67 løntilskudssager fra 2016, der er blevet godkendt i VITAS. 36 ud af de 67 sager vil kunne godkendes helt uden manuel behandling, idet de på baggrund af registerdata er beregnet til at opfylde merbeskæftigelseskravet.

Det bemærkes, at der ikke er tale om en fuldstændig automatisering af afgørelser om virksomhedens opfyldelse af merbeskæftigelseskravet, da virksomheden fortsat på tro- og love vil skulle erklære, at der ikke har været typer af afskedigelser i de seneste tre måneder, der ikke harmoniserer med merbeskæftigelseskravet.

De resterende 31 sager, der ikke kan godkendes uden manuel behandling, vil skulle udtages til behandling af en jobcentermedarbejder. Konsekvensanalysen viser, at den største årsag til, at sagerne ikke kan godkendes, er, at der i virksomheden i løbet af de seneste tre måneder forud for ansøgningstidspunktet har været registreret et fald i antallet af ansatte (lønmodtagere).

I slutningen af kapitlet er der beskrevet to cases med sager, der på baggrund af registerdata fremadrettet vil skulle udtages til manuel sagsbehandling i forhold til merbeskæftigelseskravet.

Offentlige virksomheder er ikke underlagt det samme EU-krav om, at opgørelsen for merbeskæftigelse skal foretages på baggrund af de seneste 12 måneder. Der er derfor mulighed for at tilpasse opgørelsesmetoden.

Tabellen nedenfor viser, hvor mange løntilskudsansøgninger der henholdsvis kan automatiseres eller skal behandles manuelt ved automatisk beregning af merbeskæftigelseskravet.

Tabel 4. Beregnet udfald af de 25 offentlige løntilskudsager ved forskellige perioder for beregning af gennemsnit i forhold til merbeskæftigelseskravet

Periode for beregning af gennemsnit	Automatiseret godkendelse af krav	Manuel behandling af krav
Antal måneder	Antal sager	Antal sager
Tre måneder	10	15
Fire måneder	10	15
Seks måneder	10	15
Tolv måneder	9	16

En gennemgang af de offentlige sager viser imidlertid, at tilpasning af antal måneder vil have en meget begrænset effekt jævnfør tabellen nedenfor. Analysen indikerer således, at der er mulighed for at vælge enten 12 måneder eller et mindre antal måneder som beregningsgrundlag uden betydelige udsving i udfaldet for sagerne.

5.3 Vurdering af potentialer, muligheder og konsekvenser ved digitalisering

Konsekvensberegningen sammenholdt med praksisafdækningen viser, at der ikke er væsentlige udfordringer forbundet med at ensrette opgørelsesmetoden for merbeskæftigelseskravet, så offentlige virksomheder underlægges samme opgørelsesmetode som de private virksomheder. Flertallet af offentlige løntilskudssager vil dog skulle udtages til manuel sagsbehandling.

Herudover peger analysen på en yderligere fordel ved øget digitalisering, i form af at medarbejderhøringen fremover vil kunne gennemføres på et mere validt videngrundlag.

Eksempler på cases, der fortsat vil skulle behandles manuelt ved digitalisering af merbeskæftigelseskravet



Virksomheden er et mindre tømrer- og snedkerfirma, der i 2016 har søgt om og fået bevilget en løntilskudsstilling. Sagen og virksomheden har følgende angivne og indberettede ansættelsesforhold.

Angivet i VITAS: 1 ansat.

Lønmodtagere den seneste måned (eIndkomst): 0 ansatte.

Gennemsnitligt antal lønmodtagere over 12 måneder (eIndkomst): 2 ansatte.



Virksomheden overgår til manuel sagsbehandling for merbeskæftigelseskravet, da der har været et fald i antallet af ansatte i løbet af de seneste tre måneder. Årsagen til faldet vil fremadrettet skulle undersøges af en jobcentermedarbejder, for at stillingen kan godkendes.



Den ledige har arbejdet i virksomheden fra maj til september, og den ledige henvendte sig selv til virksomheden med ønske om en stilling med løntilskud. Virksomhedsejerne har selv udfyldt ansøgningen i VITAS, og han er positiv overfor automatisering. Han giver desuden udtryk for ikke at kende undtagelserne og – naturligt grundet virksomhedens størrelse opgør han antallet af ordinært ansatte ved en manuel optælling. På grund af virksomhedens størrelse har der ikke været en medarbejderhøring, i forhold til om merbeskæftigelseskravet er overholdt.



Virksomheden er en kirkelig stiftsadministration, der i 2016 har søgt om og fået bevilget en løntilskudsstilling. Sagen og virksomheden har følgende angivne og indberettede ansættelsesforhold.

Angivet i VITAS: 10 ansatte.

Lønmodtagere den seneste måned (eIndkomst): 351 ansatte.

Gennemsnitligt antal lønmodtagere over 12 måneder (eIndkomst): 355 ansatte.



