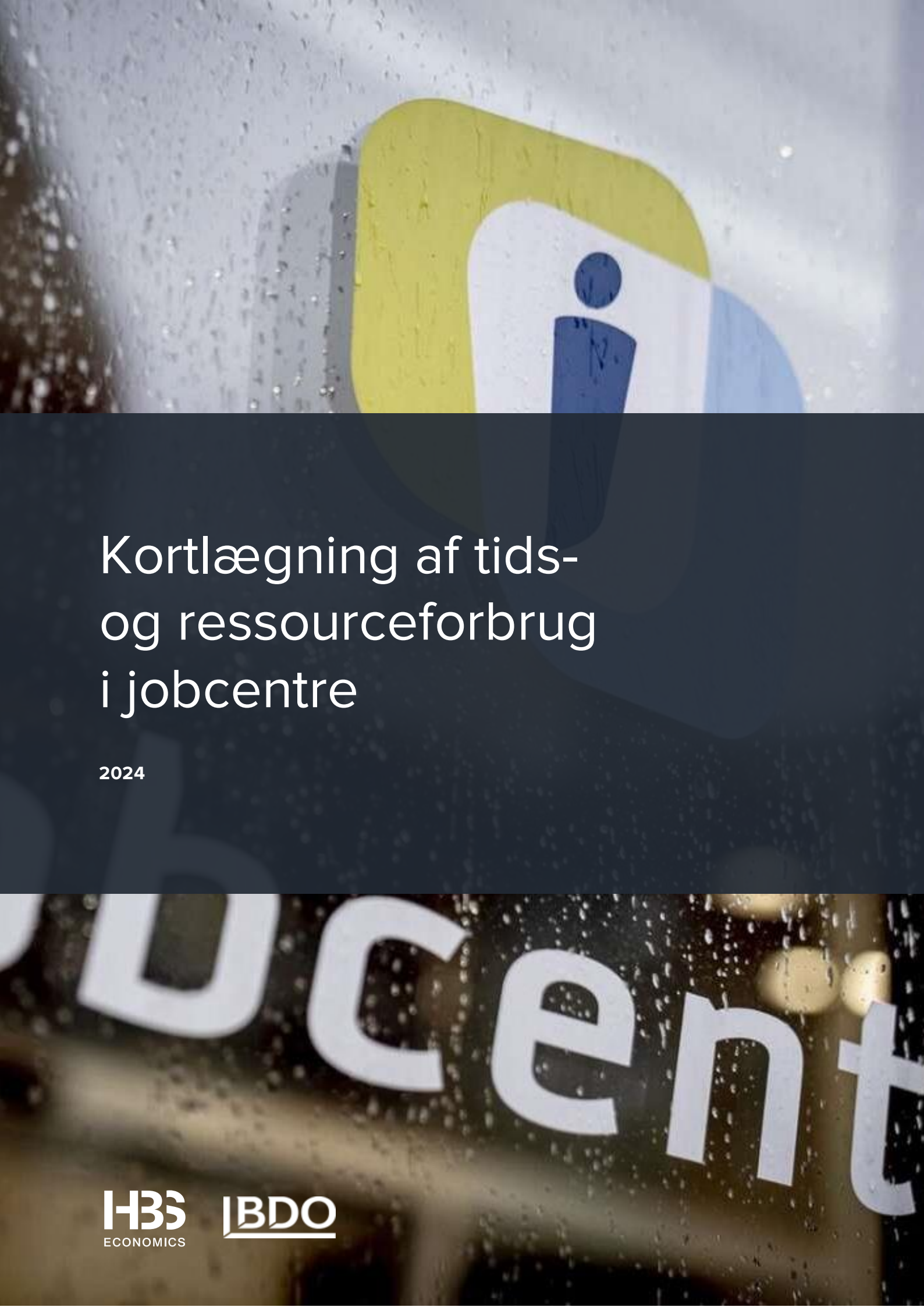


Bilag 5.

Ekspertgruppe for fremtidens beskæftigelsesindsats

Ekspertgruppens kortlægning af tids- og ressourceforbrug i jobcentre

BDO og HBS, 2024



Kortlægning af tids- og ressourceforbrug i jobcentre

2024

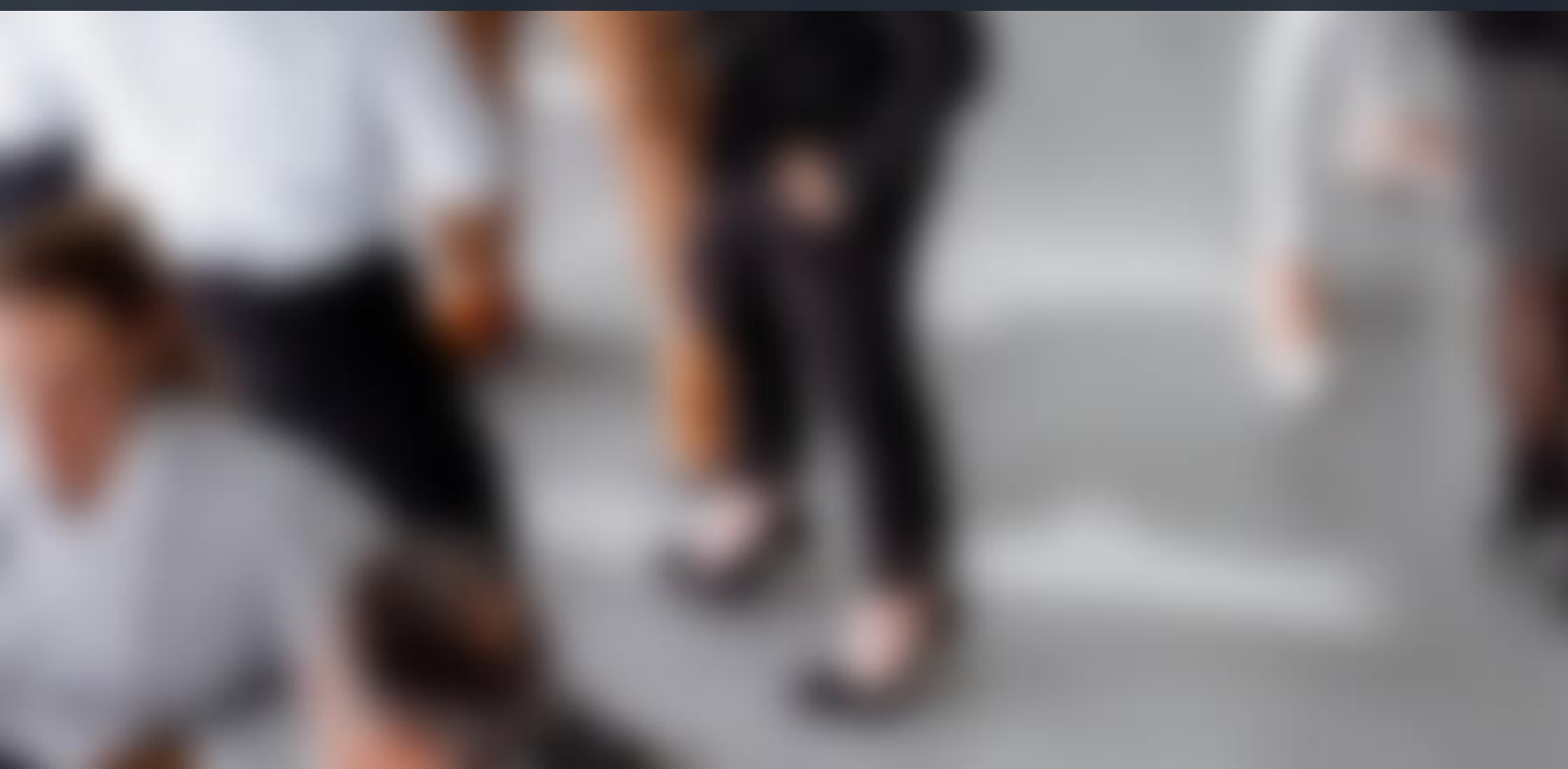
Indholdsfortegnelse

1. Indledning	4
1.1 Baggrunden for og målet med kortlægningen	5
1.2 Kortlægningens metode	5
2. Sammenfatning	7
3. De samlede ressourcer i beskæftigelsesindsatsen	11
3.1 Kort indledning	12
3.2 Afgrænsning af fokus for ressourcekortlægningen	12
3.3 De samlede udgifter til beskæftigelsesindsatsen	13
3.4 De kortlagte ressourcer internt og eksternt	15
3.5 Fordeling på konto 5 og 6	17
3.6 Estimeret ressourceforbrug på opgaver og målgrupper	19
4. Enhedsomkostninger i beskæftigelsesindsatsen	21
4.1 Kort indledning	22
4.2 Enhedsomkostningsbegrebet	22
4.3 Hvad anvendes der pr. fuldtidsperson i indsatsen?	22
4.4 Forskelle mellem kommuner	25
4.5 Enhedsomkostninger på opgaveniveau	27
5. Sagsrelateret arbejde – samtaler og myndighedsopgaver	29
5.1 Kort indledning	30
5.2 Hvad anvendes der ressourcer på?	30
5.3 Hvad driver forskellene i enhedsomkostninger mellem kommuner – volumen og serviceniveau?	33
5.4 Baggrunden for forskelle i produktivitet og serviceniveau	35

6. Virksomhedsrettede indsatser	40
6.1 Kort indledning	41
6.2 Hvad anvendes der ressourcer på?	41
6.3 Hvad driver forskellene i enhedsomkostninger mellem kommuner – volumen og serviceniveau?	43
6.4 Forskelle i tidsforbrug forbundet med at iværksætte tilbud	44
7. Andre beskæftigelsesrettede tilbud	47
7.1 Kort indledning	48
7.2 Hvad anvendes der ressourcer på ift. indsatser?	48
7.3 Hvad driver forskellene i enhedsomkostninger mellem kommuner – volumen og serviceniveau?	50
7.4 Forskelle i tidsforbrug forbundet med at iværksætte andre tilbud	50
8. Bilag: Metode og data	53
8.1 Afgrænsning af fokus	54
8.2 Dataindsamling gennem landsdækkende survey	57
8.3 Dataindsamling i de 16 kommuner	58
8.4 Databehandling, beregningsmetoder og sammenkobling af data	60



1. Indledning



1.1 Baggrunden for og målet med kortlægningen

I 2023 nedsatte regeringen en ekspertgruppe, der skal komme med anbefalinger til fremtidens beskæftigelsesindsats. Ekspertgruppen har i forbindelse med arbejdet ønsket at få skabt et solidt videns- og datagrundlag om ressourceforbruget i beskæftigelsesindsatsen, som kan indgå ved vurdering og beregning af konsekvenser, af forskellige tiltag på området.

Derfor er der iværksat en kortlægning af tids- og ressourceforbruget i beskæftigelsesindsatsen, der både bredt kan dokumentere, hvor mange ressourcer, der anvendes på forskellige målgrupper og opgaver, men også kan forklare i dybden, hvilke typer opgaver og hvilke målgrupper, der trækker mange ressourcer. Tids- og ressourceforbruget i beskæftigelsesindsatsen skal i denne sammenhæng forstås, som tids- og ressourceforbruget ved:

- Beskæftigelsesrettet sagsbehandling, myndighedsopgaver og samtaleindsats for alle målgrupper omfattet af Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats og Integrationsloven.
- Beskæftigelsesrettede tilbud i kommunerne eller hos eksterne leverandører for alle målgrupper omfattet af Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats og integrationsloven.
- Virksomhedsservice samt virksomhedssamarbejde omkring indsatsen for alle målgrupper omfattet af Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats og integrationsloven.
- Ydelsesadministrative opgaver ift. udbetaling af forsørgelsesydelse.
- Driftsunderstøttende opgaver ift. at drive ovenfor nævnte indsats.
- Ledelse knyttet til driften af ovenstående områder.

Tids- og ressourceforbruget i beskæftigelsesindsatsen har gennem flere omgange været genstand for opmærksomhed – ofte for at vurdere muligheder for optimering i beskæftigelsesområdet og skabe grundlag for anbefalinger med fokus på en mere omkostningseffektiv eller produktiv indsats på tværs af kommuner.

Det er et væsentligt afsæt for denne kortlægning, at målet er at skabe viden om tids- og ressourceforbruget, og bidrage med analyser af, hvilke omkostningsdrivere der er for tids- og ressourceforbruget. Forskelle i politiske prioriteringer, organisering og arbejdstilrettelæggelse m.v. kan være baggrund for forskelle i tids- og ressourceforbrug mellem kommuner. Derfor har kortlægningen også skullet muliggøre analyser på dette niveau, men det er ikke et selvstændigt mål for analysen at synliggøre eller pege på forskelle i kommunal praksis. Det har heller ikke været et mål at analysere omkostningseffektiviteten og vurdere ressourceforbruget ud fra bidraget til at skabe resultater eller effekter med indsatsen. Det ville kræve en langt mere omfattende analyse mhp. at identificere kausale sammenhænge mellem ressourceforbrug og resultater.

Det væsentlige for kortlægningen har været at skabe en solid datamodel med nedbrydning af udgifter på målgrupper og opgaver. For at skabe det bedst mulige grundlag for dette, har det været væsentligt at afgrænse opgaven klart og afdække ressourcer på opgaven uafhængigt af, hvor opgaven løses – om det er internt i jobcentret, en anden kommunal enhed eller det er eksternt.

1.2 Kortlægningens metode

Kortlægningen er gennemført gennem to delanalyser, der samlet har skullet sikre et både dækkende og dybdegående billede af tids- og ressourceforbruget i jobcentrene:

Delanalyse 1 er en landsdækkende survey, der leverer viden om:

- ✓ Samlet tids- og ressourceforbrug i beskæftigelsesindsatsen fordelt på hovedkonti, interne og eksterne ressourcer fordelt på målgrupper.
- ✓ Forskelle i tids- og ressourceforbrug på målgruppe- og kommuneniveau.
- ✓ Hvad der driver omkostningerne i kommunerne - målgruppesammensætning, serviceniveau og omkostningstyper (f.eks. interne/eksterne udgifter samt administrative udgifter på hovedkonto 6 og indsatser/tilbud på hovedkonto 5).

Delanalyse 2 tilføjer med afsæt i data fra 16 kommuner endnu en dimension til opgørelserne af tids- og ressourceforbrug og leverer viden om:

- ✓ Tids- og ressourceforbrug i beskæftigelsesindsatsen fordelt yderligere på opgavetyper.
- ✓ Forskelle i tids- og ressourceforbrug på målgrupper og opgaver.
- ✓ Hvilke opgaver driver omkostningerne i kommunerne på de forskellige målgrupper.
- ✓ Hvilke konkrete aktiviteter ligger bag ressourceforbruget for udvalgte nøgleprocesser.

Kortlægningen er gennemført af BDO og HBS Economics med en høj grad af inddragelse af kommuner. Kommunerne har således bidraget med opgørelser af ressourcer og tidsforbrug og har investeret i at analysen er retvisende.

I processen har det været prioriteret, at alle metodiske elementer er pilottestet sammen med 2 kommuner. De har bidraget med ressourcer til at afprøve og give feedback på de anvendte værktøjer og metoder forud for involvering af alle kommuner.

Delanalyse 1

92 ud af 98 kommuner har deltaget i den brede afdækning af ressourcer på landsplan. Disse 92 kommuner dækker ca. 98 pct. af ressourceforbruget på beskæftigelsesområdet og har således en meget høj dækning ift. at skabe et validt billede af de samlede udgifter og fordelingen af disse på målgrupper.

Kommunerne har forskellige organisationsstrukturer og sagsgange omkring beskæftigelsesindsatsen, samt forskellig konteringspraksis og forskelle i anvendelse af interne og eksterne indsatser. Derfor har det været et væsentligt fokus at sikre, at der på tværs af de 92 deltagende kommuner er foretaget opgørelser, der bygger på en ensartet forståelse af, hvilke opgaver og målgrupper, der skal opgøres ressourcer på.

Data er indhentet via en struktureret spørgeramme, som trinvist har guidet kommunerne i at afgrænse ressourcerne på den rigtige måde. Kommunerne er introduceret til spørgerammen via webinarer og har haft adgang til hotline undervejs. Slutteligt har de deltaget i en valideringsproces med systematiske test og kvalitetssikringer af data, hvor de som afslutning på processen har bekræftet ressourceforbruget ud fra de endelige data.

Delanalyse 2

I delanalyse 2 er der i samarbejde med 16 kommuner gennemført en tættere afdækning af de samlede ressourcer på målgruppe og opgaveniveau. De deltagende kommuner er Albertslund, Assens, Esbjerg, Fredericia, Frederiksberg, Frederikshavn, Haderslev, Halsnæs, Holbæk, Ikast-Brande, Kerteminde, Lolland, Lyngby-Taarbæk, Skive, Thisted, og Aarhus.

Delanalyse 2 har en højere detaljeringsgrad og er baseret på, at personaleledere i hver kommune har gennemgået og vurderet tidsforbruget for deres medarbejdere knyttet til beskæftigelsesindsatsen – ofte med inddragelse af medarbejdere eller særlige nøglepersoner. Det har bidraget til at kunne fordele ressourcer ud på opgavetyper og målgrupper.

Disse kommuner har også været inddraget i en tættere afdækning af tids- og ressourceforbruget i særlige nøgleprocesser, som bidrager med viden om, hvad der ligger bag nogle af de kommunale forskelle i ressourceforbrug og hvad der i særlig grad er omkostningsdrivende i den kommunale beskæftigelsesindsats. Fem nøgleprocesser har været i fokus. Der er: jobsamtaler, sanktioner, rehabiliteringsteam, udplaceringer i virksomheder samt placeringer i andre tilbud.

Det har fra opdragsgivers side været forståelsen, at opgørelsen vil afdække, at der er forskelle mellem kommunernes ressourceforbrug på forskellige opgaver og målgrupper, og at der kan være en række organisatoriske og prioriteringsmæssige årsager hertil. Hertil kan lokale forhold og rammevilkår, f.eks. målgruppesammensætning m.v. også have betydning for kommunernes ressourceforbrug. Det har derfor ikke været en hovedambition at pege på og forklare kommunale forskelle i ressourceforbruget, men derimod at skabe et validt billede, som kan drage konklusioner om udgifter og enhedspriser på landsplan. Af samme årsag – og i forståelse med de deltagende jobcentre – er kommunerne anonymiseret i kortlægningen.

2. Sammenfatning



Denne kortlægning af ressourceforbruget i beskæftigelsesindsatsen er iværksat med henblik på at bidrage med viden om det samlede ressourceforbrug i kommunerne på beskæftigelsesområdet og på målgrupper, samt viden om hvad der driver omkostningerne. Kortlægningen er afgrænset til at omfatte ressourcer, der går til at udføre beskæftigelsesrettede og ydelsesadministrative opgaver for personer på dagpenge, sygedagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, ressourceforløbsydelse, selvforsørgelses- og hjemrejseydelse mm., *jf. boks 2.1*. Kortlægningen har en bredere afgrænsning end de gængse opgørelser fra Beskæftigelsesministeriet af udgifterne på beskæftigelsesområdet.

92 kommuner, der står for 98 pct. af udgifterne på beskæftigelsesområdet, har bidraget til kortlægningen, der således står på et solidt grundlag ift. at tegne et dækkende billede af udgifterne i beskæftigelsesområdet.

Kortlægningen er foretaget med baggrund i tids- og ressourceforbruget i 2022, der var det senest opgjorte fulde regnskabsår for kommunerne på dataindsamlings-tidspunktet i efteråret/vinteren 2023/2024. Det er væsentligt i beskæftigelsesområdet at tage udgangspunkt i et fuldt regnskabsår, fordi der – f.eks. ift. eksterne aktører - kan være et ujævnt afregningsmønster over året.

Det er vigtigt i den sammenhæng at være opmærksom på, at der er gennemført væsentlige besparelser på beskæftigelsesområdet i 2023 og 2024. I kortlægningen er der samarbejdet med 16 kommuner om en mere detaljeret ressourceafdækning, hvor udgangspunktet har været årsværksforbruget i 2023. Udviklingen i årsværk mellem 2022 og 2023 for disse kommuner giver et billede af den omstilling kommunerne er igennem, og viser en reduktion i omfanget af interne ressourcer på 6 pct. mellem 2022 og 2023.