Virksomheden overgår til manuel sagsbehandling for merbeskæftigelseskravet, da der har været et fald i antallet af ansatte i løbet af de seneste tre måneder. Årsagen til faldet vil fremadrettet skulle undersøges af en jobcentermedarbejder, for at stillingen kan godkendes.



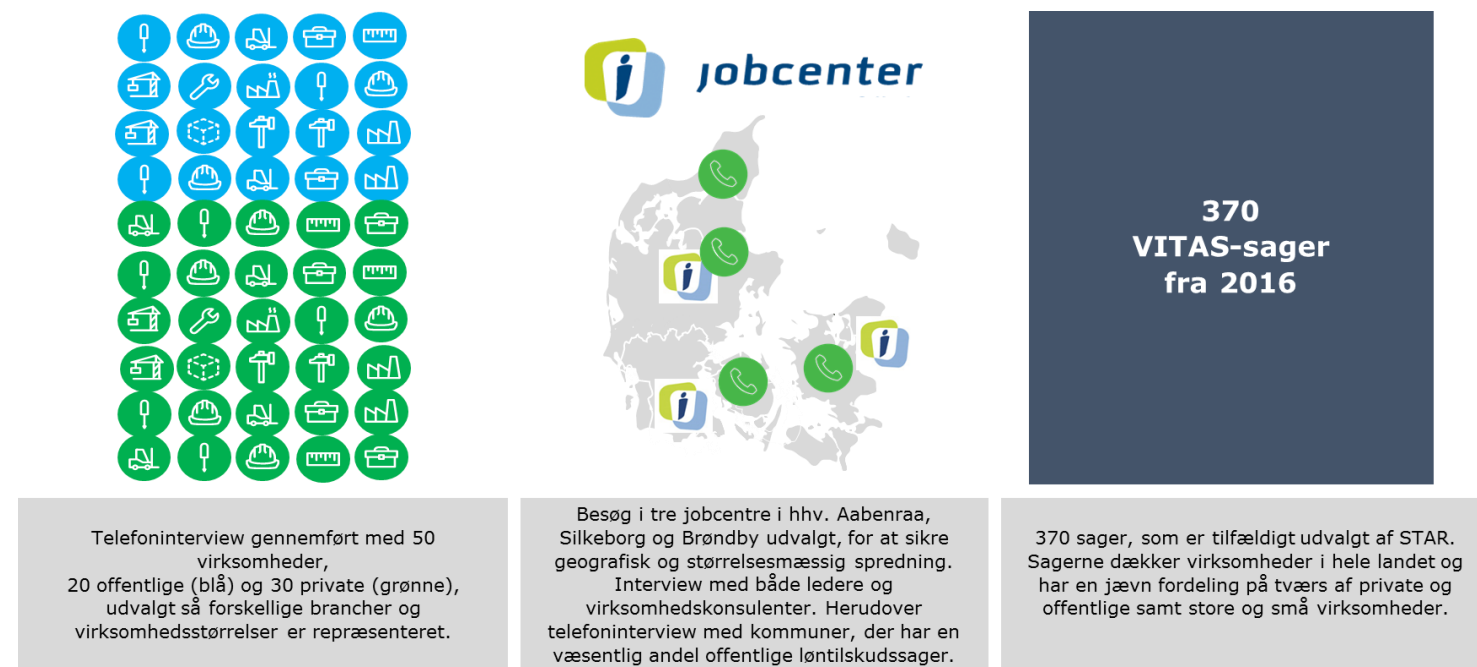
Den pågældende ledige har arbejdet i virksomheden fra september til november og henvendte sig direkte til virksomheden med ønske om en stilling med løntilskud. Virksomhedsrepræsentanten har selv udfyldt ansøgningen i VITAS og giver udtryk for ikke at kende undtagelserne. Den store forskel i antallet af ansatte opgjort i VITAS og i eIndkomst er udtryk for en P-nummerproblematik. Der udbetales således løn til hele stiftets præster fra samme P-nummer, og medarbejderen har opgjort antallet af ansatte i VITAS med udgangspunkt i administrationens størrelse. Opgørelsen udarbejder hun ved en manuel optælling.

6 Bilag

6.1 Undersøgellesdesign og data

I dette bilag præsenteres rapportens datagrundlag, der udgøres af 370 VITAS-sager fra 2016, interview med 50 virksomheder og 7 interview med jobcentermedarbejdere. Se tabellen nedenfor for et samlet overblik.

Tabel 5. Samlet dataoverblik



De 50 virksomhedsinterview er primært indgået i afdækningen af praksis for opgørelsesmetoder af ordinært ansatte i forhold til især undtagelserne. Jobcenterinterviewene er primært anvendt til at kortlægge praksis for forvaltningen af rimeligheds- og merbeskæftigelseskravet. De 370 VITAS-sager med tilkøbt eIndkomst- og DFDG-data, der er modtaget fra STAR, er grundlaget for konsekvensberegningerne ved automatisering af validering og kontrol med rimeligheds- og merbeskæftigelseskravet.