Figur 2.1

Samlede udgifter i beskæftigelsesområdet

Udgifter i mio. kr. 2022	Konto 5	Konto 6	Samlet
Internt	2.712	6.345	9.058
Eksternt	3.162	516	3.678
Samlet	5.874	6.861	12.736

Kilde: Ressourceopgørelser fra 92 kommuner samt egne beregninger

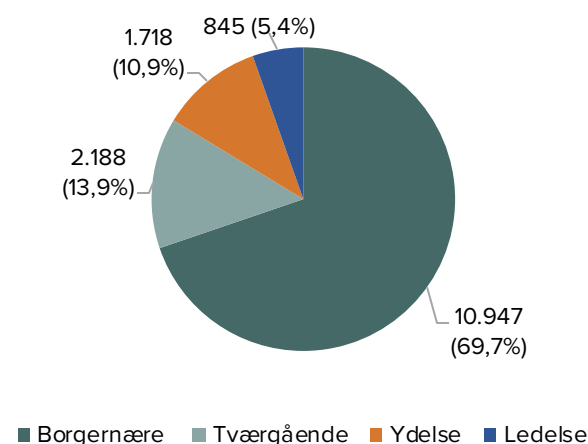
Boks 2.1**Hvilke opgaver omfatter kortlægningen?**

Kortlægning har fokus på opgaver i og omkring den beskæftigelsesrettede indsats for personer på offentlig forsørgelse.

Det omfatter tids- og ressourceforbrug på:

- Jobsamtaler og andre samtaler i kontaktførelset.
- Jobformidling og beskæftigelsesrettet vejledning og rådgivning.
- Tværfaglig koordinering og rehabiliteringsteam.
- Myndighedsopgaver, som f.eks. rådighedsvurderinger, sanktionering m.v.
- Ydelsesadministration.
- Virksomheds- og rekrutteringsservice.
- Samarbejde med virksomheder og uddannelsesinstitutioner om opkvalificerende indsatser.
- Beskæftigelsesrettede tilbud/indsatser – f.eks. jobsøgningskurser, ordinær uddannelse, mentor og lægefaglig bistand.
- Driftsunderstøttende opgaver for beskæftigelsesområdet, herunder økonomi, regnskab, HR, IT support, arbejdsgange, udviklingsaktiviteter mv.
- Stabsfunktioner.
- Ledelse.

Figur 2.2

Fordeling af interne årsværk på funktionstyper

Kortlægningen viser et samlet ressourceforbrug på knap 13 mia. kr. i 2022-pl til beskæftigelsesindsats og ydelsesadministration i 2022, *jf. figur 2.1*. 54 pct. af udgifterne (6,8 mia. kr.) er registreret som administrative udgifter under hovedkonto 6. De øvrige udgifter, er registreret som beskæftigelsesrettede indsatser under hovedkonto 5.

På både hovedkonto 5 og 6 er der medarbejdere i kommunerne og eksterne leverandører knyttet til løsning af opgaverne. Det er ressourcer, der er forbundet med både borgernære opgaver, såsom at afholde samtaler med personer, der er omfattet af beskæftigelsesindsatsen, og myndighedsopgaver. Det er også beskæftigelsesrettede indsatser – udført af kommunen, eksterne leverandører og uddannelsesinstitutioner. Spændvidden i opgaverne kan ses i boks 2.1

Godt 70 pct. af udgifterne er knyttet til interne ressourcer (årsværk) i kommunernes beskæftigelsesindsats og ydelsesadministration. I alt er der 15.700 årsværk i kommunerne, der arbejder med beskæftigelsesområdet, hvoraf ca. 11.000 er årsværk, som kan placeres direkte ud på målgrupper (borgernære årsværk), *jf. figur 2.2*. Heraf er 89 pct. knyttet til klassisk beskæftigelsesindsats og 11 pct. til ydelsesadministration.

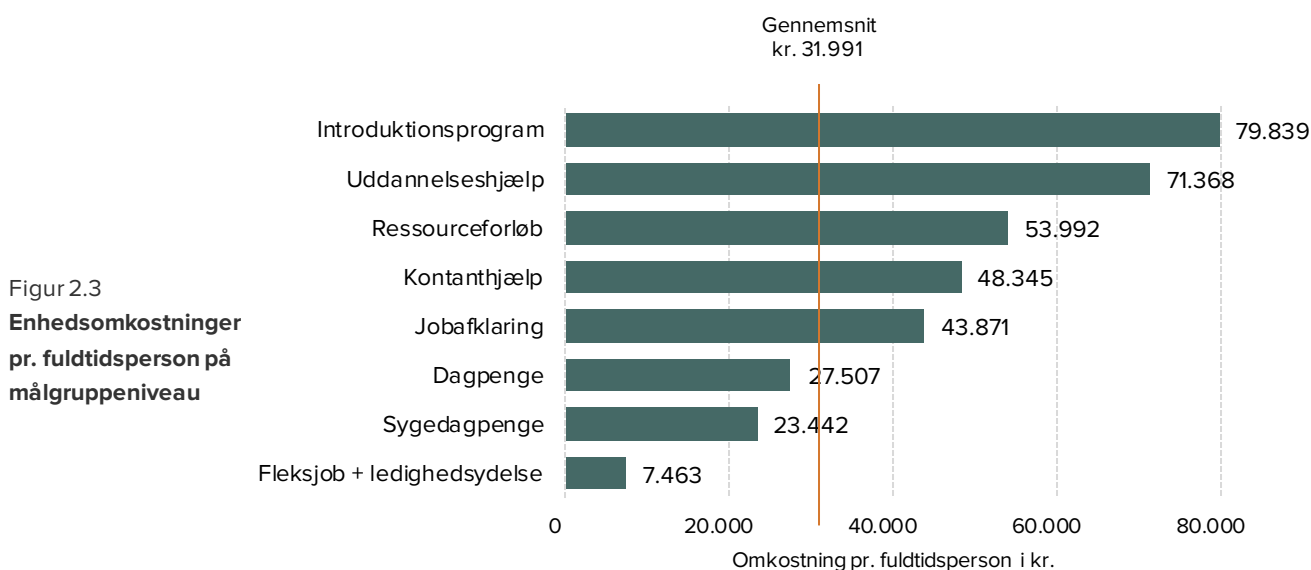
Knap 30 pct. af de samlede ressourcer anvendes eksternt til køb af opkvalificeringsforløb på uddannelsesinstitutioner, beskæftigelsesrettede indsatser hos private leverandører, køb af lægefaglig og tolkebistand m.v.

Kommunerne har i kortlægningen bidraget med oplysninger om, hvordan deres tids- og ressourceforbrug fordeler sig på målgrupper og opgaver. Det er naturligt omfattet af en vis grad af vurderinger/skøn og dermed også usikkerheder. Derfor har ressourcevurderingerne også været gennem en omfattende valideringsproces. Med afsæt i kommunernes målgruppedelinger af interne årsværk og eksterne udgifter, har det været muligt at danne det samlede udgiftsbillede og fordelingen af disse på målgrupper.

Resultaterne viser, at der på tværs af kommuner anvendes gennemsnitligt 31.991 kr. pr. fuldtidsperson knyttet til beskæftigelsesindsatsen. Der er en betydelig variation i enhedsomkostningerne – både mellem kommuner og mellem målgrupper. Ressourceforbruget er størst for de personer, der er omfattet af integrationsindsatsen, hvor særligt retten til danskuddannelse er udgiftsdrivende. Personer, der er fleksjobvisiterede, er de mindst ressourcekrævende. Det skal ses i lyset af, at en stor del af målgruppen er ansat i fleksjob, hvor der er få lovgivningsmæssige forpligtigelser ift. opfølgning og indsats.

Store målgrupper som sygedagpengemodtagere og dagpengemodtagere er også med til at trække de gennemsnitlige udgifter ned. Det skyldes i høj grad, at der er et stort flow i målgrupperne, og mange personer har kun behov for dagpenge eller sygedagpenge i en så kort periode, at det begrænser behovet for indsatser.

De øvrige målgrupper ligger over gennemsnittet, *jf. figur 2.3*.



Kilde: Indberetninger fra Danmarks Statistik, jobindsats.dk og egne beregninger.

Der er også store forskelle i ressourceforbruget mellem kommuner - også ned på de enkelte målgrupper. Der er kommuner, hvis omkostningsniveau er påvirket af målgruppesammensætningen, men når enhedsomkostningerne målgruppekorrigeres, er der fortsat stor spredning, og der er ikke en klar sammenhæng mellem enhedsomkostninger i den enkelte kommune og målgruppesammensætning. De målgruppekorrigerede enhedsomkostninger varierer mellem ca. 24.000 kr. i gennemsnit for de 10 kommuner, der har lavest enhedsomkostning og 40.000 kr. for de 10 kommuner, der har den højeste enhedsomkostning.

Vi har gennemført statistisk analyse af mulige årsager til spredningen i enhedsomkostninger mellem kommuner. Målgruppesammensætning har i sagens natur betydning for enhedsomkostninger, men derudover viser vores indledende undersøgelser ikke tydelige sammenhænge mellem enhedsomkostninger og forskellige potentielle forklarende variable. Højere enhedsomkostninger kan således afspejle højere omkostninger til lønninger, prioritering af et højt aktivitetsniveau mm. Men det kan også afspejle prioriteringer i forhold til det serviceniveau, der vælges at lægge ind i aktiviteterne. Kommunal organisering og prioriteringer mellem forvaltningsområder kan også have betydning. Der er derfor behov for yderligere analyser, hvis forskelle i enhedsomkostningerne skal afdækkes nærmere.

Når man går tættere på kommunernes ressourceforbrug, bliver sammenhængen mellem ressourcer og aktivitetsniveau tydeligere. I de 16 kommuner, hvor der er opnået et tættere blik på, hvordan ressourcerne fordeler sig mellem målgrupper og opgavetyper, er der tydelige sammenhænge mellem kommunernes aktivitetsniveau (antallet af samtaler og indsatser), og de ressourcer der anvendes. Dvs. at et højt aktivitetsniveau også kommer til at afspejle sig i højere udgifter.

Forskellen mellem kommuner er dog også drevet af det indhold, der er i indsatserne. I kortlægningen er der sammen med en række medarbejdere i de 16 kommuner afdækket tids- og ressourceforbruget ved udvalgte nøgleprocesser. Afdækningerne har givet et tydeligt billede af den forskellighed, der ligger i varetagelsen af opgaverne. Eksempelvis varierer kommunernes ressourceforbrug på virksomhedsplaceringer for borgere tæt på arbejdsmarkedet mellem 5,2 timer til 15,6 timer, *jf. tabel 2.1*. Forskellen beror her bl.a. på, hvor meget man forventer den enkelte person og virksomheden selv løfter af opgaver i forløbet.

Volumen i samtaler og placeringer i aktivitet er således en væsentligt omkostningsdriver, men den dybdegående analyse peger også på store forskelle i intensitet og indhold i de enkelte aktiviteter, som en væsentlig forklaring på forskelle i ressourceforbruget.

Tabel 2.1

Timeforbruget i centrale nøgleprocesser på beskæftigelsesområdet (timer pr person der modtager indsatsen)

Målgrupper (timer)	Tidsforbrug	Samtaler	Sanktioner	Rehabiliteringsteam	Virksomhedsplaceringer	Visitation til andre tilbud
Tæt på arbejdsmarkedet (dagpenge, job- og uddannelsesparate)	Lavt	0,8	0,6	-	5,2	1,1
	Højt	2,2	2,6	-	15,6	3,2
	Gns.	1,6	1,6	-	10,2	2,2
Langt fra arbejdsmarkedet (aktivitetsparate og ressourceforløb)	Lavt	1,3	1,1	16,0	16,4	3,5
	Højt	3,1	6,1	23,9	55,4	10,7
	Gns.	2,4	2,6	20,5	33,2	7,6
Sygemeldte (sygedagpenge og jobafklaring)	Lavt	1,3	-	8,2	11,3	-
	Højt	2,4	-	10,0	27,0	-
	Gns.	2,0	-	9,1	17,2	-

Kilde: Tidsforbruget er afdækket sammen med medarbejdere i 16 kommuner, som har bidraget med deres faglige viden om, hvordan der arbejdes med bestemte nøgleprocesser, vurderinger af hvilke aktører der indgår, og hvordan aktiviteten foregår (telefonisk, digitalt eller personligt) Med baggrund i dette har de kommunale medarbejdere skønnet et tidsforbrug på de forskellige aktiviteter, som er opsummeret til et samlet tidsforbrug.



3. De samlede ressourcer i beskæftigelsesindsatsen

IBDO

HBS
ECONOMICS

3.1 Kort indledning

I dette kapitel præsenteres de overordnede resultater af kortlægningen, ift. hvor mange ressourcer der anvendes i beskæftigelsesindsatsen, og hvad der kendetegner udgifterne overordnet og på målgruppeniveau. Det vil sige, at kapitlet præsenterer de overordnede omkostningsbaser, der arbejdes med i beskæftigelsesindsatsen.

Inden præsentationen af resultaterne, er der nedenfor en kort introduktion til metoden og afgrænsningen af kortlægningen, samt nogle overordnede refleksioner omkring de største usikkerheder ved opgørelserne. Metoden bag dataindsamlingen er mere udførligt beskrevet i bilag.

3.2 Afgrænsning af fokus for ressourcekortlægningen

Kortlægningen omfatter alle beskæftigelsesrettede opgaver knyttet til de personer, der er omfattet af Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats (LAB) og Integrationsloven. Målgrupperne fremgår af boks 3.1. Målgrupperne er generelt modtagere af midlertidige forsørgelsesydelse. For borgere omfattet af introduktionsprogram omfatter målgruppen dog både modtagere af selvforsørgelses- og hjemrejseydelse og selvforsørgede.

Opgørelsen omfatter desuden alle de ressourcer, der går til administrative opgaver, opgaver omkring kontaktføreløb og indsatser for målgrupper for beskæftigelsesindsatsen og Introduktionsprogram. Den omfatter også ressourcer knyttet til samarbejde med virksomheder om rekruttering og opkvalificering af arbejdskraft samt ydelsesadministration, herunder udbetaling af forsørgelsesydelse, særlig støtte og enkeltydelse for målgrupperne. Opgaverne fremgår også af boks 3.2.

Boks 3.1

Målgrupper for beskæftigelsesindsatsen

- Dagpenge
- Kontanthjælp (inkl. overgangsydelse)
- Uddannelseshjælp (inkl. overgangsydelse)
- Sygedagpenge
- Jobafklaring
- Fleksjob + ledighedsydelse
- Borgere under introduktionsprogram – omfatter selvforsørgelses- og hjemrejseydelse samt selvforsørgede under introduktionsprogram
- Ressourceforløb
- Andet - omfatter øvrige målgrupper for beskæftigelsesindsatsen. Det kan være beskæftigede, selvforsørgede, 15-17-årige, revalidender eller førtidspensionister

Boks 3.2

Opgaver omfattet af kortlægningen

Kortlægning har fokus på opgaver i og omkring den beskæftigelsesrettede indsats for personer på offentlig forsørgelse (målgrupperne i boks 3.1).

Det omfatter tids- og ressourceforbrug på:

- Jobsamtaler og andre samtaler i kontaktføreløbet.
- Jobformidling og beskæftigelsesrettet vejledning og rådgivning.
- Tværfaglig koordinering og rehabiliteringsteam.
- Myndighedsopgaver, som f.eks. rådighedsvurderinger, sanktionering m.v.
- Ydelsesadministration.
- Virksomheds- og rekrutteringsservice.
- Samarbejde med virksomheder og uddannelsesinstitutioner om opkvalificerende indsatser.
- Beskæftigelsesrettede tilbud/indsatser – f.eks. jobsøgningskurser, ordinær uddannelse, mentor og lægefaglig bistand.
- Driftsunderstøttende opgaver for beskæftigelsesområdet, herunder økonomi, regnskab, HR, IT support, arbejdsgange, udviklingsaktiviteter mv.
- Stabsfunktioner.
- Ledelse.

Kommunerne har opgjort ressourcerne til indsatsen i to spor. Dels gennem opgørelser af antallet af årsværk i den kommunale beskæftigelsesindsats i 2022, der er knyttet til opgaverne – uanset hvor i kommunen opgaven løses og uanset hvor udgifterne er registreret. Dels ved at opgøre udgifter til ordinær uddannelse og danskuddannelse samt til eksterne leverandører, der bidrager til indsatsen (eksterne udgifter).

For den del af ressourceforbruget, der ligger internt i kommunen, er ressourcerne omregnet til kroner ved at gange årsværkene op med kommunernes gennemsnitlige lønudgifter på forskellige funktioner, tillagt et generelt overhead på 15 pct. Overhead skal i denne sammenhæng forstås som udgifter til arbejdsstationer, IT, husleje m.v. Når vi tillægger et generelt overhead, så er det for at balancere, at der i de eksterne køb af indsatsen naturligt vil indgå et overhead i prisen. Der er stor forskel på, hvor stor en del af indsatsen der købes hos eksterne leverandører på kommuneniveau. Kommuner med megen ekstern aktivitet kan derfor komme til at fremstå som meget omkostningstunge, hvis ikke der tillægges et overhead til de interne årsværk.

Metoden er designet for at afgrænse opgørelserne på opgaver og komme tæt på, hvad medarbejderne bruger tiden på i kommunerne, uden at der er spørgsmål som konteringsforskelle, forskelle i kommunernes organisering af beskæftigelsesområdet eller niveauer for huslejer, IT m.v., der støjer i opgørelserne, og giver anledning til forskelle mellem kommuner.

Metoden rummer dog samtidig usikkerheder ift. præcisionen i opgørelserne, som naturligt må følge af, at kommunerne ikke har opgjort de faktiske udgifter til overhead. Kommunerne har haft metoden om overhead i høring og har generelt ikke haft bemærkninger til niveauet.

Der er også oplevet forskelle i, hvor sikkert kommunerne kan adskille interne og eksterne udgifter. Der har været grundige valideringsprocesser og opfølgning med kommuner, hvor det er vurderet, at der er risiko for fejl.

De største usikkerheder vurderes at ligge i de opgørelser, der nedbryder ressourceforbruget på delopgaver, hvor grundlaget er en tæt afdækning af ressourcer i 16 kommuner. Der har generelt været en meget grundig og detaljeret valideringsproces, hvor kommunerne også er forelagt resultater til endelig validering og kvalificering. Der er dog en usikkerhed i opregningen til landsplan. Kommunernes ressourceforbrug rummer en forskellighed i størrelse og prioriteringer, hvor der kan opstå skævheder ved opregningen. De 16 kommuner er dog overordnet et godt spejl på både spredning og gennemsnit ift. både ressourceforbrug og aktivitetsniveau, så der vurderes at være opnået et repræsentativt grundlag for at give valide billeder af ressourcefordelingen gennem de 16 kommuner.

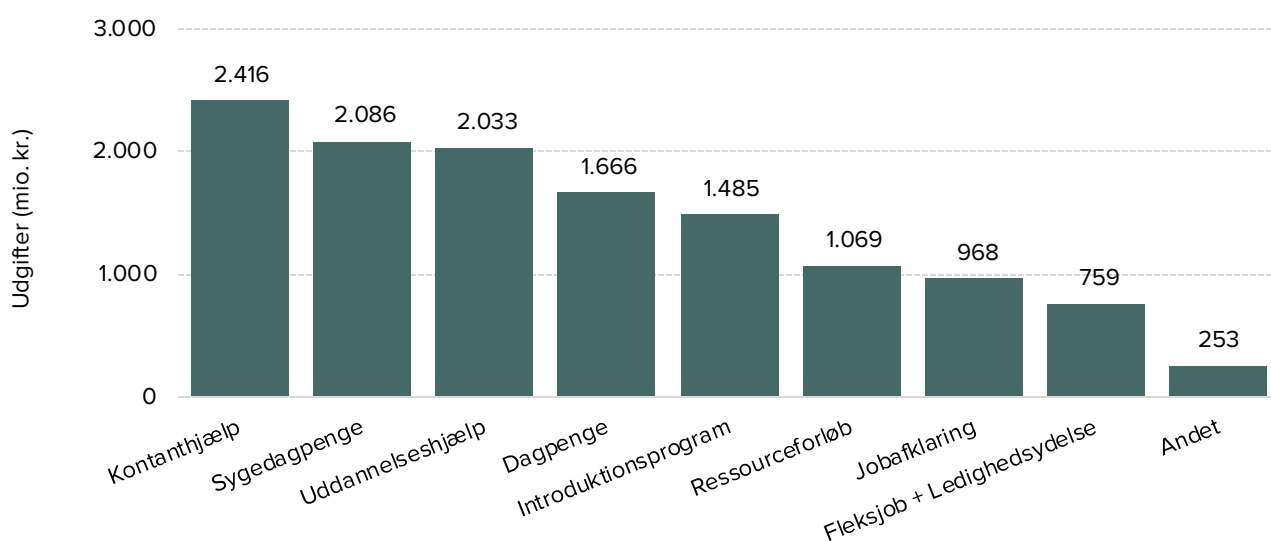
3.3 De samlede udgifter til beskæftigelsesindsatsen

Med kommunernes indberetninger i kortlægningen opgøres de samlede udgifter til beskæftigelsesindsatsen til 12,7 mia. kr. i 2022-pl i de 92 kommuner. De 92 kommuner dækker ca. 98 pct. af udgifterne på beskæftigelsesområdet. Opregnet til samlede udgifter for hele landet, er de samlede udgifter på ca. 12,9 mia. kr. I denne rapport rapporteres der alene på de 92 kommuners samlede indberetninger.

Udgiftsniveauet svarer ca. til de opgørelser Beskæftigelsesministeriet har udarbejdet med baggrund i overordnede regnskabsdata. I svar til Beskæftigelsesudvalget fra april 2024 er det oplyst, at der samlet anvendes 12,1 mia. kr. (2024-pl) på beskæftigelsesindsatsen. Det er ekskl. ydelsesadministration og udgifter til aktivering af personer i introduktionsprogrammet, som er med i denne kortlægning, men inkl. befordringsgodtgørelse og hjælpemidler, som ikke er med i denne opgørelse.

Opgørelsen fordelt på målgrupper viser, at der anvendes flest ressourcer – ca. 2,4 mia. kr. - på indsatsen for den samlede gruppe af kontanthjælpsmodtagere, *jf. figur 3.1*. Indsatsen for unge på uddannelseshjælp og sygemeldte på sygedagpenge trækker også hver især mere end 2 mia. kr.. Sammen med udgifterne til sygemeldte i jobafklaringsforløb anvendes der ca. 3 mia. kr. på indsatsen for sygemeldte.

Figur 3.1

Ressourceforbrug i beskæftigelsesindsatsen opdelt på målgrupper

Kilde: Ressourceopgørelse fra kommunerne og egne beregninger

Anm: "Andet" dækker over indsats for revalidender, beskæftigede, førtidspensionister ol.

Der anvendes ca. 1,5 mia. kr. til beskæftigelsesrettet indsats og danskuddannelse for borgere under introduktionsprogram. Denne del af indsatsen adskiller sig fra øvrige grupper ved, at alle i målgruppen ikke modtager en forsørgelsesydelse. Indsatsen omfatter indsatser under integrationsloven og lov om danskuddannelse, hvor kommunen tilbyder nyankomne flygtninge og familiesammenførte et selvforsørgelses- og hjemrejseprogram eller et introduktionsprogram, som består af:

- Danskuddannelse.
- Beskæftigelsesrettede tilbud i form af vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud.

De omfatter også danskuddannelse for personer, der kommer til Danmark for at arbejde eller tage uddannelse. Knap 50 pct. af udgifterne under introduktionsprogrammet er danskuddannelse.

Opgørelsen viser, at der anvendes ca. 250 mio. kr. på 'øvrige målgrupper', der har ret til indsats. Det drejer sig om indsats for f.eks. revalidender, beskæftigede og førtidspensionister.

3.4 De kortlagte ressourcer internt og eksternt

Kommunerne prioriterer valg af indsatser og leverandører lokalt. Det samlede ressourceforbrug består derfor af udgifter til kommunernes egen drift af beskæftigelsesindsatsen – dvs. til de medarbejdere der varetager de forskellige opgaver i beskæftigelsesindsatsen - samt udgifter til eksterne leverandører af tilbud, herunder danskuddannelse og ordinær uddannelse m.v. Indholdet i de to udgiftstyper er uddybet i boks 3.3.

Hovedparten af udgifterne i beskæftigelsesindsatsen går til finansiering af interne administrative ressourcer og indsatser. Kortlægningen viser, at de interne udgifter svarer til godt 9 mia. kr., *jf. figur 3.2*.

Eksterne udgifter står modsat for ca. 3,7 mia. kr. af de samlede udgifter. Det er udgifter, der primært går til køb af ordinær uddannelse hos uddannelsesinstitutioner og beskæftigelsestilbud hos private aktører, men også køb af tilbud hos andre kommuner.

Der er ganske stor forskel på, hvor stor en andel af udgifterne til beskæftigelsesindsatsen i de enkelte kommuner, der er interne. De 10 kommuner, der har færrest interne ressourcer i indsatsen, anvender gennemsnitligt 54 pct. af ressourcerne internt. De kommuner, der anvender den største andel af ressourcerne internt anvender gennemsnitligt 83 pct. af ressourcerne internt, *jf. figur 3.2*.

Boks 3.3 Interne og eksterne udgifter

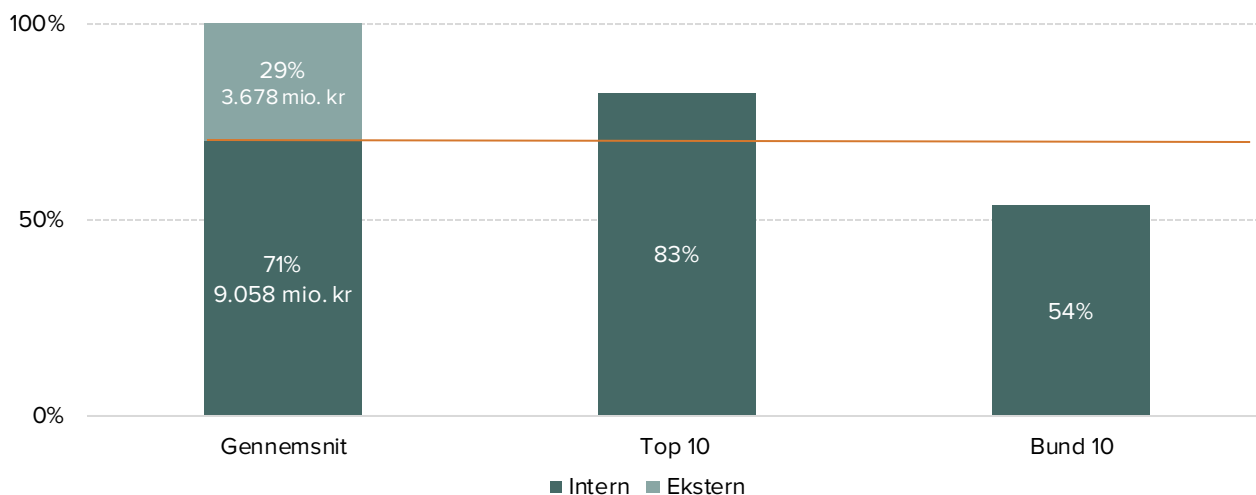
Interne udgifter dækker over udgifter til løn og overhead (IT, husleje m.v.) til de medarbejdere, der arbejder med beskæftigelsesindsatsen eller ydelsesadministration for ydelsesmodtagere. Derudover omfatter det også de medarbejdere og ledere der understøtter denne indsats.

Eksterne udgifter er udgifter til køb af tilbud og indsatser hos eksterne leverandører, andre kommuner eller uddannelsesinstitutioner. Det kan f.eks. være jobsøgningsforløb, korte kurser på AMU, mestringsforløb, mentor m.v.

Det dækker også køb af lægefaglig bistand og lægeerklæringer og tolkebistand. (ca. 500 mio. kr.)

Figur 3.2

Andelen af interne ressourcer i beskæftigelsesindsatsen



Kilde: Ressourceopgørelse fra kommunerne og egne beregninger

Anm.: Top/Bund 10, henviser til de kommuner der har flest eller færrest andel interne ressourcer. Udregningen er et simpelt gennemsnit.

Andelen af eksterne ressourcer varierer også mellem målgrupper. For personer i introduktionsprogram, er andelen af udgifter, der ligger eksternt relativt stor, *jf. figur 3.3*. Det skyldes betydelige udgifter til danskuddannelse, som i denne sammenhæng betragtes som eksternt ressourceforbrug, selvom nogle kommuner varetager det selv¹.

1. Nogle kommuner har egne sprogcentre der leverer danskuddannelse. De kan levere danskuddannelse til egen kommune men også til andre kommuner. Sprogforløbene afregnes med modultakster og der er altid en afregningsmodel mellem sprogcenter og kommunen og derfor er disse udgifter vurderet bedst afdækket ved at opgøre udgifterne – og i denne sammenhæng betragtes det som eksterne udgifter.

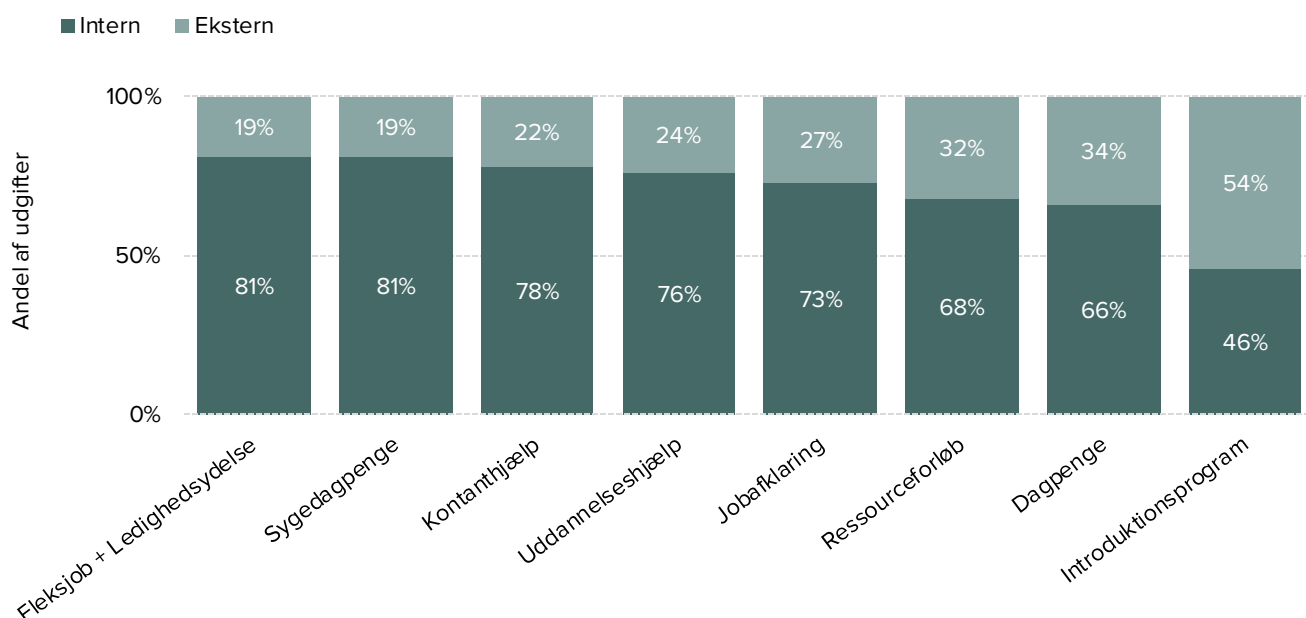
For de øvrige målgrupper svinger fordelingen mellem interne og eksterne ressourceforbrug kun lidt. For dagpengemodtagere ligger 34 pct. af ressourceforbruget eksternt. Det skyldes, at målgruppen i relativt stort omfang har ret til kurser (f.eks. 6 ugers jobrettet uddannelse) og erhvervsuddannelse som en del af ledighedsforløbet, hvor indsatsen foregår på uddannelsesinstitutioner.

For sygedagpengemodtagere fylder de interne udgifter mere, jf. figur 3.3. Det skyldes, at indsætterne for fastholdelse i arbejde og raskmelding af sygemeldte ofte er tæt integreret i samtaleforløbet med den sygemeldte.

Opgørelsen af de interne ressourcer afspejler, at kommunerne har indberettet alle årsværk, der beskæftiger sig med opgaver omkring beskæftigelsesindsatsen. Der er samlet indberettet knap 15.700 årsværk i 2022. Kommunerne har indberettet årsværk på afdelings eller medarbejderniveau, og det er indtrykket, at kommunerne har været grundige ift. at sikre, at alle de relevante årsværk kommer med.

Figur 3.3

Fordeling mellem internt og eksternt ressourceforbrug i beskæftigelsesindsatsen opdelt på målgrupper

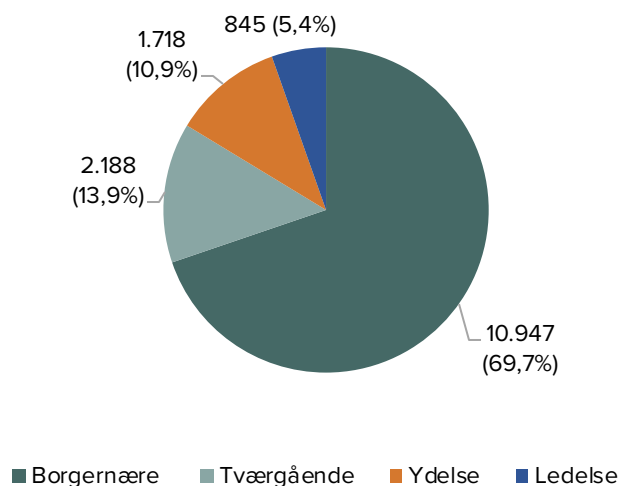


Kilde: Ressourceopgørelse fra kommunerne og egne beregninger

Det interne ressourceforbrug er i kortlægningen fordelt på 4 funktioner, borgernære, tværgående, ydelse, og ledelse. Funktionerne skal forstås som relativt grove grupperinger af årsværk og skal ikke forstås meget bogstaveligt ift. opgaver. Borgernære årsværk rummer medarbejdere, der er lette at knytte direkte til indsatsen for en eller flere målgrupper. Det er ikke nødvendigvis alle timer hos disse medarbejdere, der går med noget borgervendt. Der er andre årsværk, der arbejder mere tværgående med driftsunderstøttelse, stabsfunktioner eller virksomhedssamarbejde m.v. De er kategoriseret som tværgående årsværk, men kan også have borgervendte eller virksomhedsvendte opgaver, jf. boks 3.4. Den mere præcise afdækning af opgaveindholdet hos medarbejderne er foretaget sammen med 16 kommuner, jf. kapitel 5-7.

Indberetningen viser, at knap 70 pct. af de samlede interne årsværk i beskæftigelsesindsatsen kan henføres til borgernære årsværk. Tværgående årsværk fylder 14 pct. af interne årsværk, jf. figur 3.4. 11 pct. er knyttet til ydelsesadministration og 6 pct. er ledelse.

Figur 3.4
Interne årsværk i beskæftigelsesindsatsen fordelt på funktioner



Kilde: Ressourceopgørelse fra kommunerne og egne beregninger

3.5 Fordeling på konto 5 og 6

Udgifterne til beskæftigelsesindsatsen er delt på udgifter til administration og drift på hovedkonto 6 og udgifter til beskæftigelsesindsatser, som konteres under hovedkonto 5.

Dataindsamlingen viser samlede udgifter på 5.874 mio. kr. og 6.861 mio. på hhv. hovedkonto 5 og hovedkonto 6. De interne udgifter registreres typisk under hovedkonto 6, hvor de udgør ca. 70 pct. i det interne ressourceforbrug, mens det blot er 7,5 pct. af det eksterne ressourceforbrug, der ligger på hovedkonto 6, jf. figur 3.5.

Det er således kendetegnende at hovedparten af den eksterne indsats ligger på hovedkonto 5 og er beskæftigelsesrettede tilbud og indsatser. De interne kommunale ressourcer er i højere grad delt mellem administration, samtaler og virksomhedskonsulenter (hovedkonto 6) og øvrige tilbud og indsatser (hovedkonto 5). Den mindre andel af eksterne udgifter, der ligger under hovedkonto 6, er primært køb af lægeerklæringer eller anden lægefaglig bistand samt tolkeudgifter.

Boks 3.4 Hvad karakteriserer forskellige typer årsværk?

Borgernære

Herunder indgår medarbejdere, der har sagsbehandling, beskæftigelsesrettet og integrationsindsats for målgrupperne, som den primære opgave. (disse årsværk har kommunerne fordelt på målgrupper).

Tværgående

Herunder indgår stabsfunktioner, driftsunderstøttende opgaver, samt opgaver omkring indsatsen der er vanskelige at målgruppeplacere.

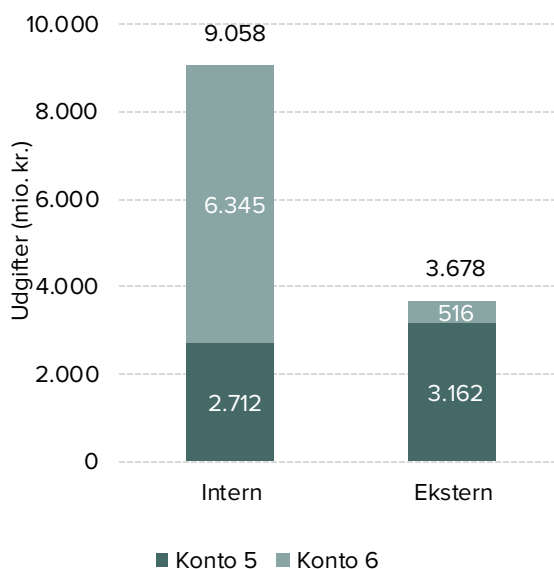
Ydelse

Herunder indgår medarbejdere der arbejder med ydelsesadministration og trækker afgørelser ifm. udbetaling af forsørgelsesudgifter, særlig støtte og enkeltudgifter til målgrupperne.

Ledelse

Herunder indgår alle ledelsesårsværk med personaleansvar ift opgaverne på beskæftigelsesområdet. Det omfatter også en jobcenter- eller arbejdsmarkedschef.

Figur 3.5
Ressourceforbrug i beskæftigelsesindsatsen fordelt på interne/eksterne omkostninger og hovedkonti



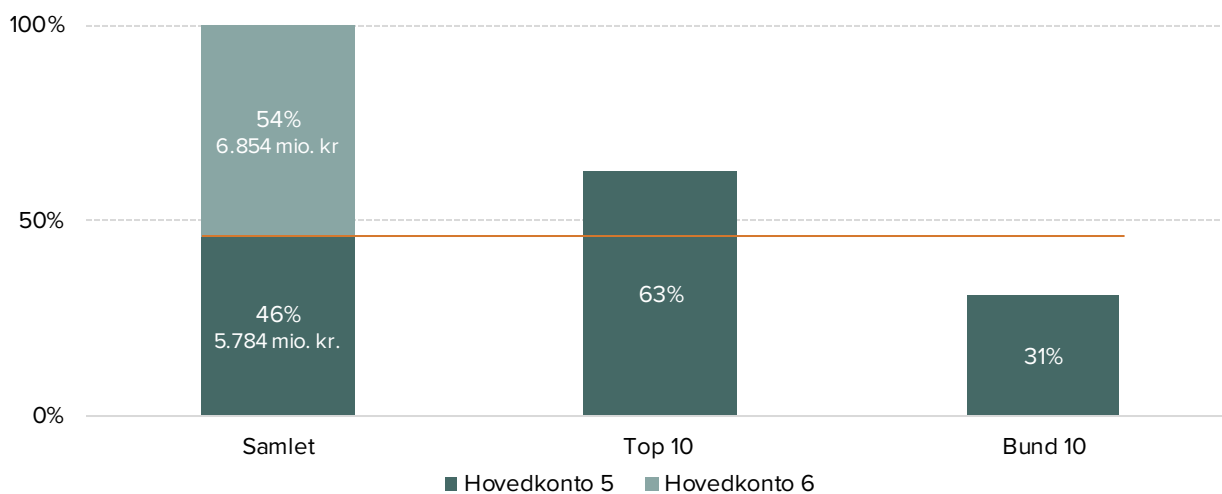
Kilde: Ressourceopgørelser fra kommunerne og egne beregninger

En række tidligere undersøgelser har vist, at konteringen af udgifter er forskellig på tværs af kommunerne, når man betragter andelen af ressourcer, der konteres på hovedkonto 5 og 6. Det kan skyldes forskelle i kommunernes sammensætning af indsats/udgifter, organisering mv. eller forskelle i kommunernes konteringspraksis. Denne kortlægning peger også på store forskelle. Andelen af kommunernes udgifter, der er konteret på hovedkonto 5, varierer mellem 31 og 63 pct., jf. figur 3.6.