Nedenfor præsenteres først registerdata, dernæst de 50 virksomheder, der er udvalgt til interview, og afslutningsvis en oversigt over undersøgelsens jobcenterinterview.

6.1.1 Registerdata – analysens repræsentativitet og fordeling

Konsekvensberegningerne i rapporten bygger på 370 VITAS-sager, der hver repræsenterer en bevilget virksomhedspraktik eller stilling med løntilskud fra 2016. Sagerne CVR-nummerangivelse er blevet anvendt til at tilkoble en branchekategorisering for virksomhederne i CVR og en registrering af, hvor mange P-numre der er tilknyttet hvert CVR-nummer. Derudover består registerdata af antallet af aktive virksomhedspraktikker og/eller løntilskudsstillinger, virksomheden har haft på ansøgningstidspunktet samt over de seneste 12 måneder fra DFDG. Endelig fremgår det af data, hvor mange lønmodtagere der er registreret i eIndkomst for hver af de seneste 12 måneder frem til ansøgningstidspunktet for den enkelte virksomhed.

Repræsentativitet og forbehold

De 370 sager er ikke repræsentativt udvalgt i forhold til den samlede population af løntilskud- og virksomhedssager, hvorfor det ikke muligt at generalisere rapportens fund til en større mængde sager eller udregne, om resultaterne fra undersøgelsen er statistisk signifikante. Som det fremgår af tabellerne nedenfor repræsenterer data dog bredt brancher i både den offentlige og den private sektor og forskellige virksomhedsstørrelser. STAR oplyser desuden, at branchefordelingen sammenlignet med KLV-data er overvejende repræsentativ, men at der i sagerne er en mindre underrepræsentation af virksomheder indenfor handel. Herudover er begge sagstyper (virksomhedspraktik og løntilskud) repræsenteret med en intern fordeling, der er proportionel med fordelingen på landsplan.

Det bemærkes ydermere, at der i data ikke har været adgang til oplysninger om antallet af øvrige støttede personer i form af personer i jobrotation i virksomhederne. Disse oplysninger vil medvirke til at afgøre, hvor mange støttede personer en virksomhed må have, og er derfor relevante for konsekvensanalysen af, om en sag kan afgøres objektivt. På grund af disse manglende data knytter der sig en supplerende usikkerhed til analysens resultater.

Fordeling af registersager

Fordelingen mellem sagstyper fremgår af Tabel 6. Tabellen viser, om den enkelte sag har været en virksomhedspraktik eller en stilling med løntilskud, og om den modtagende virksomhed er offentlig eller privat. Tabellen viser desuden fordelingen for registersagerne og på landsplan.

Tabel 6. Forhold mellem sagstyper og offentlige og private virksomheder på landsplan og i registerdata

Landsplan (Jobindsats)				Registerdata (370 sager)			
Sagstyper		Offentlige og private virksomheder		Sagstyper		Offentlige og private virksomheder	
Virksomhedspraktik	Løntilskud	Privat	67 %	Virksomhedspraktik	Løntilskud	Privat	52 %
88 %	12 %	Offentlig	33 %	82 %	18 %	Offentlig	48 %

* Jobindsats 4. kvartal 2015, 1. kvartal 2016, 2. kvartal 2016 og 3. kvartal 2016.

Tabellen nedenfor illustrerer, hvordan de 370 sager fordeler sig på tværs af brancher. Branchekategoriseringen er foretaget på baggrund af CVR's hovedbranchekoder, hvor der for hver virksomhed er registreret den primært opgjorte hovedbranche. Der er ikke taget højde for bibranchetilkendegivelser. De 194 private virksomheder fordeler sig på 52 forskellige hovedbranchekoder, hvorfor der er blevet gennemført en konsolidering til seks sektorer og én øvrig-kategori.

Tabel 7. Registersagerne fordelt på branche

Virksomheds- type	Branche	Branchefordeling for private virksomheder		Virksomhedspraktik		Løntilskud	
		Andel sager	Antal sager	Andel sager	Antal sager	Andel sager	Antal sager
Private virksomheder	Bygge-, anlægs- og ejendomsfunktioner	13 %	25	11 %	17	19 %	8
	Handel	25 %	49	26 %	40	21 %	9
	Produktion og Landbrug	19 %	36	18 %	27	21 %	9
	Restaurations og hotel	8 %	15	8 %	12	7 %	3
	Rådgivning	7 %	13	5 %	7	14 %	6
	Social, sundhed og undervisning	11 %	21	13 %	19	5 %	2
	Øvrig (privat)	18 %	35	20 %	30	12 %	5
	I alt	100 %	194	100 %	152	100 %	42
		Branchefordeling for offentlige virksomheder		Virksomhedspraktik		Løntilskud	
		Andel sager	Antal sager	Andel sager	Antal sager	Andel sager	Antal sager
Offentlige virksomheder	Biblioteker, arkiver, museer og anden kulturel virksomhed	5 %	9	5 %	8	4 %	1
	Institutionsophold	7 %	12	7 %	11	4 %	1
	Organisationer og foreninger	23 %	41	25 %	38	12 %	3
	Sociale foranstaltninger uden institutionsophold	19 %	33	17 %	26	28 %	7
	Undervisning	23 %	40	25 %	37	12 %	3
	Øvrig (offentlig)	23 %	41	21 %	31	40 %	10
	I alt	100 %	176	100 %	151	100 %	25

Tabellen viser fordelingen af de 370 sager på tværs af CVR's størrelsesinterval over antal ansatte. Der er en klar overvægt af meget små eller mindre virksomheder i registerdatagrundlaget.

6.1.2 Interview med virksomheder

Der er i undersøgelsen udvalgt 50 virksomheder til deltagelse i et kortere telefoninterview om deres oplevelse med at ansøge om og få bevilget en virksomhedspraktik eller stilling med løntilskud. Det er i udvælgelsen tilstræbt, at disse virksomheder bredt repræsenterer det samlede antal virksomheder i datasættet. Virksomhederne er derfor blevet udvalgt med henblik på tilstrækkelig variation på tværs af brancher og størrelse.

Da merbeskæftigelseskravet kun gælder for løntilskudsstillinger er der i udvælgelsen af sager tilstræbt en tilstrækkelig høj andel af løntilskudssager for at kunne besvare undersøgelsens spørgsmål om opgørelsesmetode for merbeskæftigelseskravet. Derfor er der en væsentlig højere andel løntilskudssager blandt de udvalgte virksomheder end blandt de 370 sager og på landsplan generelt. Af Tabel 8 fremgår fordelingen mellem sagstype og andelen af private og offentlige virksomheder for de 50 udvalgte virksomheder, der er kontakter for de 370 sager, der udgør registerdata, samt sager og landsplan.

Tabel 8. Udvalgte virksomheder fordelt på sagstype og forholdet mellem offentlig og private virksomheder

Fordeling på ordning og sektor (parentes angiver antal)		50 udvalgte virksomheder	370 registersager	195.736 sager på landsplan
Forhold mellem sagstyper	Virksomhedspraktik	72 % (36)	82 % (303)	88 % (171.290)
	Løntilskud	28 % (14)	18 % (67)	12 % (24.446)
Total		100 % (50)	100 % (370)	100 % (195.736)
Forhold mellem offentlige og private virksomheder	Private virksomheder	60 % (30)	52 % (194)	67 % (131.570)
	Offentlige virksomheder	40 % (20)	48 % (176)	33 % (64.166)
Total		100% (50)	100 % (370)	100 % (195.736)

Fordelingen af de 50 virksomheder på tværs af brancher og virksomhedsstørrelse fremgår af Tabel 9 nedenfor. Det bemærkes, at de viste antal i parentes vedrører andelen af de 370 analyserede sager, mens antal udenfor parentes vedrører de gennemførte virksomhedsinterview.

Tabel 9. Fordeling af udvalgte virksomheder på tværs af brancher og virksomhedsstørrelse

Branche	Virksomhedsstørrelse – intervaller over antal ansatte											Totalt antal
	0	1	2 - 4	5 - 9	10 - 19	20 - 49	50 - 99	100 - 199	200 - 499	500 - 999	1.000+	
Biblioteker, arkiver, museer og anden kulturel virksomhed						1						1 (9)
Bygge-, anlægs- og ejendomsfunktioner	1	1	1				1					4 (25)
Handel	1	1	1		1	1	1	1				7 (49)
Institutionsophold								1				1 (12)
Organisationer og foreninger	1	2		1	1							5 (41)
Produktion og landbrug				1		3				1		5 (35)
Restauration og hotel		1	1									2 (15)
Rådgivning			1	1								2 (13)
Social, sundhed og undervisning	1		1	1	1		1					5 (21)
Sociale foranstaltninger uden institutionsophold		1			2	1						4 (33)
Undervisning					1	2	1					4 (40)
Øvrig (offentlig)	2		2					1				5 (41)
Øvrig (privat)	2		1	1		1						5 (36)
Antal sager i alt	8 (38)	6 (43)	8 (65)	5 (58)	6 (58)	9 (58)	4 (25)	3 (13)	0 (8)	1 (2)	0 (2)	50 (370)
Andel sager i alt	16 % (10 %)	12 % (12 %)	16 % (18 %)	10 % (16 %)	12 % (16 %)	18 % (16 %)	8 % (7 %)	6 % (4 %)	0 % (2 %)	2 % (1 %)	0 % (1 %)	100 %

I Tabel 10 fremgår en oversigt over de 50 virksomheder, der er gennemført telefoninterview med.