Variationen kan f.eks. skyldes forskelle i, hvordan man konterer virksomhedsrettede indsatser i den kommunale beskæftigelsesindsats. Det kan også skyldes forskellige prioriteringer ift. hvilke typer tilbud (samtaler og indsatser) til målgrupperne, der fylder i den beskæftigelsesrettede indsats.

Figur 3.6

Andelen af konto 5 ressourcer i beskæftigelsesindsatsen



Kilde: Ressourceopgørelser fra kommunerne og egne beregninger

Anm.: Top/Bund 10, henviser til de kommuner der har flest eller færrest andel ressourcer i hovedkonti 5. Udregningen er et simpelt gennemsnit.

I kortlægningen er det forsøgt at friholde opgørelserne fra eventuelle forskelle i konteringspraksis, ved at konteringen ikke har været styrende ift., hvordan kommunerne har skulle indberette tids- og ressourceforbruget. Der er i stedet lagt vægt på, at kommunerne fordeler alle interne ressourcer, og eksterne køb på målgrupper.

3.6 Estimeret ressourceforbrug på opgaver og målgrupper

I kortlægningen har 16 kommuner kvalificeret billedet af, hvilke opgaver på beskæftigelsesområdet ressourcerne anvendes til. De 16 kommuner, der er udvalgt med henblik på at ramme et repræsentativt udsnit af kommuner ift. rammebetingelser og udgiftsniveau, har gennemgået alle aktuelle årsværk ved udgangen af 2023 (inkl. vakante stillinger). De har fordelt alle årsværk på målgrupper og 8 delopgaver og gennemgået en efterfølgende valideringsproces. I kortlægningen er resultatet anvendt til at nedbryde og kvalificere billederne af, hvad der bruges ressourcer på i indsatsen.

Denne del af analysen tager udgangspunkt i 2023, for at ressourcerne kan fordeles mere præcist ud fra aktuelle billeder af, hvad medarbejderne konkret udførte af funktioner på opgørelsestidspunktet. Her har ledere i de 16 kommuner fordelt medarbejdernes tid på 8 hovedopgaver og yderligere en række delopgaver.

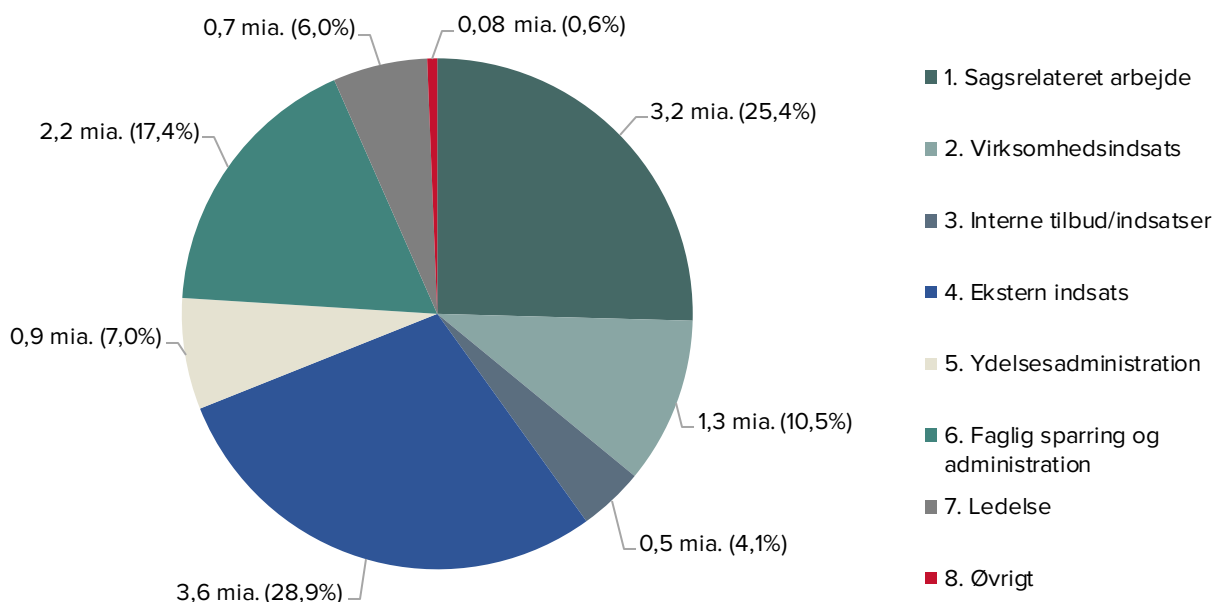
De 16 kommuners opgørelser anvendes som fordelingsnøgle for de samlede opgjorte interne ressourcer i de 92 kommuner. På den måde kan der dannes et estimeret billede for, hvilke opgavetyper ressourcerne i beskæftigelsesområdet anvendes til.

Over en fjerdedel af ressourcerne til beskæftigelsesindsatsen er drevet af sagsrelateret arbejde, som primært dækker over ressourcer til samtaler og myndighedsopgaver. Ekstern indsats, udgør 28,9 pct. af ressourcerne i beskæftigelsesindsatsen, *jf. figur 3.7*.

75 pct. af ressourcerne knytter sig til indsatser, som er direkte borgervendte, herunder kategorierne 'sagsrelateret arbejde', 'ydelsesadministrationen', 'virksomhedsindsats', 'interne tilbud/indsatser' samt 'ekstern indsats'.

Figur 3.7

Ressourceforbrug i beskæftigelsesindsatsen fordelt på opgaver – hele landet



Kilde: Ressourceopgørelser fra de 92 kommuner koblet med oplysning fra de 16 kommuner om ressourcefordelingen på opgaver.

I nedenstående tabel 3.1 er ressourcefordelingen på opgaver fordelt på målgruppene. Det giver et billede af, hvor meget økonomi der er knyttet til de forskellige opgaveområder for hver af målgrupperne. I figur 3.8 er ressourcefordelingen illustreret ved hvor meget de forskellige opgavetyper fylder i det samlede udgiftsbillede for hver målgruppe. Målgruppedelingen af ressourcerne bygger på en kombination af viden fra indberetningerne fra alle kommuner og de 16 kommuner. Viden fra de 16 kommuner har kvalificeret fordelingen af de årsværk, der ikke blev målgruppedelt i delanalyse 1. Det gælder især ydelsesadministration og ledelse. En del af de ressourcer, der ligger under faglig sparring og administration er tværgående årsværk, der er fordelt til målgruppen med en fordelingsnøgle, jf. afsnit 8.4 side 61-62.

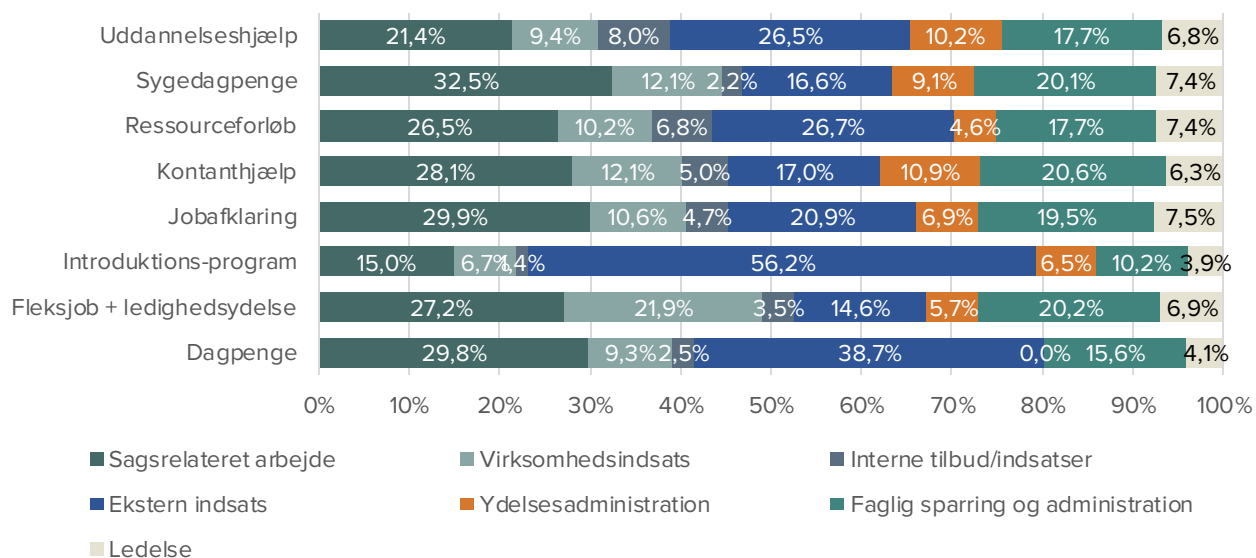
Tabel 3.1

Ressourceforbrug i beskæftigelsesindsatsen fordelt på opgaver og målgrupper (mio.kr.)

Fordelingen af opgaver for de enkelte målgrupper (mio.kr.)	Dagpenge	Fleksjob + ledighedsydelse	Introduktionsprogram	Jobafklaring	Kontanthjælp	Ressourceforløb	Sygedagpenge	Uddannelseshjælp	Samlet
1. Sagsrelateret arbejde	497	206	223	289	678	284	678	436	3.342
2. Virksomhedsindsats	155	166	99	102	292	109	252	191	1.417
3. Interne tilbud/indsatser	41	27	21	45	121	73	45	162	547
4. Ekstern indsats	645	111	835	202	411	285	346	539	3.408
5. Ydelsesadministration	0	43	97	67	263	49	191	207	953
6. Faglig sparring og administration	260	153	152	189	498	190	419	361	2.273
7. Ledelse	68	52	58	73	152	79	154	138	794
Total	1.666	759	1.485	967	2.416	1.069	2.086	2.033	12.734

Kilde: Ressourceopgørelser fra de 92 kommuner koblet med oplysning fra de 16 kommuner om ressourcefordelingen på opgaver. Anm.: De 16 kommuners fordeling af ressourcer på opgaver er opregnet til de 92 kommuner. Tabellen viser således et estimeret niveau for hvor mange mio. kr. der er brugt til forskellige typer opgaver og på målgrupper, hvis ressourcerne er fordelt, som det ses i de 16 kommuner. Ressourcer knyttet til indsats for andre målgrupper end ovenstående er ikke medtaget i denne figur. Det er 253 mio. kr. Disse ressourcer indgår dog i totalen på tværs af målgrupper.

Figur 3.8

Fordelingen af ressourcer på opgaver for de enkelte målgrupper

Kilde: Ressourceopgørelser fra de 92 kommuner koblet med oplysning fra de 16 kommuner om ressourcefordelingen på opgaver. Anm.: Figuren viser den estimerede fordeling af udgifterne på opgavetyper for de enkelte målgrupper. Metodeafsnittet rummer en forklaring på metoden for opregning fra de 16 til alle landets kommuner. Ressourcer knyttet til indsats for andre målgrupper end ovenstående er ikke medtaget i denne figur. Det er 253 mio. kr.

4. Enhedsomkostninger i beskæftigelsesindsatsen

BDO

HBS
ECONOMICS

4.1 Kort indledning

I dette kapitel ser vi nærmere på, hvad kommuner bruger af ressourcer i indsatsen samlet set, ift. hvor mange der skal ydes en indsats for (målgruppen). Dvs. hvilke enhedsomkostninger, der er på området. Det skal bidrage til at udgiftsniveauet kan sammenstilles og analyseres på tværs af målgrupper og kommuner, ift. hvad der driver omkostningsniveauet.

4.2 Enhedsomkostningsbegrebet

Enhedsomkostninger er i denne undersøgelse udtryk for hvor mange ressourcer (kr.) til samtaler, tilbud og myndighedsopgaver der anvendes pr. fuldtidsperson på forsørgelse. På den måde gøres ressourceforbruget mere uafhængigt af kommunernes størrelse og rammevilkår, og herunder antal personer på ydelse. Enhedsomkostningerne kan opgøres på tværs af målgrupper, for de enkelte målgrupper og for de enkelte kommuner.

Enhedsomkostningerne i de enkelte kommuner er mest retvisende i en sammenlignende analyse på målgruppeniveau. Det skyldes, at der stor forskel på, hvor mange ressourcer der lægges i indsatsen for forskellige målgrupper. Forskellige lovgivningsmæssige krav, forskelle i målgruppernes behov og prioriteringer omkring de forskellige målgrupper sætter aftryk på omkostningsniveauet. Målgruppesammensætningen i de enkelte kommuner, kan således betyde noget for det samlede omkostningsniveau.

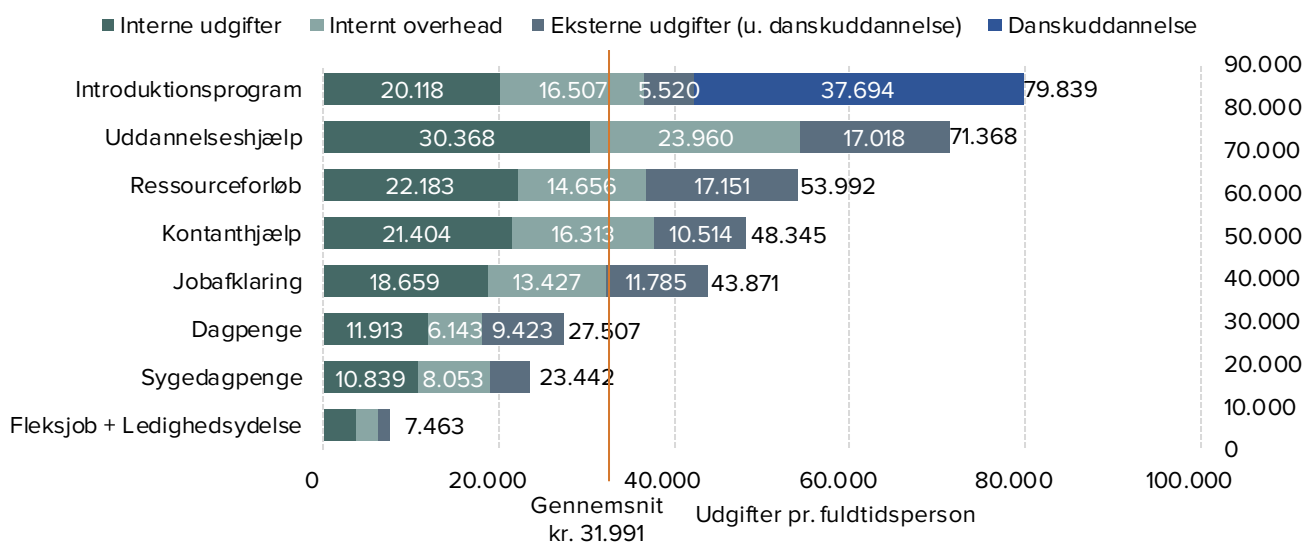
I sammenligninger på tværs af kommuner, er de samlede enhedsomkostninger derfor målgruppekorrigeret. Det vil sige, at de samlede enhedsomkostninger for hver kommune er beregnet med afsæt i, at alle kommuner har samme målgruppesammensætning. Der er mindre dele af de samlede udgifter, der tages ud af enhedsomkostningsberegningen på målgruppeniveau, da de ikke er henførbare til en indsats, der er knyttet til de målgrupper der indgår i sammenligningen. Det gælder f.eks. indsatser for beskæftigede og revalidender. Disse udgifter udgør mindre end 1 pct. af de samlede udgifter.

4.3 Hvad anvendes der pr. fuldtidsperson i indsatsen?

Kortlægningen viser, at der i 2022 er anvendt gennemsnitligt 31.993 kr. pr. fuldtidsperson på forsørgelsesydelse.

Figur 4.1

Enhedsomkostninger fordelt på målgrupper og udgiftstype (faktisk)



Kilde: Indberetninger fra kommuner, jobindsats.dk og egne beregninger

Anm: Enhedsomkostningerne er opdelt på en borgernær andel, som er kommunernes interne årsværk, der kan målgruppefordeles. Derudover har kommunerne en række årsværk, der er svære at fordele på målgrupper (internt overhead). Gennem samarbejde med 16 kommuner er der opnået viden om, hvordan dette interne overhead fordeles sig på målgrupper. Ekstern andel er primært udgifter til tilbud og indsatser hos eksterne leverandører og uddannelsesinstitutioner. Danskuddannelse er dog udskilt i særskilt kategori.

Enhedsomkostningerne varierer betydeligt mellem de forskellige målgrupper, hvilket både skyldes forskelle i lokale prioriteringer af målgrupperne samt forskelle i lovgivningsmæssige forpligtigelser, målgruppernes behov, opgaver og varigheden af ydelsesforløb.

Personer under introduktionsprogram er umiddelbart den dyreste målgruppe, hvor der pr. fuldtidsperson anvendes knap 80.000 kr. i 2022, jf. figur 4.1. Den høje enhedsomkostning er især drevet af målgruppens ret til danskuddannelse, og en stor del af målgruppen modtager alene danskuddannelse. En del af målgruppen modtager også en beskæftigelsesrettet indsats.

Der er også en relativt høj enhedsomkostning for unge på uddannelseshjælp. Det skal ses i lyset af, at der er relativt høje krav til kommunernes indsats for de unge, der kontinuerligt skal være i tilbud.

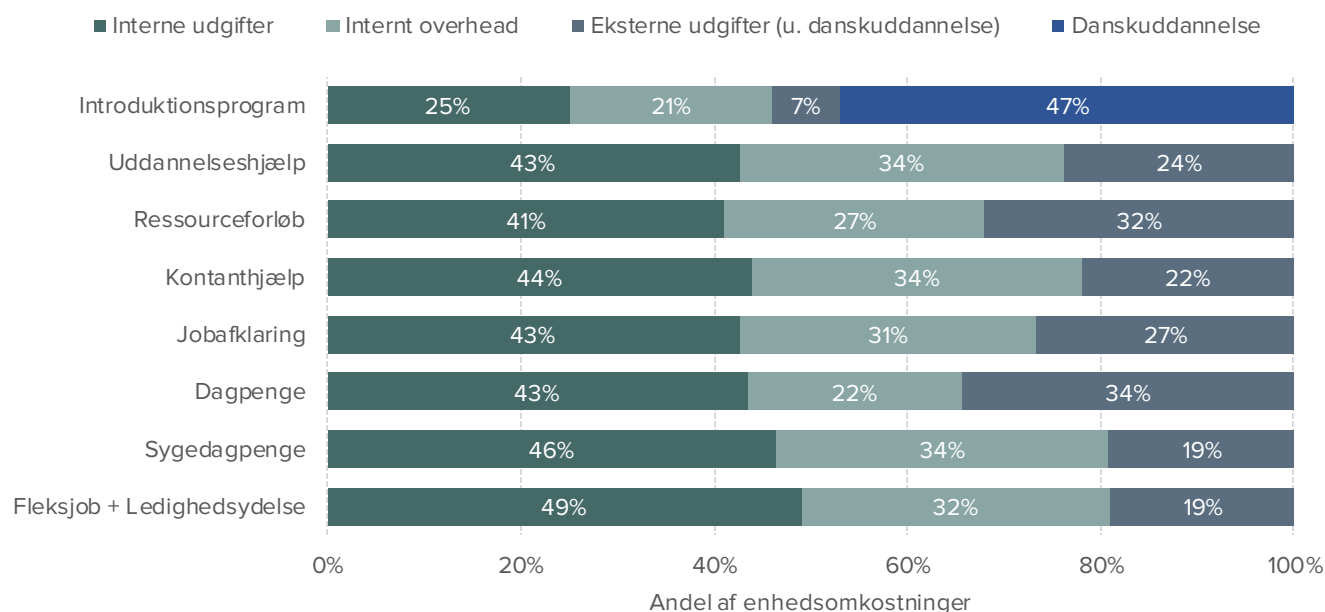
I den anden ende af skalaen findes indsatsen for fleksjobbere og ledige fleksjobvisiterede (ledighedsydelse). Målgruppen har den laveste enhedsomkostning. Det skyldes i høj grad at personer, der er i fleksjob, kun er omfattet af en begrænset opfølgning fra jobcentret, da gruppen er i ordinære job på særlige vilkår/nedsat tid. Det viser sig f.eks. ved, at der kun er 1,9 årlige samtaler pr. fuldtidsperson i denne gruppe, hvor tallet for det fleste målgrupper er 8-9 samtaler årligt pr. fuldtidsperson.