Tabel 10. Oversigt over virksomhedsinterview

Nr.	Dato for interview	Type virksomhed	Branche	Virksomhedsstørrelse	Ordning	Periode	
1	21-12-2016	Offentlig	Organisationer og foreninger	1	Virksomhedspraktik	16-08-2016	18-11-2016
2	22-12-2016	Privat	Øvrig (privat)	2 - 4	Virksomhedspraktik	01-06-2016	30-06-2016
3	22-12-2016	Privat	Øvrig (privat)	5 - 9	Virksomhedspraktik	14-07-2016	10-08-2016
4	22-12-2016	Privat	Øvrig (privat)	20 - 49	Virksomhedspraktik	21-06-2016	02-08-2016
5	22-12-2016	Privat	Handel	0	Løntilskud	01-09-2016	30-11-2016
6	22-12-2016	Privat	Handel	1	Virksomhedspraktik	22-08-2016	18-09-2016
7	22-12-2016	Privat	Handel	2 - 4	Virksomhedspraktik	08-08-2016	02-09-2016
8	22-12-2016	Privat	Handel	10 - 19	Virksomhedspraktik	15-08-2016	15-11-2016
9	22-12-2016	Privat	Social, sundhed og undervisning	2 - 4	Løntilskud	01-09-2016	28-02-2017
10	22-12-2016	Privat	Social, sundhed og undervisning	5 - 9	Virksomhedspraktik	05-09-2016	02-10-2016
11	22-12-2016	Privat	Social, sundhed og undervisning	10 - 19	Virksomhedspraktik	17-05-2016	03-07-2016
12	22-12-2016	Privat	Bygge-, anlægs- og ejendomsfunktioner	0	Virksomhedspraktik	15-08-2016	09-09-2016
13	22-12-2016	Privat	Bygge-, anlægs- og ejendomsfunktioner	1	Løntilskud	06-06-2016	05-09-2016
14	22-12-2016	Privat	Bygge-, anlægs- og ejendomsfunktioner	2 - 4	Virksomhedspraktik	11-05-2016	09-08-2016
15	22-12-2016	Privat	Social, sundhed og undervisning	50 - 99	Virksomhedspraktik	05-09-2016	30-09-2016
16	22-12-2016	Privat	Restauration og hotel	1	Løntilskud	04-08-2016	30-11-2016
17	22-12-2016	Privat	Restauration og hotel	2 - 4	Virksomhedspraktik	11-07-2016	07-10-2016
18	23-12-2016	Privat	Bygge-, anlægs- og ejendomsfunktioner	50 - 99	Løntilskud	25-07-2016	31-10-2016
19	23-12-2016	Privat	Social, sundhed og undervisning	0	Virksomhedspraktik	11-07-2016	09-10-2016
20	23-12-2016	Privat	Rådgivning	5 - 9	Løntilskud	30-05-2016	29-08-2016
21	28-12-2016	Privat	Øvrig (privat)	0	Virksomhedspraktik	04-07-2016	14-10-2016
22	28-12-2016	Privat	Øvrig (privat)	0	Virksomhedspraktik	01-07-2016	25-08-2016
23	28-12-2016	Privat	Rådgivning	2 - 4	Løntilskud	20-06-2016	20-09-2016
24	28-12-2016	Privat	Produktion og landbrug	5 - 9	Løntilskud	15-08-2016	01-09-2016
25	28-12-2016	Privat	Produktion og landbrug	20 - 49	Løntilskud	01-08-2016	30-10-2016
26	28-12-2016	Privat	Produktion og landbrug	20 - 49	Løntilskud	08-08-2016	07-09-2016
27	28-12-2016	Privat	Produktion og landbrug	500 - 999	Løntilskud	01-06-2016	31-08-2016
28	05-01-2017	Privat	Handel	100 - 199	Løntilskud	01-07-2016	31-08-2016