Indsatsen for de ledige fleksjobvisiterede på ledighedsydelse, må forventes at være mere ressourcekrævende end den for gruppen i fleksjob. Her vil indsatsen formentlig i højere grad ligne indsatsen for andre ydelsesmodtagere - f.eks. kontanthjælpsmodtagere.

I figur 4.2 er forskellene i fordelingen af enhedsomkostningerne på forskellige udgiftstyper illustreret. De interne udgifter er udgifter der kan målgruppefordeles. Derudover har kommunerne en række årsværk, der er vanskelige at fordele på målgrupper. Det er de udgifter, der ligger under internt overhead. Gennem samarbejde med 16 kommuner er der opnået viden om, hvordan dette interne overhead fordeler sig på målgrupper. Det er lagt til grund for fordelingen af de samlede udgifter. Eksterne udgifter er primært udgifterne til tilbud og indsats hos eksterne leverandører og uddannelsesinstitutioner. Danskuddannelse er dog udskilt i særskilt kategori.

Figur 4.2

Enhedsomkostninger fordelt på målgrupper og udgiftstype (andel)



Anm: Enhedsomkostningerne er opdelt på en borgernær andel, som er kommunernes interne årsværk, der kan målgruppefordeles. Derudover har kommunerne en række årsværk, der er svære at fordele på målgrupper (internt overhead). Gennem samarbejde med 16 kommuner er der opnået viden om, hvordan dette interne overhead fordeler sig på målgrupper. Ekstern andel er primært udgifterne til tilbud og indsats hos eksterne leverandører og uddannelsesinstitutioner. Danskuddannelse er dog udskilt i særskilt kategori

Selvom enhedsomkostningerne er meget forskellige, er det kendetegnende, at det er nogenlunde samme andel, der er drevet af interne borgernære årsværk. Der er dog nogle særlige profiler på enhedsomkostningerne, som kan fremhæves.

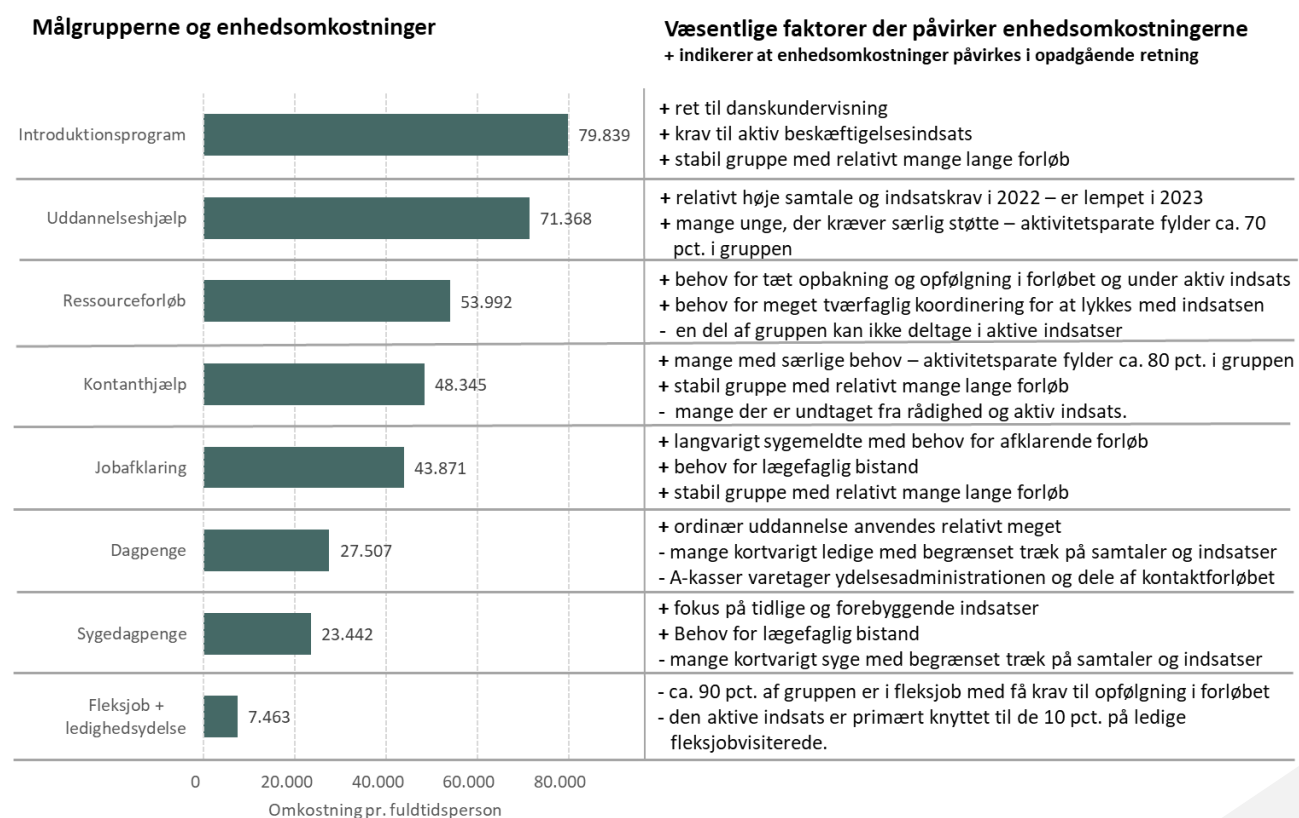
For dagpengemodtagere fylder de interne overhead funktioner mindre ift. andre målgrupper. Det skyldes, at A-kasserne løfter den ydelsesadministrative opgave for dagpengemodtagere. Til gengæld fylder de eksterne udgifter mere, hvilket især handler om, at en stor del af de ledige dagpengemodtagere har ret til ordinære uddannelses tilbud, f.eks. 6 ugers jobrettet uddannelse og retten til at tage en erhvervsuddannelse med 110 pct. dagpenge.

For personer i ressourceforløb fylder eksterne udgifter også en relativt stor del af udgiftsbilledet, hvilket formentlig handler om, at der i højere grad inddrages specialkompetencer (f.eks. psykologbistand) og eksterne ressourcer til afklarings- og motiverende forløb for denne målgruppe, der har behov for en særlig koordineret indsats.

I figur 4.3 er der samlet op på væsentlige faktorer, der bidrager til at påvirke enhedsomkostningerne i opad eller nedadgående retning. Det er dels baseret på data og lovgivning samt dels på opsamling på dialog med kommuner.

Figur 4.3

Opsummering på omkostningsdrivere ift. de forskellige målgrupper



Kilde: Indberetninger fra kommuner, jobindsats.dk og egne beregninger og opsamling på analyse.

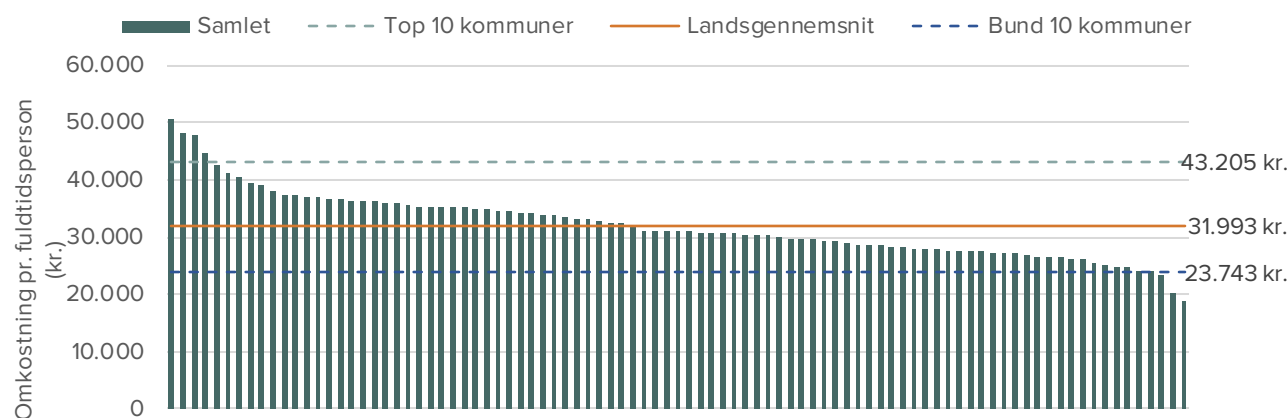
Anm: +/- foran teksten i kolonne 2 indikerer, at det er et forhold der påvirker ressourceforbruget i henholdsvis opadgående/nedadgående retning.

4.4 Forskelle mellem kommuner

Imellem de deltagere 92 kommuner er der en ganske stor spredning i enhedsomkostningen pr. fuldtidsperson – også når der korrigeres for målgruppesammensætning. Enhedsomkostningen går fra et gennemsnit på 23.743 kr. pr. fuldtidsperson for de 10 kommuner med lavest enhedsomkostning, til 43.205 kr. for de 10 kommuner med de højeste enhedsomkostning *jf. figur 4.4*. De 10 kommuner, der ligger højest afviger således med ca. 35 pct. fra gennemsnittet. Den store del af kommunerne ligger dog omkring gennemsnittet. Median kommunen ligger tæt på gennemsnittet og 67 pct. af de deltagende kommuner ligger indenfor en afvigelse på +/- 15 pct. fra gennemsnittet.

Figur 4.4

Målgruppekorrigerede enhedsomkostninger på kommuneniveau



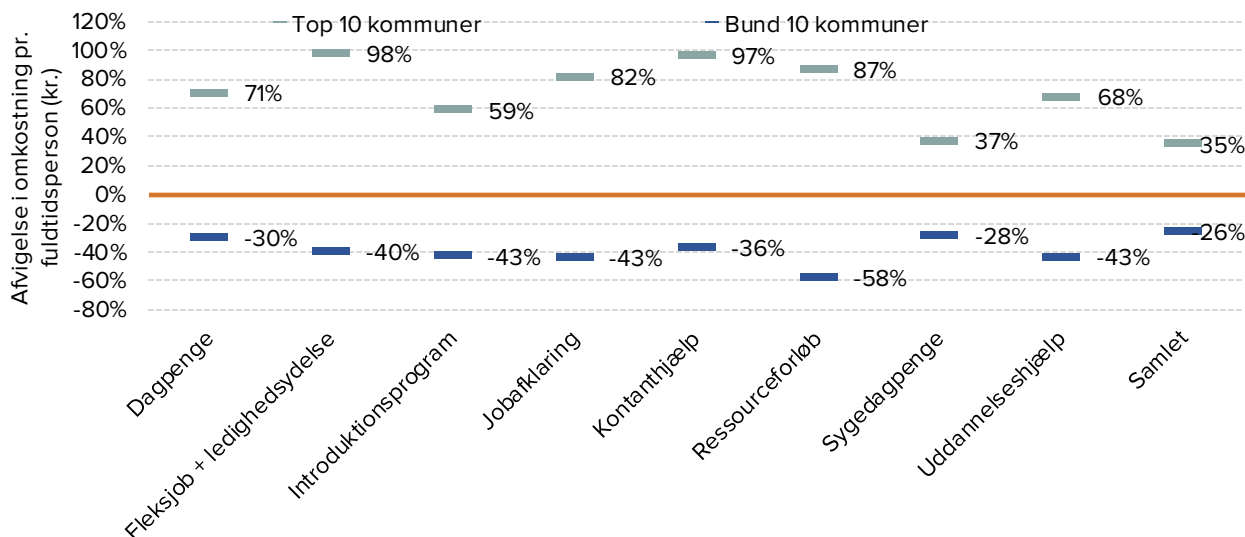
Kilde: Indberetninger fra kommuner, jobindsats.dk og egne beregninger og opsamling på analyse.

Anm.: Top/Bund 10, henviser til de 10 kommuner der har henholdsvis højest eller lavest enhedsomkostning pr. fuldtidsperson.

Forskelle i ressourceforbruget mellem kommuner bliver større, når der ses på spredningen på målgruppeniveau. Der er især store udsving i enhedsomkostningerne, for de målgrupper der har det højeste udgiftsniveau – herunder personer i jobklaringsforløb, kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere og ressourceforløb. Det er en indikation af, at der er store forskelle i kommunernes prioritering af de forskellige målgrupper, og et ganske stort råderum for prioriteringer af ressourcer indenfor den lovgivningsmæssige ramme.

Figur 4.5

Spredningen i målgruppekorrigerede enhedsomkostninger på målgruppeniveau



Kilde: Indberetninger fra kommuner, jobindsats.dk og egne beregninger og opsamling på analyse.

Anm.: Figuren viser afvigelsen fra landsgennemsnittet, ift. medianen, samt de 10 kommuner der ligger længst væk gennemsnittet, i hver målgruppe.

Der er overordnet testet på nogle af de forhold, som kunne forventes at påvirke enhedsomkostninger udover kommunale prioriteringer eller forskelle i praksis, *jf. boks 4.1*.

Vores indledende statistiske undersøgelser viser, at målgruppesammensætningen har statistisk signifikant effekt på enhedsomkostninger, hvilket er forventeligt. Analysen giver dog ikke et entydigt billede af sammenhænge. Højere enhedsomkostninger kan være udtryk for højere omkostninger til lønninger, prioritering af et højt aktivitetsniveau mm., men kan også afspejle prioriteringer i forhold til det serviceniveau, der vælges at lægge ind i aktiviteterne, *jf. boks 4.1*.

Boks 4.1

Sammenhænge undersøgt i multipel regressionsmodel

Vi har som led i belysningen af spredningen i enhedsomkostninger på tværs af kommuner undersøgt betydningen af målgruppesammensætning, kommunens størrelse mm. i en multipel regressionsmodel. Tilgangen er inspireret af tidligere undersøgelser fra bl.a. VIVE og BDO's egne benchmarkopgørelser. Analyserne er foretaget for de 92 kommuner i kortlægningen.

Vi har undersøgt betydningen af sammensætningen af fuldtidspersoner i kommunen samt øvrige forhold, som kommunens størrelse og geografiske placering. De indledende undersøgelser viser, at målgruppesammensætningen har statistisk signifikant effekt på enhedsomkostninger, hvilket er forventeligt. Kommunens størrelse kan have betydning for det generelle omkostningsniveau, ligesom udgifter til husleje, løn mm. kan være forskellig på tværs af landet. Vi finder, at kommuner i hovedstadsområdet i gennemsnit har højere enhedsomkostninger, men sammenhængen forsvinder, når der tages højde for øvrige forhold, som bl.a. målgruppesammensætning.

I analysen har vi også forsøgt at inddrage data, som kan give indblik i nogle af de organisatoriske valg, som er truffet i kommunen. Der er tendens til, at kommuner med en højere andel af medarbejdere i tværgående funktioner også i gennemsnit har højere enhedsomkostninger. Højere gennemsnitligt lønniveau slår også gennem på enhedsomkostningerne. Der er tendens til, at kommuner, hvor en større andel af udgifterne til beskæftigelsesindsatsen er knyttet til eksterne leverandører i gennemsnit har højere enhedsomkostninger. Denne sammenhæng er dog drevet af, at hovedstadskommuner i gennemsnit anvender eksterne leverandører i højere grad, og samtidig i gennemsnit er kendetegnet ved højere enhedsomkostninger.

Endeligt har vi undersøgt betydningen af forskelle i aktiviteter i indsatsen, eksempelvis antal samtaler pr. fuldtidsperson. Vi finder ikke en klar sammenhæng i data, hvilket illustrerer, at flere omkostningsdrivere er i spil.

Variable i multipel regressionsmodel

"Rammer og målgruppesammensætning"

Målgruppesammensætning (andel fuldtidspersoner)

Kommunens geografi og størrelse

"Organisering"

Medarbejdersammensætning (andel årsværk)

Medarbejdernes lønninger (vægtet gns. løn)

Eksterne udgifter (andel af samlede udgifter)

"Aktiviteter"

Antal samtaler, virksomhedsplaceringer og andre placeringer (per fuldtidsperson)

Vores indledende statistiske undersøgelser efterlader således ikke entydigt billede af sammenhænge. Højere enhedsomkostninger kan være udtryk for højere omkostninger til lønninger, prioritering af et højt aktivitetsniveau mm., men kan også afspejle prioriteringer i forhold til det serviceniveau, der vælges at lægge ind i aktiviteterne.

4.5 Enhedsomkostninger på opgaveniveau

Ud fra afdækningen af ressourceforbruget i 16 kommuner, er det muligt at give et estimeret billede af hvilke typer af opgaver, der driver det samlede ressourceforbrug. De 16 kommuner er udvalgt med henblik på at ramme bredden i kommunernes udgiftsniveauer, og det er kommuner, der repræsenterer alle niveauer i de samlede enhedsomkostninger. Den gennemsnitlige enhedsomkostning ligger lidt lavere for de 16 kommuner end resten af landet, og de 16 kommuner ligger lidt lavere på anvendelsen af eksterne leverandører, men overordnet rammer de 16 kommuner spredningen i enhedsomkostninger.

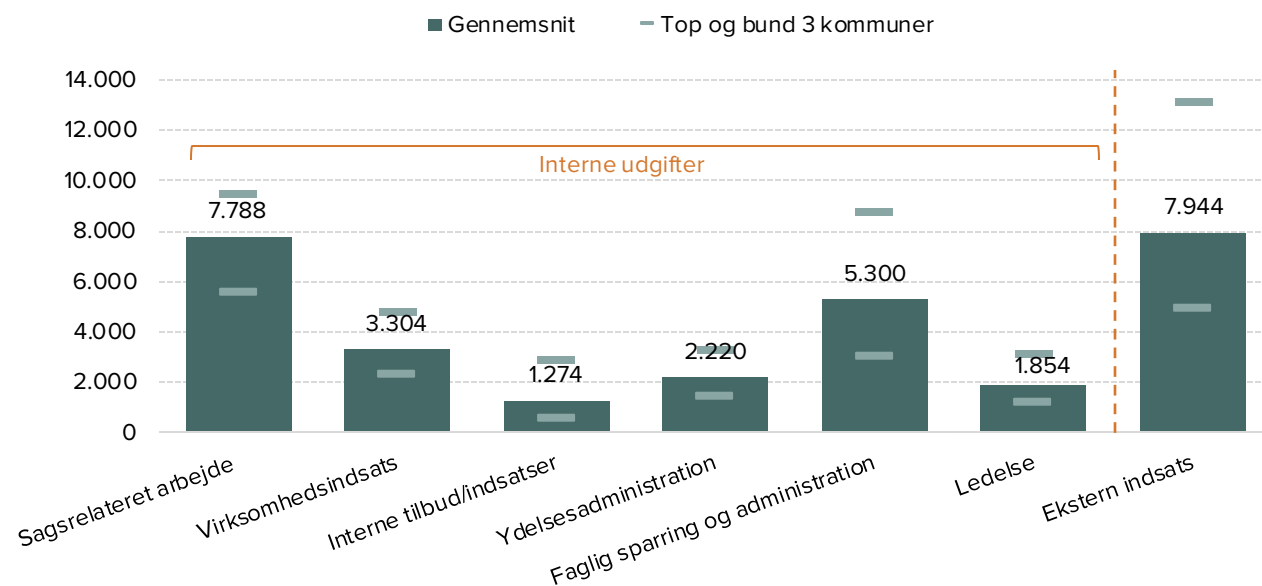
Afdækningen i de 16 kommuner peger på, at 'sagsrelaterede arbejde' fylder mest iblandt de interne udgifter. Sagsrelateret arbejde består især af ressourceforbrug på at drive kontaktførelsen for de forskellige målgrupper – dvs. opgaver forbundet med samtaler og myndighedsopgaver i beskæftigelsesindsatsen.