Nr.	Dato for interview	Type virksomhed	Branche	Virksomhedsstørrelse	Ordning	Periode	
29	05-01-2017	Privat	Handel	50 - 99	Virksomhedspraktik	27-06-2016	09-09-2016
30	05-01-2017	Privat	Handel	20 - 49	Virksomhedspraktik	01-08-2016	28-08-2016
31	05-12-2017	Privat	Produktion og landbrug Biblioteker, arkiver, museer og anden kulturel virksomhed	20 - 49	Virksomhedspraktik	01-08-2016	08-01-2017
32	05-12-2017	Offentlig	Organisationer og foreninger	20 - 49	Virksomhedspraktik	01-07-2016	30-11-2016
33	05-12-2017	Offentlig	Organisationer og foreninger	5 - 9	Virksomhedspraktik	11-08-2016	05-02-2017
34	05-12-2017	Offentlig	Organisationer og foreninger	0	Virksomhedspraktik	01-06-2016	26-08-2016
35	05-12-2017	Offentlig	Organisationer og foreninger	10 - 19	Løntilskud	12-09-2016	20-11-2016
36	05-12-2017	Offentlig	Organisationer og foreninger Sociale foranstaltninger uden institutionsophold	1	Virksomhedspraktik	17-05-2016	13-06-2016
37	05-12-2017	Offentlig	Institutionsophold	1	Virksomhedspraktik	07-09-2016	06-12-2016
38	06-01-2017	Offentlig	Institutionsophold	100 - 199	Virksomhedspraktik	15-08-2016	11-09-2016
39	06-01-2017	Offentlig	Undervisning	10 - 19	Virksomhedspraktik	03-06-2016	17-06-2016
40	06-01-2017	Offentlig	Undervisning	20 - 49	Virksomhedspraktik	06-06-2016	04-09-2016
41	06-01-2017	Offentlig	Undervisning	20 - 49	Virksomhedspraktik	09-08-2016	05-09-2016
42	06-01-2017	Offentlig	Undervisning Sociale foranstaltninger uden institutionsophold	50 - 99	Virksomhedspraktik	04-07-2016	15-01-2017
43	06-01-2017	Offentlig	Øvrig (offentlig)	10 - 19	Virksomhedspraktik	14-06-2016	01-08-2016
44	06-01-2017	Offentlig	Øvrig (offentlig)	2 - 4	Virksomhedspraktik	13-06-2016	31-08-2016
45	06-01-2017	Offentlig	Øvrig (offentlig)	2 - 4	Løntilskud	15-08-2016	14-12-2016
46	06-01-2017	Offentlig	Øvrig (offentlig)	0	Virksomhedspraktik	02-08-2016	31-10-2016
47	06-01-2017	Offentlig	Øvrig (offentlig) Sociale foranstaltninger uden institutionsophold	0	Virksomhedspraktik	29-08-2016	25-11-2016
48	06-01-2017	Offentlig	Sociale foranstaltninger uden institutionsophold	20 - 49	Virksomhedspraktik	21-06-2016	16-09-2016
49	06-01-2017	Offentlig	Sociale foranstaltninger uden institutionsophold	10 - 19	Virksomhedspraktik	29-08-2016	25-11-2016
50	06-01-2017	Offentlig	Øvrig (offentlig)	100 - 199	Virksomhedspraktik	29-08-2016	25-09-2016

6.1.3 Interview med jobcentre

I tabellen nedenfor præsenteres et overblik over de syv jobcentre, der er indgået i undersøgelsen ved at deltage i interview.

Tabel 11. Oversigt over jobcenterinterview

Kommune	Interviewperson(er)	Primære formål med interview	Interviewtype	Tidspunkt for interview	Udvælgelseskriterier
Aabenraa	Virksomhedskonsulenter	Praksisafdækning i forhold til rimelighedskravet og merbeskæftigelseskravet.	Gruppeinterview	03-01-2017	• Mellemstor kommune med stor erfaring med VITAS. • Geografisk placeret under Arbejdsmarkedskontor Syd.
	Leder	Praksisafdækning i forhold til rimelighedskravet og merbeskæftigelseskravet.	Enkeltperson-interview	03-01-2017	
Silkeborg	Virksomhedskonsulenter	Praksisafdækning i forhold til rimelighedskravet og merbeskæftigelseskravet.	Gruppeinterview	11-01-2017	• Større kommune med stor erfaring med VITAS. • Geografisk placeret under Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord.
	Leder	Praksisafdækning i forhold til rimelighedskravet og merbeskæftigelseskravet.	Enkeltperson-interview	Aflyst	
Brøndby	Virksomhedskonsulenter (aktivitetsparate kontant-hjælpsmodtagere)	Praksisafdækning i forhold til rimelighedskravet og merbeskæftigelseskravet.	Gruppeinterview	12-01-2017	• Mindre kommune med begrænset erfaring med VITAS. • Geografisk placeret under Arbejdsmarkedskontor Øst. • Supplerende interview for at sikre en spredning på tværs af målgrupper.
	Leder	Praksisafdækning i forhold til rimelighedskravet og merbeskæftigelseskravet.	Enkeltperson-interview	12-01-2017	
	Virksomhedskonsulent (job og helbred, herunder sygedagpengemodtagere)	Praksisafdækning i forhold til rimelighedskravet og merbeskæftigelseskravet.	Telefoninterview	16-01-2017	
	Virksomhedskonsulent (forsikrede ledige)	Praksisafdækning i forhold til rimelighedskravet og merbeskæftigelseskravet.	Telefoninterview	16-01-2017	
Slagelse	Virksomhedskonsulent	Praksisafdækning af opgørelsesmetode for merbeskæftigelseskravet ved oprettelse af løntilskud i offentlige virksomheder.	Telefoninterview	13-01-2017	• Kommunen er blandt de kommuner i landet, der opretter flest offentlige løntilskud.