Faglig sparring og administration er den opgave, der trækker det næstflest ressourcer. Opgaverne her favner bredt. Det handler både om stabsfunktioner og driftsunderstøttende opgaver ift. styring, planlægning og tilrettelæggelse af indsatsen. Det rummer også faglig understøttelse af kvaliteten i opgaverne f.eks. ved faglig sparring, udvikling af arbejdsgange, fagligt tilsyn m.v.

Der anvendes 3.304 kr. pr. fuldtidsperson på virksomhedsindsats, hvilket er kommunernes egen virksomhedsrettede indsats, som typisk indeholder både virksomhedsservice og indsatser ift. at udplacere personer i praktik, løntilskud og følge op på disse forløb m.v. Derudover anvendes der også 1.274 kr. pr. fuldtidsperson på interne indsatser. Det vil typisk være et CV- eller jobsøgningsværksted, interne mentorer el.

Figur 4.6

Enhedsomkostninger for hver opgavetype – 16 kommuner



Kilde: Indberetninger fra kommuner, jobindsats.dk og egne beregninger

Anm: Enhedsomkostningernes fordeling mellem opgaver er baseret på et simpelt gennemsnit mellem de 16 kommuner. De 16 kommuner har kvalificeret hvad de interne årsværk anvender deres tid på (de første 6 kategorier). Det skyldes, at de 16 kommuner repræsenterer den omkostningsmæssige spredning på landsplan og en geografisk og størrelsesmæssig spredning. Den geografiske og størrelsesmæssige spredning er dog ikke nødvendigvis repræsentativ for forskellige segmenter af kommuner – f.eks. kommuner med de højeste eller laveste enhedsomkostninger

Den sidste overordnede opgavekategori er ledelse. Her er der tale om ressourcer til personaleledelse. Alle ledere, der er ansat til personaleledelse, indgår med deres fulde årsværk i ledelse. Der anvendes 1.854 kr. pr. fuldtidsperson på ledelse.

Med kortlægningen i de 16 kommuner, er der også skabt et grundlag for fordeling af ressourceforbruget helt ned på delopgaver, med henblik på mere præcise billeder af, hvad enhedsomkostningerne går med. Detaljeringsniveauet fremgår nedenfor i tabel 4.1.

Tabel 4.1


Enhedsomkostningernes fordeling på opgaver og delopgaver – fordelingen i de 16 kommuner

	Enhedsomkostning	Andel af udgift
1. Sagsrelateret arbejde	7.755	26,1%
Kontaktforløb - samtaler og myndighedsopgaver	6.325	21,3%
Modtagelse og telefonbetjening (fysisk modtagelse i jobcenter og telefonomstilling)	285	1,0%
Rehabiliteringsteam	1.145	3,9%
2. Virksomhedsindsats	3.289	11,1%
Virksomhedsindsats - Fastholdelsesindsats	222	0,8%
Virksomhedsindsats - Rekrutterings- og virksomhedsservice	473	1,6%
Virksomhedsindsats - Udplacering i lønnede timer, praktik og løntilskud og opfølgning	2.212	7,4%
Virksomhedsindsats - Øvrigt	382	1,3%
3. Interne tilbud/indsatser	1.268	4,3%
Mentorindsats	286	1,0%
Øvrig vejledning og opkvalificering (intern)	982	3,3%
4. Ekstern indsats	7.907	26,6%
Følgeudgifter	1.262	4,2%
Mentor	520	1,8%
Ordinær uddannelse	2.737	9,2%
Øvrig vejledning og opkvalificering (ekstern)	3.389	11,4%
5. Ydelsesadministration	2.210	7,4%
Ydelsesadministration - ansøgning om ydelse	917	3,1%
Ydelsesadministration - Løbende opfølgning	1.293	4,4%
6. Faglig sparring og administration	5.329	17,9%
Faglig sparring og administration	2.012	6,8%
Tværgående - herunder betalinger, driftsunderstøttelse og stabsbetjening	3.317	11,2%
7. Ledelse	1.845	6,2%
Teamledelse/afdelingsledelse/jobcenterchef	1.845	6,2%
8. Øvrigt	128	0,4%
Diverse	45	0,2%
Myndighedsopgaver og indsats for revalidender, beskæftigede og 15 - 17 årige m.v.	83	0,3%
Samlet	29.730	100,0%

Kilde: Tidsestimeringer og ressourceopgørelser fra 16 kommuner

Anm.: Ved hjælp af fordelingen af de samlede udgifter indsamlet i den detaljerede delanalyse 2, benyttes den gennemsnitlige enhedsomkostning for de 92 kommuner i delanalyse 1 til at fordele enhedsomkostningerne på de forskellige opgaver i beskæftigelsesindsatsen.

I de efterfølgende kapitler dykker vi ned i, hvad udvalgte dele af enhedsomkostningerne dækker over, og hvad der driver omkostninger for de forskellige målgrupper og opgavetyper.



**5. Sagsrelateret arbejde –
samtaler og myndigheds-
opgaver**

BDO

HBS
ECONOMICS

5.1 Kort indledning

I kortlægningen er der sammen med de 16 kommuner sat fokus på en mere detaljeret gennemgang af ressourceforbruget og opbygning af viden om, hvad der driver omkostningerne i arbejdet med forskellige målgrupper. De 16 kommuner har gennemgået alle interne årsværk med henblik på vurdering af, hvad medarbejderne anvender deres tid på. Det er lederne vurdering af medarbejdernes normale fordeling af effektiv arbejdstid på opgavetyper, der er baggrunden for opgørelserne. Medarbejdere er ofte konsulteret med henblik på at få kvalificeret vurderingerne.

Derudover har medarbejdere været involveret i en tæt afdækning af, hvilke aktiviteter der ligger bag ressourceforbruget.

Med afsæt i dette fundament er der sat yderligere fokus på bestemte dele af opgavevaretagelsen. I dette kapitel fokuseres der på den del af opgaverne, der er borgernære opgaver og handler om jobcentrets varetagelse af kontaktførelser, herunder myndighedsopgaver og samtaler. Med baggrund i den detaljerede kortlægning af ressourcer i 16 kommuner, kan de samlede ressourcer, der er dedikeret til sagsrelateret arbejde opgøres til 25,5 pct. af ressourcerne i beskæftigelsesområdet.

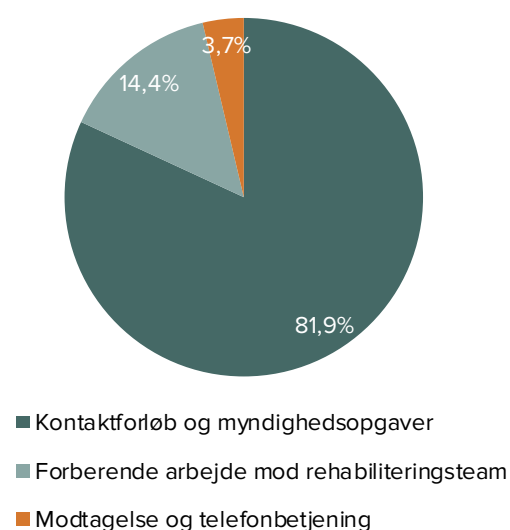
5.2 Hvad anvendes der ressourcer på?

I 2022 anvendte kommunerne estimeret ca. 3,2 mia. kr. på sagsrelateret arbejde. Mange af opgaverne under sagsrelateret arbejde er tæt forbundne, og derfor er der også kun arbejdet med nogle få opgavekategorier, som er mulige at afgrænse klart. Det er kontaktførelser og myndighedsopgaver, opgaver omkring rehabiliteringsteam samt modtagelse/telefonbetjening.

Den største del af ressourcerne til sagsrelateret arbejde går til kontaktførelser og myndighedsopgaver, som fylder knap 82 pct. af de samlede udgifter til sagsrelateret arbejde *jf. figur 5.1*.

Figur 5.1

Fordeling af ressourcerne under sagsrelateret arbejde



Kilde: Ressourceopgørelse fra kommunerne og egne beregninger

Boks 5.1

Hvad karakteriserer forskellige typer årsværk?

Sagsrelateret arbejde kan med kortlægningen yderligere underopdeles på 3 delopgaver. Delopgaverne er defineret ved følgende:

Kontaktførelser og myndighedsopgaver

- indkaldelser til samtaler, gennemførelse af jobsamtaler og andre samtaler – inkl. forberedelse og efterbehandling,
- besvarelser af telefoner og mails, indhentelse af lægeerklæring, vurdering af arbejdsevne, koordinering af forløb
- udarbejdelse af Min Plan og CV, erhvervs- eller uddannelsesvejledning,
- henvisning til tilbud og mentor samt dialog om personer i tilbud (dog ikke tilbud i virksomheder, der indgår i anden kategori),
- registreringer /dokumentation ifm. kontaktførelser og myndighedsopgaver, fraværsregistrering.

Processer omkring rehabiliteringsteam

Udarbejdelse af forberedende del sammen med personen, rehabiliteringsteamets forberedelse og gennemførelse af møder samt sekretariatsbetjening af teamet.

Modtagelse og telefonbetjening

Bemanding af indgang/modtagelse i jobcentret, generel telefonbetjening og omstilling samt vagter

Det omfatter en bred vifte af opgaver ift. at håndtere den løbende kontakt med personer i målgruppen for beskæftigelsesindsatsen og sikre en plan for kontaktførelsen og fremdrift i planen for den enkelte person. Det handler også om at løfte de myndighedsopgaver, der er i relation til forløbet, f.eks. at vejlede om rettigheder og pligter, indberette fravær, vurdere arbejdssevne og eventuelle behov for fritagelse fra rådighed samt dokumentere den løbende opfølgning og de løbende vurderinger. Se boks 5.1. for uddybende information omkring sagsrelateret arbejde. Opgaverne i denne kategori er tæt forbundne og løftes i vid udstrækning i forbindelse med jobsamtaler og andre samtaler med personen, der er i centrum for indsatsen. Der kan dog også være en række aktiviteter imellem samtalerne, særligt når personen er i tilbud.

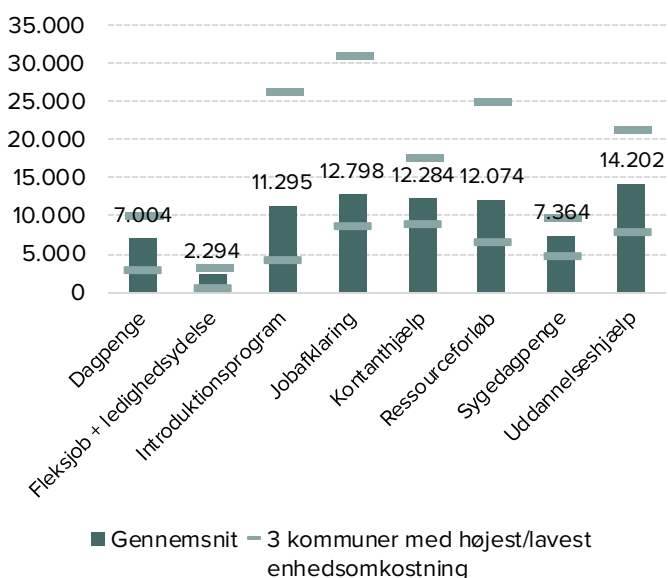
Den næststørste opgave ift. ressourcetræk er ressourcer til at arbejde med beskæftigelsesrettede opgaver omkring rehabiliteringsteamet, der er et tværfagligt mødeforum med deltagelse af kommunale repræsentanter fra forskellige faglige områder samt en sundhedskoordinator fra regionen. Rehabiliteringsteamet afgiver indstilling i sager om sygedagpenge i kategori 3, jobafklaringsforløb, fleksjob, ressourceforløb, tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende og førtidspension. Ressourcer, der indgår her, handler både om tids- og ressourceforbrug på at: forberede sager til behandling på rehabiliteringsteam, beskæftigelsesrådets ressourcer på at gennemføre mødet i rehabiliteringsteam og efterbehandling ved at rehabiliteringsteam udarbejder indstilling til det videre forløb, *jf. afsnit 5.4.*

Modtagelse og telefonbetjening er en tværgående opgave, som handler om at bemande jobcenterindgangen eller en reception i jobcentret, samt håndtere telefoner og mail til jobcentret.

For de fleste målgrupper anvendes der årligt mellem 11.000 kr. og 14.000 kr. pr. fuldtidsperson på sagsrelateret arbejde. Der anvendes lidt mindre på dagpenge- og sygedagpengemodtagere. Det skyldes ikke, at der gennemføres færre samtaler pr. fuldtidsperson, *jf. tabel 5.1*, men nærmere at de enkelte samtaler er kortere. For dagpengemodtagere gør der sig også det forhold gældende af A-kasser i 2022 har løftet nogle af myndighedsopgaverne for dagpengemodtagere, herunder rådighedsvurderinger og den første del af kontaktførelsen for ledige omfattet af A-kasse-forsøget².

Figur 5.2

Enhedsomkostninger under sagsrelateret arbejde og spredning i samme for hver målgruppe - 16 kommuner



Kilde: Tidsestimeringer og ressourceopgørelser fra 16 kommuner samt jobindsats.dk

Anm.: Angivelse af enhedsomkostninger i de 3 henholdsvis højeste og laveste kommuner er simple gennemsnit af enhedsomkostningerne i disse kommuner.

Tabel 5.1

Samtaleintensitet for målgrupperne i de 16 kommuner

	Antal fuldtidspersoner	Antal samtaler	Antal samtaler pr. fuldtidsperson i 2022
Dagpenge	12.795	182.256	14,2
Fleksjob	19.516	15.038	0,8
Ledighedsydelse	3.100	34.987	11,3
Introduktionsprogram	3.928	26.425	6,7
Jobafklaring	4.589	43.788	9,5
Kontanthjælp	10.555	95.386	9,0
Ressourceforløb	3.526	30.830	8,7
Sygedagpenge	18.113	162.002	8,9
Uddannelseshjælp	6.644	61.940	9,3
Samlet	82.766	652.652	7,9

Kilde: Jobindsats.dk og det fælles datagrundlag samt egne beregninger

Anm.: Samtaler omfatter alle samtaler – dvs. både jobsamtaler og andre samtaler med personer på ydelserne.

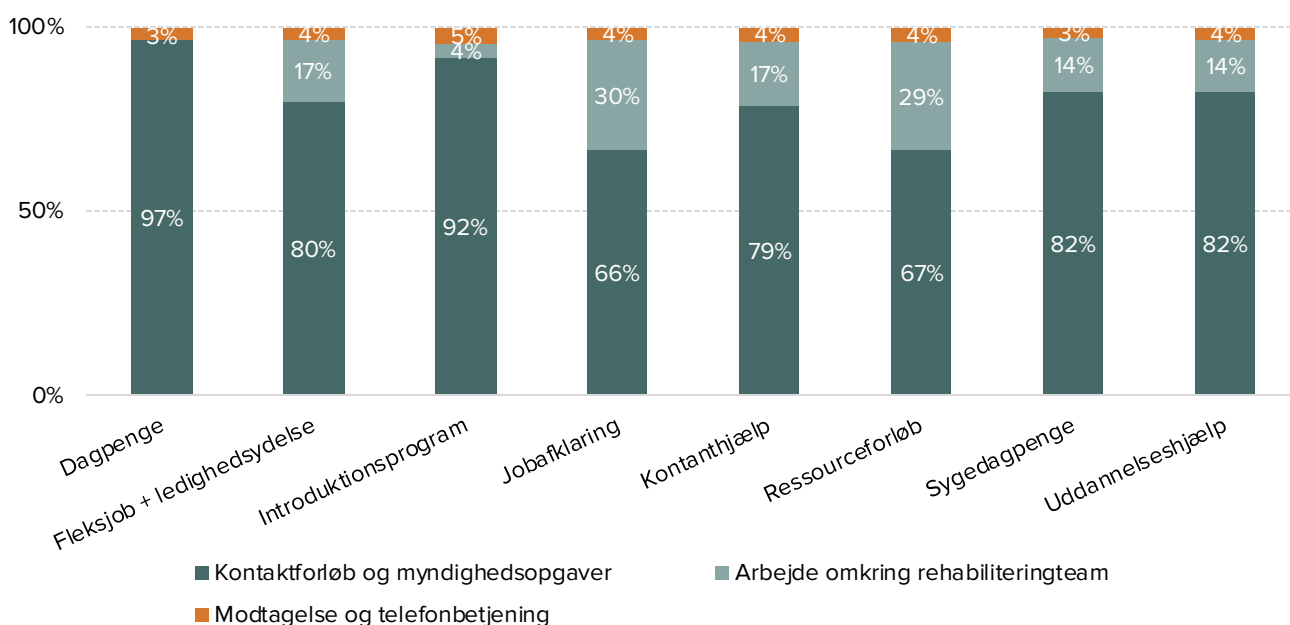
2. A-kasseforsøget blev iværksat pr. 1. januar 2020 og omfattede et forsøg med, at 9 a-kasser varetog kontaktførelsen de første 3 måneder af ledighedsforløbet for nyledige. Forsøget er udvidet til alle a-kasser og permanentgjort pr. 1. januar 2024.

For fleksjob og ledighedsydelse er ressourceforbruget nede på 2.300 kr. pr. fuldtidsperson. Det skyldes den relativt lave opfølgingsforpligtigelse for fleksjobbere, der er i job. En stor del af ressourcerne anvendes til den del af målgruppen, der er ledige fleksjobvisiterede. Forskellen i indsatsen bliver tydelig, når der ses på antallet af samtaler for de to grupper, hvor der for fleksjobbere er registreret 0,8 samtaler årligt og for ledighedsydelse er registreret 11,3 årligt, *jf. tabel 5.1*.

De 16 kommuner har fordelt alle ressourcer til kontaktføreløb og myndighedsopgaver samt rehabiliteringsteam på målgrupper. Modtagelse og telefonbetjening er dog fordelt efter målgruppens størrelse, da det er vanskeligt at fordele præcist ud på målgrupperne. Der er derfor også størst variation i, hvor meget kontaktføreløb og myndighedsopgaver, samt rehabiliteringsteam fylder i de samlede ressourceforbrug for de enkelte målgrupper, *jf. figur 5.3*.

Figur 5.3

Fordelingen af ressourcer til sagsrelateret arbejde på delopgaver



Kilde: Tidsestimeringer og ressourceopgørelser fra 16 kommuner og egne beregninger

Ressourcerne til arbejde omkring rehabiliteringsteam er i udgangspunktet knyttet til den ydelse/målgruppe, som personen kommer fra, forud for behandling af sagen i rehabiliteringsteam. Arbejdet omkring rehabiliteringsteam fylder mest i forløb for personer i jobafklarings- og ressourceforløb. Det fylder relativt meget her, da det både omfatter ressourcer, der går med at behandle muligheden for forlængelse af jobafklarings- og ressourceforløbet, men også forelæggelser for rehabiliteringsteam ift. behov for at ændre ydelsesgrundlaget. For jobafklaring er der yderligere det særlige forhold, at der også for en del kommuner indgår ressourcer anvendt ifm. indgangen til jobafklaringsforløbet. Det vil sige ved overgangen fra sygedagpenge til jobafklaring. Den tættere afdækning af nøgleprocesser har vist, at det i nogle kommuner er den sagsbehandler, der overtager ansvaret i jobafklaringsforløbet, der samler sagen til rehabiliteringsteam og går med borger ind til mødet, *jf. afsnit 5.4*.