Kommune	Interviewperson(er)	Primære formål med interview	Interviewtype	Tidspunkt for interview	Udvælgelseskriterier
Randers	Leder	Praksisafdækning af opgørelsesmetode for merbeskæftigelseskravet ved oprettelse af løntilskud i offentlige virksomheder.	Telefoninterview	16-01-2017	Kommunen er blandt de kommuner i landet, der opretter flest offentlige løntilskud.
Odense	Virksomhedskonsulent	Praksisafdækning af opgørelsesmetode for merbeskæftigelseskravet ved oprettelse af løntilskud i offentlige virksomheder.	Telefoninterview	16-01-2017	Kommunen er blandt de kommuner i landet, der opretter flest offentlige løntilskud.
Aalborg	Virksomhedskonsulent	Praksisafdækning af opgørelsesmetode for merbeskæftigelseskravet ved oprettelse af løntilskud i offentlige virksomheder.	Telefoninterview	18-01-2017	Kommunen er blandt de kommuner i landet, der opretter flest offentlige løntilskud.
	Virksomhedskonsulent og chefsekretær	Praksisafdækning af opgørelsesmetode for merbeskæftigelseskravet ved oprettelse af løntilskud i offentlige virksomheder.	Telefoninterview	19-01-2017	Kommunen er blandt de kommuner i landet, der opretter flest offentlige løntilskud.
	Digital koordinator	Proceskortlægning og muligheder for borgerrettede selvbetjeningsløsninger i VITAS.	Telefoninterview	24-01-2017	Stor kommune med betydelig erfaring med VITAS og høj volumen af virksomhedsrettede forløb.

6.2 Spørgeguider

6.2.1 Jobcenterinterview

Nedenstående spørgeguide er blevet anvendt i interviewene med jobcentre i januar 2017.

Tabel 12. Spørgeguide til jobcenterinterview

Tema	Formål	Spørgsmål
Intro- duktion Cirka 5 minutter	<i>STARs intentioner med projektet og introduktion til interviewets temaer</i>	Tak, fordi I vil bidrage til projektet <i>Øget digitalisering af den virksomhedsrettede indsats</i>. Konkret er opdraget til opgaven et ønske om at erstatte selvafrapporteret antal ordinært ansatte med registerdata fra eIndkomst. Det vil betyde en øget automatisering og færre registreringer for jobcentermedarbejdere og virksomheder. En udfordring ved brug af eIndkomst er undtagelserne om tidsbegrænsede ansættelser samt personer ansat til at løse en specifik arbejdsopgave. Det er blandt andet de undtagelser STAR vil undersøge konsekvenserne ved at afskaffe. STAR ønsker med projektet at afsøge mulighederne for regelforenkling på området samt at kortlægge, hvad konsekvenserne for praksis vil være ved en øget digitalisering i form af: • Så vidt muligt en objektiv vurdering af hvorvidt rimelighedskrav og merbeskæftigelseskrav er opfyldt på baggrund af eIndkomst-data om antal ansatte. Interviewet vil vare en time og vi vil gerne spørge ind til jeres praksis i forhold til rimelighedskravet, merbeskæftigelseskravet og til sidst selvfundne praktikker herunder konsekvenserne ved en ændring af de eksisterende regler og opgørelsesmetoder. Afslutningsvis vil vi gerne tale med jer om videre digitaliseringsmuligheder, herunder med/i VITAS. Udover interviewene med jer besøger vi yderligere to kommuner (på tværs af arbejdsmarkedskontorer), og vi gennemfører desuden en registerbaseret undersøgelse med data fra VITAS og eIndkomst med omkring 400 sager.
<i>Overgang</i>		
Rimelig- heds- kravet Cirka 15 minutter	<i>Praksisafdækning</i>	• Vil I med udgangspunkt i et typisk borgerforløb prøve at beskrive, hvordan rimelighedskravet indgår i sagsbehandling i forhold til oprettelse og visitering til virksomhedspraktik? - Opgørelse af antal ordinært ansatte herunder hensyntagen til undtagelserne - Indtastning i VITAS - Samarbejdet med virksomhederne - Kontrol • Hvordan kan rimelighedskravet være en barriere for at få borgere i virksomhedspraktik og løntilskud?
	<i>Konsekvenser ved an-</i>	<i>I eIndkomst registreres der, hvor mange personer der udbetales løn til. Dvs. at hvis undtagelserne for eksempelvis</i>

[illegible]

Tema	Formål	Spørgsmål
Videre digitaliseringsmuligheder Cirka 5-10 minutter	<i>Give kommunerne mulighed for at byde ind på regelforenklings- og digitaliseringsdagsordenen, herunder input til videre digitaliseringsmuligheder med/i VITAS</i>	- Hvordan kan arbejdet med den virksomhedsrettede indsats gøres nemmere for jer og virksomhederne med digitale løsninger? - Herunder input til, hvordan I synes VITAS fungerer og hvordan det i endnu højere grad kan understøtte jeres arbejde?
Overgang		
Afslutning Cirka 5 minutter		Mange tak for jeres tid og bidrag. Hvis I har spørgsmål til projektet, er I altid velkommen til at kontakte os. Projektet afsluttes med en kort afrapportering, der vil indgå som del af vidensgrundlaget for videre beslutning om øget digitalisering.