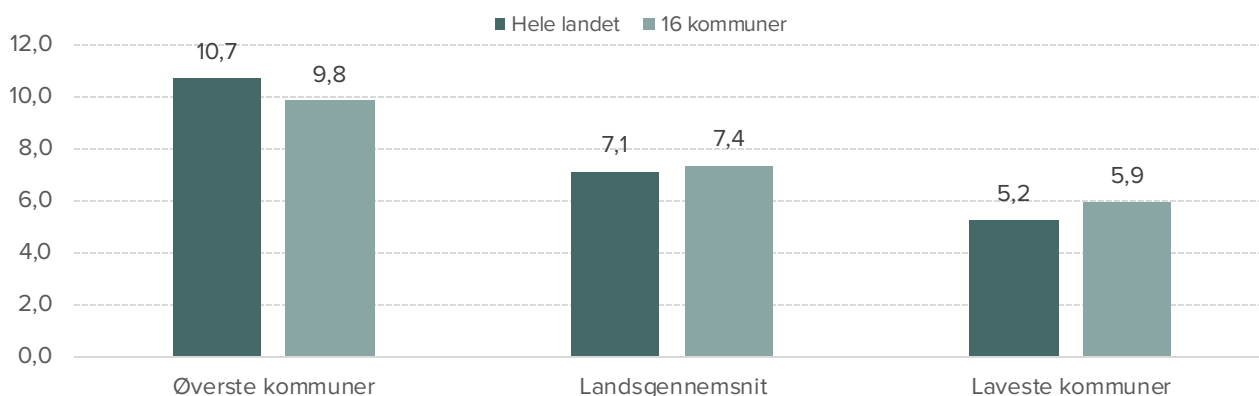
For kontanthjælpsmodtagere og uddannelseshjælpsmodtagere fylder arbejde omkring rehabiliteringsteam også en del – det er dog alene for den del af målgruppen, der er længst fra arbejdsmarkedet – typisk den del af målgruppen, der er visiteret aktivitetsparate.

5.3 Hvad driver forskellene i enhedsomkostninger mellem kommuner – volumen og serviceniveau?

Som det ses i figur 5.4 varierer enhedsomkostningerne til sagsrelateret arbejde meget mellem målgrupper og mellem kommuner.

Figur 5.4

Antal samtaler årligt pr. fuldtidsperson på ydelse



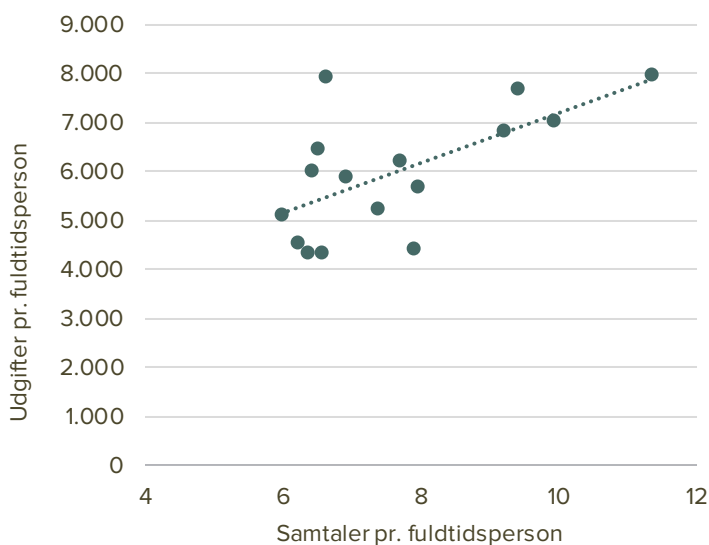
Kilde: Beregnet med baggrund i data fra det fælles datagrundlag.

Anm.: For hele landet refererer de øverste/laveste kommuner til de 10 kommuner med henholdsvis de højeste og laveste samtaler pr. fuldtidsperson. For de 16 kommuner i delanalyse 2, er det i stedet 3 kommuner.

Ressourceforbruget kan være påvirket af forskellige forhold, der knytter sig til kommunernes prioritering eller styring af området. En væsentlig driver for enhedsomkostningerne må forventes at være, hvor meget aktivitet der prioriteres at gennemføre for de forskellige målgrupper. Det vil sige, hvor meget volumen der er i indsatsen. Hvor meget tid der prioriteres til aktiviteterne, eller hvor effektivt de gennemføres, kan også være forklarende faktorer på forskelle i enhedsomkostningerne.

Figur 5.5

Antal samtaler årligt pr. fuldtidsperson på ydelse



Kilde: Tidsestimeringer og ressourceopgørelser fra 16 kommuner, aktivitetsdata fra det fælles datagrundlag samt jobindsats.dk samt egne beregninger.

Anm.: Antallet af samtaler pr. fuldtidsperson rummer både jobsamtaler og andre samtaler for målgrupper.

Med afsæt i forskelle i enhedsomkostningerne mellem kommuner, og de samme kommuners forskellige volumen i samtaler, er der set nærmere på betydningen af aktivitetsniveauet for enhedsomkostningsniveauet på dette område.

De 16 kommuner gennemfører samlet godt 7,4 samtaler årligt pr. fuldtidsperson i målgruppen for beskæftigelsesindsatsen, jf. figur 5.4. Der er også her et stort spænd mellem kommuner. Gennemsnit og spredning i aktivitetsmønsteret ligner billedet på landsplan.

Ca. 3 ud af 4 samtaler er jobsamtaler og resten er andre former for samtaler, der ikke er nulstillende samtaler. Det kan f.eks. være en kort opfølgings samtale på aftaler fra seneste jobsamtale eller lignende. Når man sammenstiller antal samtaler i de 16 kommuner og enhedsomkostningerne, så er der en tæt sammenhæng mellem antal samtaler pr. fuldtidsperson og enhedsomkostningerne til kontaktførelse og myndighedsopgaver.

Hvis alle ressourcer til kontaktføreløb fordeles ud på de gennemførte samtaler, så peger det på, at den gennemsnitlige samtale koster godt 800 kr.

Målingen i figur 5.5. viser, at en ekstra samtale pr. fuldtidsperson er korreleret med en øget udgift til kontaktføreløb og myndighedsopgaver på ca. 500 kr. pr. fuldtidsperson. Resultaterne peger således på, at volumen i samtaleaktiviteten har en væsentlig betydning for ressourceforbruget.

Rehabiliteringsteam

Den anden hovedopgave der ligger under sagsrelateret arbejde, er arbejde omkring rehabiliteringsteamet. Opgaven er centreret om det tids- og ressourceforbrug, der er forbundet med at: forberede sager til behandling på rehabiliteringsteam, gennemføre mødet i rehabiliteringsteam og at udarbejde indstilling til det videre forløb.

I 2022 blev der gennemført godt 37.000 møder i rehabiliteringsteam på landsplan. Det er møder, der er rettet mod både jobafklaringsforløb for sygemeldte personer, samt møder der er rettet mod ressourceforløb, fleksjob og førtidspension for personer med nedsat arbejdsevne. Det er kun en mindre del af målgrupperne, der får deres sag for rehabiliteringsteam og i 2022 blev der gennemført 0,12 møder pr. fuldtidsperson på ydelse. Det er i særlig grad borgere i jobafklaringsforløb og ressourceforløb, der giver anledning til mange møder for rehabiliteringsteam.

Omfanget af møder i de 16 kommuner, og fordelingen af møder på målgrupper, ligner niveauet på landsplan.

Tabel 5.2

Antal møder i rehabiliteringsteam fordelt på de målgrupper, som personen tilhører forud for mødet

	Antal FP (Landsplan)	Antal møder i rehabteam (Landsplan)	Antal møder pr. fuldtidsperson (Landsplan)	Antal møder pr. fuldtidsperson (16 kommuner)
Jobafklaring	22.052	14.785	0,67	0,62
Kontanthjælp	49.975	6.054	0,12	0,12
Ressourceforløb	19.794	6.061	0,31	0,33
Sygedagpenge	89.001	6.400	0,07	0,07
Uddannelseshjælp	28.491	1.386	0,05	0,05
Fleksjob	88.513	516	0,01	0,01
Ledighedsydelse	13.143	2.337	0,18	0,17
Samlet	310.969	37.539	0,12	0,11

Kilde: Jobindsats.dk, aktivitetsoplysninger om møder i rehabiliteringsteam fra det fælles datagrundlag og egne beregninger

Der er ikke på samme måde som med samtaler, en tydelig sammenhæng mellem de opgjorte ressourcer til rehabiliteringsteam pr. fuldtidsperson og aktivitetsniveauet. Det peger på, at ressourceforbruget i høj grad er afhængigt af, hvordan kommunerne organiserer opgaverne, og hvor mange ressourcer der anvendes i hver proces omkring mødet i rehabiliteringsteam.

I afdækningen af nøgleprocesser er der set nærmere på netop dette, og den viser, at der er et betydeligt ressourcetræk forbundet med hvert møde og også en del forskel i ressourceforbruget mellem kommuner, jf. afsnit 5.4.

5.4 Baggrunden for forskelle i produktivitet og serviceniveau

Som led i kortlægningen af det samlede tids- og ressourceforbrug i beskæftigelsesindsatsen, er der gennemført en optegning og tidsestimering af jobcentrets arbejde med fem centrale nøgleprocesser. De fem nøgleprocesser er i vid udstrækning knyttet til opgaver der udføres som led i kontaktføreløbet og den virksomhedsrettede indsats. Der har været fokus på følgende administrative nøgleprocesser:

- Sanktionering
- Udplacering i virksomhedspraktikker
- Jobsamtaler og sagsbehandling
- Rehabiliteringsteamet
- Udplacering i ordinær uddannelse og øvrig vejledning- og opkvalificeringstilbud.

Formålet med kortlægningen af de fem nøgleprocesser har været at skabe yderligere viden om, hvad der driver omkostningsniveauet, og hvad der ligger til grund for kommunale forskelle. Dvs. få nuanceret billedet af, hvad der kan skabe forskelle, udover volumen i aktiviteter.

I denne afrapportering har vi udvalgt to nøgleprocesser, som udfolder forskellene i hvilket tids- og ressourceforbrug, der er knyttet til opgaverne. Det er jobsamtaler og rehabiliteringsteam. I kapitel 6 udfoldes nøgleprocessen omkring virksomhedsplaceringer.

Jobsamtaler

Den mest ressourcekrævende nøgleproces samlet set er at gennemføre jobsamtaler. Der gennemføres årligt ca. 2,4 mio. jobsamtaler på landsplan.

Når jobcentre skal gennemføre en jobsamtale kan der være stor forskel på, hvilke rammer der er givet. Dvs. hvor lang tid en samtale planlægges til at vare, hvor lang tid, der er sat af til forberedelse, og hvor lang tid der er sat af til at efterbehandle, dokumentere samt evt. følge op på aftaler fra samtalen. Det kan gøre en væsentlig forskel på hvilket tidsforbrug, der ligger i at gennemføre samtale.

Medarbejdere i 8 kommuner har medvirket til at optegne delprocesser, aktiviteter samt estimeret tidsforbruget omkring jobsamtaler. Nøgleprocessen for jobsamtalen starter, når borger indkaldes/selvbooker en samtale, og slutter, når samtalen er gennemført og journaliseret. Derudover er der opsamlet viden om, hvilke øvrige sagsbehandlingsopgaver medarbejderne løser mellem jobsamtaler.

Der er arbejdet med at optegne processen for henholdsvis:

- Jobsamtaler for borgere tæt på arbejdsmarkedet
- Jobsamtaler med sygemeldte borgere.
- Jobsamtaler for borgere langt fra arbejdsmarkedet.

Figuren nedenfor er en generisk optegning af nøgleprocessen for jobsamtaler, som beskriver delprocesser og aktiviteter for borgere tæt på/langt fra arbejdsmarkedet og sygemeldte borgere. De afviklede workshops har vist, at der er et betydeligt sammenfald i de aktiviteter, der arbejdes med i processen for målgrupperne. Processen består typisk af 8 skridt i 3 delprocesser. I delproces 2 er det væsentligste skridt selve samtalen. Indholdet i opfølgningssamtaler med sygemeldte er lidt forskellig fra jobsamtaler med andre målgrupper. De er derfor indholdsbeskrevet forskelligt under delproces 2 i figuren på næste side.

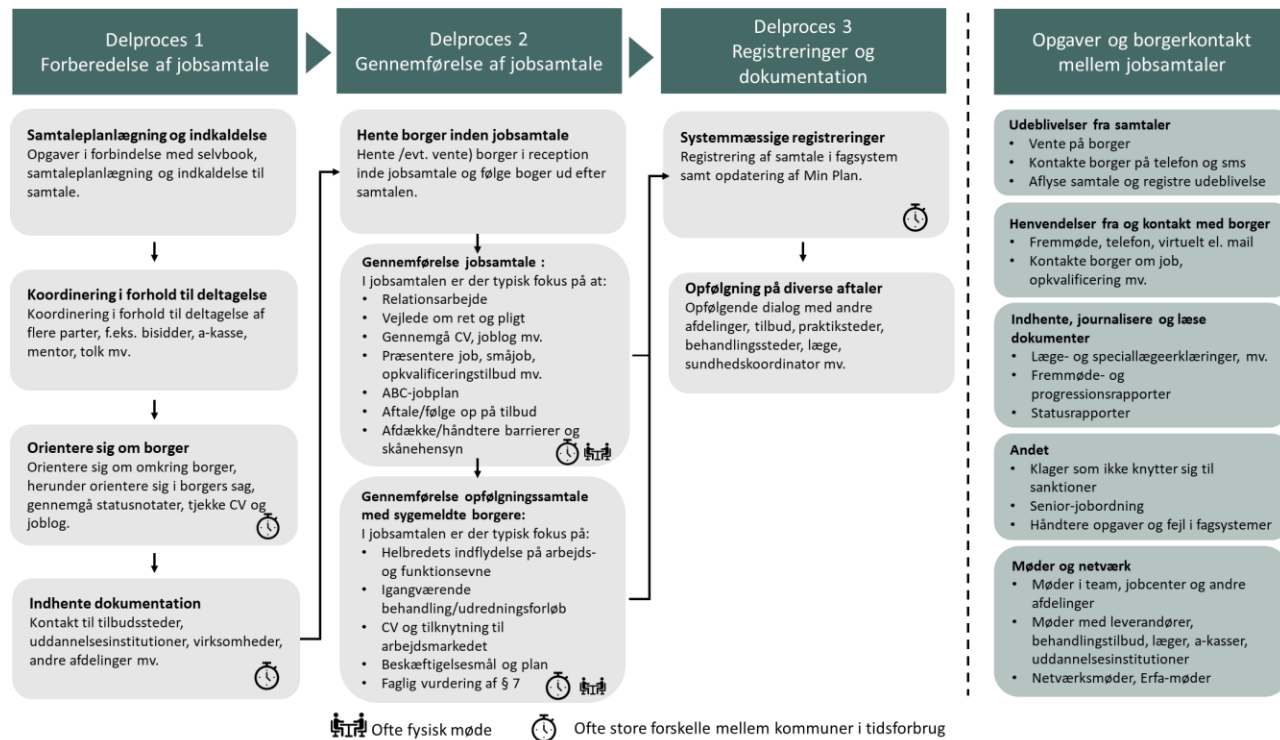
Der er en række aktiviteter i processen, som er forbundet med et relativt stort tidsforbrug (markeret med stopur i figuren ovenfor), herunder:

- At orientere sig om borgerens sag, CV og jobsøgning
- At indhente dokumentation forud for samtalen
- Selve samtalen
- Systemmæssige registreringer og dokumentation af samtalens indhold og aftaler, herunder opdateringer af personens jobrettede plan.

Til højre i optegningen fremgår en liste over, hvilke øvrige sagsbehandlingsopgaver, som løses og fylder i dagligdagen.

Figur 5.5

Optegning af nøgleproces omkring jobsamtaler



Kilde: Processen er afdækket i workshop med kommunale medarbejdere, der arbejder med jobsamtaler i hverdagen

Med baggrund i optegningen har medarbejderne estimeret tidsforbruget til nøgleprocessens forskellige aktiviteter. Det er blevet til et samlet gennemsnitligt ressourceforbrug i nøgleprocessen på 1,6 timer for målgrupper tæt på arbejdsmarkedet, 2,4 timer for målgrupper langt fra arbejdsmarkedet og 2,0 timer for sygemeldte. Det samlede tidsforbrug spænder fra lige knap 1 time til 3,1 timer afhængigt af målgruppen og kommunen, *jf. figur 5.6*. Der er en nogenlunde ligelig fordeling af tidsforbruget på de 3 delprocesser, hhv. forberedelse af samtale, gennemførelse af samtale og opfølgning på samtale.

Kortlægningen har afdækket følgende årsager til forskelle i tidsforbrug på tværs af kommuner:

- Der er forskel i kommunernes tidsforbrug til arbejdet med at forberede jobsamtalen. Det kan typisk forklares ved forskelle i standarder for forberedelse og orientering i journalnotater og dokumentation på sagen inden samtalen.
- Der er forskel på kommunernes tidsforbrug til selve gennemførelse af jobsamtalen. Det kan dels skyldes, at der er forskel på, hvilke tidsmæssige rammer kommunerne har for varigheden af en typisk jobsamtale og dels at der er forskel på, hvor mange personer, der er involveret i afviklingen af jobsamtaler.
- Der er også forskel på tidsforbruget til registreringer og dokumentationen efter afholdelsen af selve jobsamtalen. Det kan typisk forklares ved forskelle i kommunernes standarder for, hvad og hvor meget der skal dokumenteres efter en jobsamtale.

Kortlægningen har endvidere afdækket følgende årsager til forskelle i tidsforbruget, på tværs af borgere tæt på og langt fra arbejdsmarkedet:

- Der vil ofte være mere materiale og dokumentation, som skal indhentes, findes frem og læses inden en samtale med en borger langt fra arbejdsmarkedet, end med en borger tæt på job.
- Selve samtalen har ofte en længere varighed for en borger langt fra arbejdsmarkedet. Der anvendes mere tid på at opbygge relation og sikre involvering af borgeren, samt at hjælpe borger med at se egne ressourcer, formulere jobmål og vælge indsatser. Derudover går der mere tid til dialog om, og hjælp til borger, til at håndtere udfordringer, som står i vejen for job og indsats mv.
- For en del borgere langt fra arbejdsmarkedet, er det nødvendigt med tolk til samtalen, hvilket kræver et markant større tidsforbrug til oversættelse mv.
- Der vil ofte være mere opfølgning forbundet med en samtale med en borger langt fra arbejdsmarkedet.

Figur 5.6

Overblik over det afdækkede tidsforbrug forbundet med nøgleprocessen og delprocesser for jobsamtaler

Målgruppe	Delproces			Samlet
	Delproces 1 Forberedelse af samtale	Delproces 2 Gennemførelse af samtale	Delproces 3 Registreringer og dokumentation	
	Lavt/højt tidsforbrug	Lavt/højt tidsforbrug	Lavt/højt tidsforbrug	
Tæt på arbejdsmarkedet	0,2 – 0,9 timer	0,3 – 0,8 timer	0,2 – 0,8 timer	0,8 – 2,2 timer Gns. 1,6 timer
Langt fra arbejdsmarkedet	0,3 – 1,3 timer	0,5 – 1,0 timer	0,5 – 1,2 timer	1,3 – 3,1 timer Gns. 2,4 timer
Sygemeldte	0,3 – 0,9 timer	0,5 – 0,7 timer	0,4 – 1,0 timer	1,3 – 2,4 timer Gns. 2,0 timer
	Omkostningsdrivere Forberedelse ved at undersøge journalnotater, status ift. progression eller borgers aktivitet ift. jobsøgning. Opfølgning med aktører eller tilbudssteder, der har en rolle i forløbet.	Omkostningsdrivere Samtalens varighed. Varighed er ofte længere for personer langt fra arbejdsmarkedet, da der arbejdes med relationsopbygning og involvering. Hvor mange personer, der er involveret i samtalen. Behov for tolk - medfører dels udgift til tolk, men kræver også mere tid.	Omkostningsdrivere Standarder for registrering- og dokumentation. Opfølgning - især for personer langt fra arbejdsmarkedet.	

Kilde: Tidsforbruget i processen er afdækket i workshop med kommunale medarbejdere, der arbejder med jobsamtaler i hverdagen
Anm: Omkostningsdrivere angiver hvilke forhold i processen, der i særlig grad påvirker ressourceforbruget i opad eller nedadgående retning

Rehabiliteringsteam

Der gennemføres årligt ca. 37.000 møder i rehabiliteringsteam på landsplan, og der anvendes estimeret ca. 480 mio. kr. på at forberede, gennemføre og afslutte møder i rehabiliteringsteam. Det er alene de interne ressourcer, der anvendes i beskæftigelsesområdet, som indgår i denne analyse. Derudover anvendes der ressourcer til deltagelse af regionernes sundhedskoordinatorer i rehabiliteringsteam samt deltagelse af andre fagområder i kommunen (som minimum social og sundhedsområdet). Ressourcetrækket på disse personer indgår ikke i opgørelsen.