6.2.2 Virksomhedsinterview

Nedenstående spørgeguide er blevet anvendt i de 50 telefoninterview med virksomheder i perioden ultimo december 2016 til medio januar 2017.

Tabel 13. Spørgeguide til virksomhedsinterview

Formål	Spørgsmål
<i>Introduktion</i>	Jeg ringer fra Deloitte på vegne af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Jeg ringer til dig, fordi I har haft en kollega i gennem [<i>en virksomhedspraktik eller løntilskudsstilling</i>] i [<i>tidspunkt</i>], og du fremgår som kontaktperson på sagen. Vi ringer til udvalgte virksomheder for at høre om jeres oplevelser med ansøgning og bevilling af [<i>praktik/løntilskud</i>] i samarbejdet med jobcentret. Jeres bidrag indgår i et projekt som STAR har igangsat, og som Deloitte bistår med, hvor vi undersøger mulighederne for regelforenklinger på området for den virksomhedsrettede indsats i jobcentrene, som fx når I får en virksomhedspraktikant eller løntilskudskollega. Undersøgelsen har udelukkende til formål at afdække, hvordan jobcentrene og virksomhederne arbejder under reglerne som de er i dag med henblik på at gøre det lettere fremover. Kan du huske [<i>virksomhedspraktikanten/løntilskudsstillingen</i>]? Var det dig, der stod for ansættelses/aftalen med jobcentret? [Hvis nej] Har du mulighed for at sende mig videre til din kollega, der sad med den opgave? [Hvis ja] Har du ti minutter til at svare på et par spørgsmål om jeres oplevelser med ansøgning og bevilling af den nye kollega?
<i>Åbnings-spørgsmål</i>	Hvem tog initiativ til ansættelsen? [<i>Virksomhed/jobcenter</i>] Jeg kan se, at I har brugt VITAS og ikke blanketterne – kan du sige lidt om det, du husker fra ansøgningsskemaet og processen? Hvad udfyldte I, hvad udfyldte jobcentret?

<i>Kortlægning af praksis</i>	Man skal blandt andet opgøre antallet af ordinært ansatte i virksomheden – kan du huske, hvordan I gjorde det her hos jer? [<i>Uddyb evt. med at spørge om det trækkes fra HR-system</i>] Er du bekendt med reglerne for, hvordan tidsbegrænsede ansættelser og medarbejdere ansat til en specifik opgave ikke tæller med som ordinært ansatte? [<i>Evt. giv eksempel med flaskedrenge</i>] Evt. spørgsmål til diskrepans mellem eIndkomst og opgivet antal ordinære timer. Hvad tror du den forskel kan skyldes? Traditionelt skal både arbejdsgiver og en repræsentant fra virksomheden bekræfte, at tallet på de ordinært ansatte stemmer – hvordan foregår det her? [<i>Overvej relevans</i>]
<i>Afrunding</i>	Mange tak for din hjælp. Dine svar vil bidrage til arbejdet med at gøre den virksomhedsrettede indsats på beskæftigelsesområdet mere smidig fremadrettet. Hvis du har spørgsmål til projektet, er du velkommen til at kontakte mig på [<i>kontaktinformationer</i>].

6.3 Opkaldslistor og beregningsdata

Opkaldslistor og data fremgår af det regneark, der er fremsendt sammen med afrapporteringen.



Om Deloitte

Deloitte leverer ydelser indenfor revision, consulting, financial advisory, risikostyring, skat og dertil knyttede ydelser til både offentlige og private kunder i en lang række brancher. Deloitte betjener fire ud af fem virksomheder på listen over verdens største selskaber, Fortune Global 500®, gennem et globalt forbundet netværk af medlemsfirmaer i over 150 lande, der leverer kompetencer og viden i verdensklasse og service af høj kvalitet til at håndtere kundernes mest komplekse forretningsmæssige udfordringer. Vil du vide mere om, hvordan Deloitte omkring 245.000 medarbejdere gør en forskel, der betyder noget, så besøg os på Facebook, LinkedIn eller Twitter.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited

Deloitte er en betegnelse for Deloitte Touche Tohmatsu Limited, der er et britisk selskab med begrænset ansvar (DTTL), dets netværk af medlemsfirmaer og deres tilknyttede virksomheder. DTTL og alle dets medlemsfirmaer udgør separate og uafhængige juridiske enheder. DTTL (der også betegnes Deloitte Global) leverer ikke selv ydelser til kunderne. Vi henviser til www.deloitte.com/about for en udførlig beskrivelse af DTTL og dets medlemsfirmaer.