Nøgleprocessen er belyst via workshops i 9 kommuner, med medarbejdere som arbejder med nøgleprocessen i dagligdagen. På de 9 workshops er der arbejdet med at optegne delprocesser og aktiviteter, samt at estimere tidsforbrug for følgende tre situationer:

- Forberedelse og behandling af sag på rehabiliteringsteamet for aktivitetsparate borgere ift. ressourceforløb, fleksjob eller førtidspension.
- Forberedelse og behandling af sag på rehabiliteringsteamet for sygedagpengemodtagere ift. jobafklaringsforløb.
- Forberedelse og behandling af sag på rehabiliteringsteamet for borgere i jobafklaringsforløb til nyt jobafklaringsforløb efter 2 år.

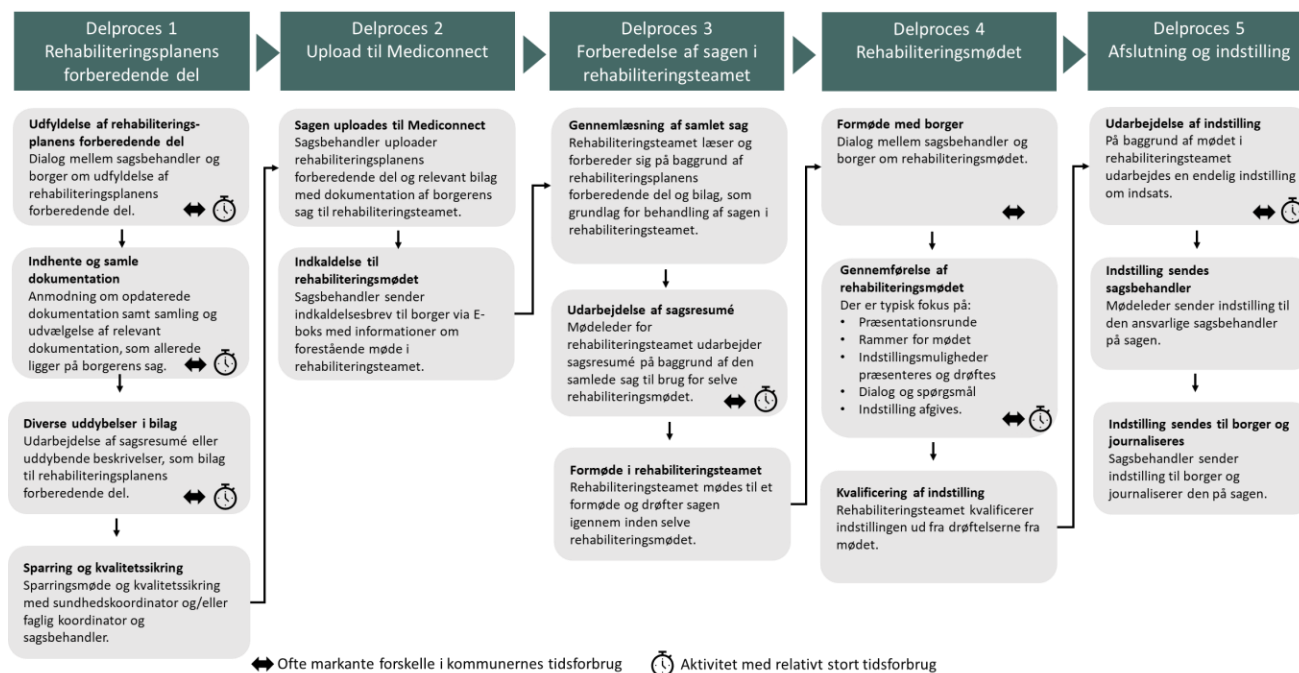
Nøgleprocessen starter, når arbejdet med rehabiliteringsplanens forberedende del igangsættes, og slutter, når der er afgivet indstilling.

I figur 5.7 er en generisk optegning af nøgleprocessen for rehabiliteringsteamet, som beskriver delprocesser og aktiviteter. Der er en række aktiviteter i processen, som er forbundet med et relativt stort tidsforbrug (markeret med ikon), herunder:

- Understøtte borger i at udfylde den forberedende del
- Indhente og indsamle dokumentation
- Udarbejde sagsresumé mv.
- Selve rehabiliteringsmødet.

Figur 5.7

Optegning af nøgleproces omkring Rehabiliteringsteam



Kilde: Processen er afdækket i workshop med kommunale medarbejdere, der arbejder med rehabiliteringsteam og forberedelse af sager til behandling på rehabiliteringsteam i hverdagen

Med baggrund i optegningen har medarbejderne estimeret tidsforbruget til nøgleprocessens forskellige aktiviteter. Det er blevet til et samlet gennemsnitligt ressourceforbrug i nøgleprocessen på 20,5 timer for målgrupper tæt på arbejdsmarkedet, 9,1 timer for sygemeldte der starter i jobafklaringsforløb og 14 timer for sygemeldte, der skal have genbehandlet deres jobafklaringsforløb. Det samlede tidsforbrug spænder fra ca. 8 timer til 24 timer afhængigt af målgruppen og kommunen, *jf. figur 5.8*.

Figur 5.8

Oversigt over det afdækkede tidsforbrug forbundet med nøgleprocessen og delprocesser for rehabiliteringsteam

Målgruppe	Delproces 1 Forberedende del	Delproces 2 Upload til Mediconnect	Delproces 3 Forberedelse af sagen	Delproces 4 Rehabiliterings- mødet	Delproces 5 Afslutning og indstilling	Samlet
	Lavt/højt tidsforbrug	Lavt/højt tidsforbrug	Lavt/højt tidsforbrug	Lavt/højt tidsforbrug	Lavt/højt tidsforbrug	
Langt fra arbejdsmarkedet	9,7 – 17,1 timer	0,4 – 1,3 timer	0,8 – 3,6 timer	1,5 – 4,8 timer	0,9 – 3,3 timer	16 – 23,9 timer Gns. 20,5 timer
Sygemeldte til jobafklaring	3,5 – 5,4 timer	0,3 – 0,8 timer	0,8 – 1,8 timer	1,5 – 2,0 timer	0,3 – 2,5 timer	8,2 – 10 timer Gns. 9,1 timer
Jobafklaring til jobafklaring	5,5 – 10,9 timer	0,4 – 1,3 timer	1,0 – 3,4 timer	2,0 – 2,2 timer	0,8 – 1,5 timer	10,2 – 16,8 timer Gns. 14 timer
	Omkostningsdrivere	Omkostningsdrivere	Omkostningsdrivere	Omkostningsdrivere	Omkostningsdrivere	
	Understøttelse og guidning af borger ift. udfyldelse af den forberedende del. Det er især tidskrævende for borgere langt fra arbejdsmarkedet.		Mødeleders forberedelse af møde med sagsresume.	Deltagelse i rehabiliteringsmødet fra beskæftigelsesområdet variere fra 2 – 4 deltagere. Tid afsat til mødet.	Kvalitetsstandarder ift. udarbejdelse af indstilling.	
	Kvalitetsstandarder ift. indhentning og indsamling af dokumentation samt udarbejdelse af sagsresume.					

Kilde: Tidsforbruget er afdækket i workshop med kommunale medarbejdere, der arbejder med rehabiliteringsteam og forberedelse af sager til behandling på rehabiliteringsteam i hverdagen

Anm.: Der er færre observationer for de afdækkede processer for sygemeldte. Jobafklaring til jobafklaring er genbehandling af jobafklaringsager på rehabiliteringsteam. Omkostningsdrivere angiver hvilke forhold i processen, der i særlig grad påvirker ressourceforbruget i opad eller nedadgående retning.

Der er afdækket følgende hovedårsager til forskelle i tidsforbruget på tværs af kommuner:

- Der er forskel på tidsforbruget til at understøtte og hjælpe borgeren med at udfylde rehabiliteringsplanens forberedende del. Der er kommuner, som har en relativ kort dialog og guidning af borgeren, mens andre kommuner afvikler flere møder og samtaler med borgeren om planen.
- Der er forskel på tidsforbruget til at indhente og samle dokumentation til rehabiliteringsplanens forberedende del. Forskellene kan dels skyldes, at der er forskel på, hvor godt sagerne er belyst og dokumenteret, allerede inden den forberedende del igangsættes, og dels at der er forskel på, hvilke (interne) krav der er til dokumentation i de enkelte kommuner.
- Der er forskel på tidsforbruget til at arbejde med sagsresumé eller uddybende beskrivelser, som bilag til rehabiliteringsplanens forberedende del. Dette kan typisk forklares ved forskelle i rehabiliteringsteamets krav og standarder for arbejdet i kommunerne.
- Der er forskel på tidsforbruget til bemanning af selve rehabiliteringsmødet. I nogle kommuner deltager en mødeleder og den koordinerende sagsbehandler fra beskæftigelsesindsatsen, mens der i andre kommuner deltager mødeleder, sekretær, virksomhedskonsulent og koordinerende sagsbehandler fra beskæftigelsesindsatsen.
- Der er forskel på tidsforbruget til arbejdet med indstillingen i forlængelse af rehabiliteringsmødet. Dette kan dels forklares ved forskelle i krav til indstillingen, og dels at der er forskel på, hvor mange personer der er involveret i arbejdet med indstillingen.

6. Virksomhedsrettede indsatser

BDO

HBS
ECONOMICS

6.1 Kort Indledning

I kortlægningen er der sammen med de 16 kommuner sat fokus på en mere detaljeret gennemgang af ressourceforbruget og opbygning af viden om, hvad der driver omkostningerne i arbejdet med forskellige målgrupper. De 16 kommuner har gennemgået alle interne årsværk med henblik på vurdering af, hvad medarbejderne anvender deres tid på. Det er ledernes vurdering af medarbejdernes normale fordeling af effektiv arbejdstid på opgavetyper, der er baggrunden for opgørelserne. Medarbejdere er ofte konsulteret med henblik på at få kvalificeret vurderingerne.

Derudover har medarbejdere været involveret i en tæt afdækning af, hvilke aktiviteter der ligger bag ressourceforbruget.

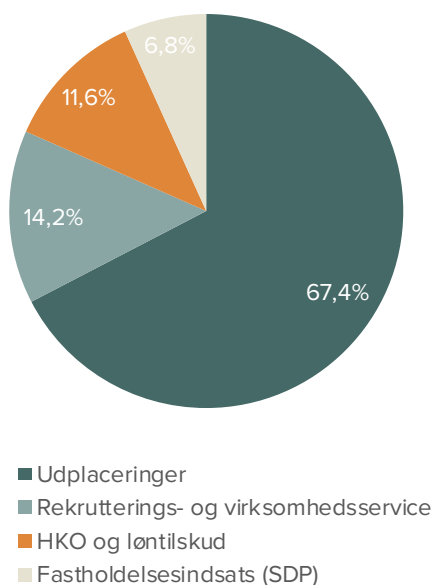
Med afsæt i dette fundament, sætter vi i dette kapitel fokus på den del af opgaverne, der handler om den virksomhedsrettede indsats. Det er dels tilbud for målgrupperne i virksomheder om praktik, småjob ol., men fokuserer også på det generelle samarbejde med virksomheder om rekruttering af arbejdskraft og fastholdelse af medarbejdere. Med baggrund i den detaljerede kortlægning af ressourcer i 16 kommuner, kan de samlede ressourcer, der er dedikeret til de virksomhedsrettede indsats opgøres til knap 11 pct. af ressourcerne på beskæftigelsesområdet.

6.2 Hvad anvendes der ressourcer på?

I 2022 anvendte kommunerne ca. 1,3 mia. kr. på jobcentrenes interne virksomhedsvendte indsats. Det er væsentligt, at disse ressourcer ikke er de eneste ressourcer, der anvendes på at arbejde ud mod virksomheder og etablere forløb i virksomheder. Mange beskæftigelsesrettede tilbud (behandles i næste kapitel) arbejder med et integreret fokus på udplacering i virksomheder, og det kan også bidrage til aktiviteten i virksomheder. I 2022 blev der etableret i alt ca. 108.000 virksomhedsplaceringer (praktik og løntilskud mv.) i kommunerne.

Figur 6.1

Fordeling af ressourcerne under virksomhedsrettet indsats



Kilde: Ressourceopgørelse fra kommunerne og egne beregninger

Boks 6.1

Hvilke opgaver ligger under den virksomhedsrettede indsats

Virksomhedsvendt indsats kan med kortlægning yderligere underopdeles på 4 delopgaver. Delopgaverne er defineret ved følgende:

Udplacering i lønnede timer, praktik og løntilskud og opfølgning

Opgaverne omfatter f.eks. jobformidling, opsøgning og etablering af pladser (løntilskud, virksomhedspraktik), opfølgning på virksomhedsplaceringer (ledige og virksomheder), bevillinger, transport og dokumentation ifm. forløb.

Rekrutterings- og virksomhedsservice

Opgaverne omfatter f.eks. at indhente/modtage åbne jobordrer, tværgående udsøgning og formidling af ledige til jobordrer, generelle virksomhedsbesøg, etablering af partnerskaber med virksomheder m.v.

Fastholdelsesindsats

Forebyggende indsats samt fast track og øvrig fastholdelsesindsats.

HKO og løntilskudsbetalinger

Omfatter bl.a. administration af løntilskud og handicapkompenserende ordninger

Her sættes der imidlertid fokus på de interne ressourcer, der er dedikeret til at få personer ud i praktik, løntilskud og ordinære timer som en del af indsatsen, samt hjælpe virksomheder med relevant arbejdskraft gennem jobformidling.

Ca. 67 pct. af de 1,3 mio. til virksomhedsrettede indsatser anvendes til udplaceringer i praktikker, løntilskud og ordinære timer, jf. figur 6.1. Det er ressourcer, der går til både at finde et konkret match mellem virksomhed og en person, følge op på placeringen undervejs og afslutte og evaluere forløbet. Det kan også være ressourcer, der går til egentlig jobformidling.

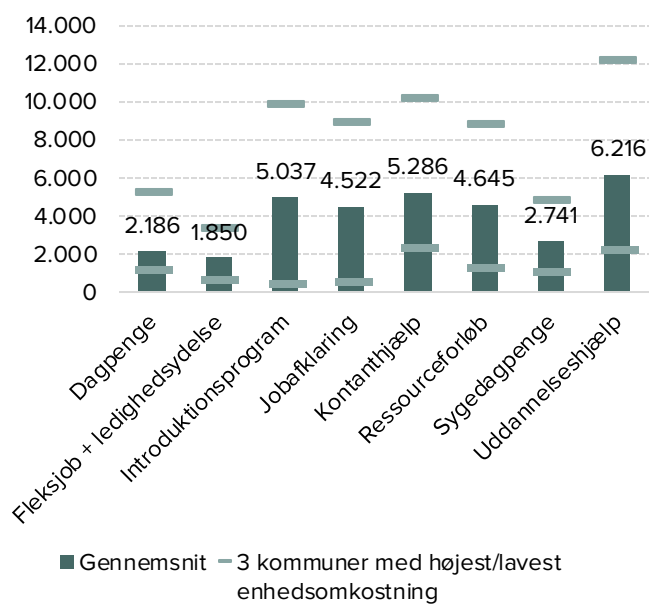
Derudover anvendes godt 14 pct. af ressourcerne på mere åben opsøgning af virksomheder, med henblik på at afsøge muligheder for samarbejde ift. rekruttering, fastholdelse eller kompetenceudvikling. Det er også ressourcer, der anvendes til at håndtere henvendelser fra virksomheder om rekrutteringsmuligheder.

En særlig del af ressourcerne til det virksomhedsrettede arbejde er målrettet fastholdelsesindsats for sygemeldte borgere på sygedagpenge. Den nærmere afgrænsning af opgaverne fremgår i boks 6.1.

For de fleste målgrupper anvendes der mellem 4.500 kr. og 6.500 kr. pr. fuldtidsperson på virksomhedsrettet indsats. Der anvendes lidt mindre på dagpengemodtagere, hvilket hænger sammen med at dagpengemodtagere i vid udstrækning formidles til ordinære job og er selvhjulpne ift. at finde evt. praktikker, løntilskud m.v.

Figur 6.2

Enhedsomkostninger under virksomhedsindsats og spredning i samme for hver målgruppe - 16 kommuner



Kilde: Tidsestimeringer og ressourceopgørelser fra kommunerne samt jobindsats.dk

Anm: Angivelse af enhedsomkostninger i de 3 henholdsvis højeste og laveste kommuner er simple gennemsnit af enhedsomkostninger.

Tabel 6.1

Virksomhedsplaceringer pr. fuldtidsperson – 16 kommuner

2022	Antal fuldtidspersoner	Antal virksomhedsplaceringer	Antal virksomhedsplaceringer pr. fuldtidsperson
Dagpenge	12.795	5.203	0,4
Ledighedsydelse	3.100	2.161	0,7
Introduktionsprogram	3.928	1.631	0,4
Jobafklaring	4.589	1.736	0,4
Kontanthjælp	10.555	4.339	0,4
Ressourceforløb	3.526	1.316	0,4
Sygedagpenge	18.113	3.239	0,2
Uddannelseshjælp	6.644	3.181	0,5
Samlet	63.250	22.806	0,4

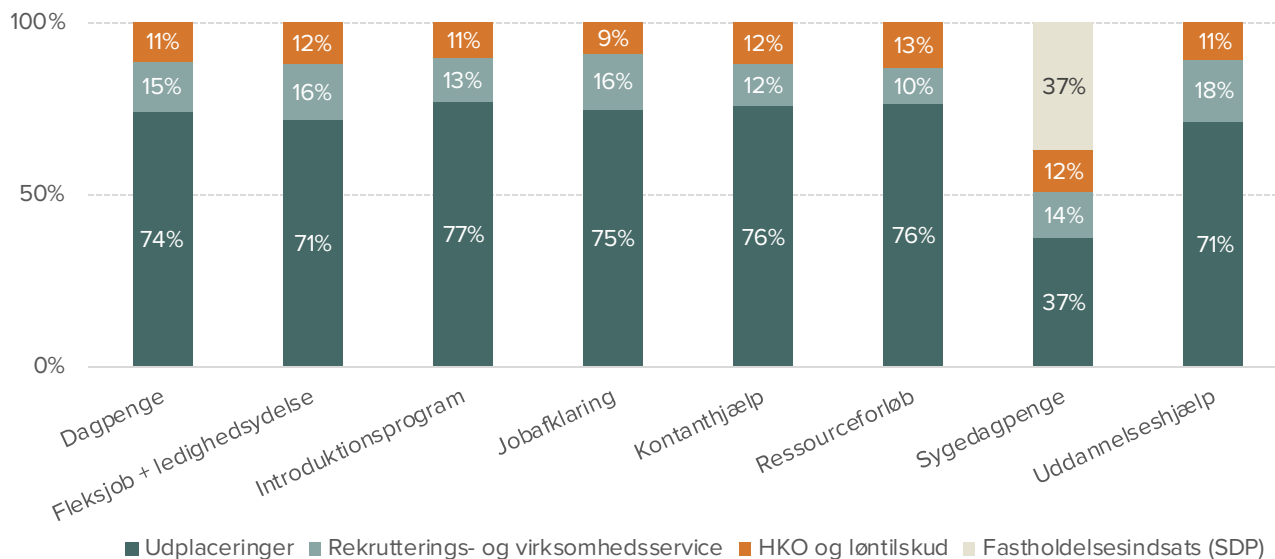
Kilde: Aktivitetsdata bygger på jobindsats.dk og det fælles datagrundlag.

Anm: Virksomhedsplaceringer er påbegyndte praktikker og løntilskud.

Spredningen er markant imellem kommuner indenfor flere målgrupper, hvor der er kommuner, der har meget få ressourcer til det virksomhedsrettede arbejde, mens andre der har prioriteret det meget højt. En lav prioritering af interne ressourcer til virksomhedsrettet indsats kan være udtryk for, at det er prioriteret at få indsatsen løftet eksternt.

Fordelingen af ressourcer på opgavetyper under den virksomhedsrettede indsats er stort set den samme for alle målgrupper, jf. figur 6.3. Dog er fastholdelsesindsats for sygemeldte alene knyttet til indsatsen for sygedagpengemodtagere. Det fylder 37 pct. af ressourcerne til virksomhedsrettet indsats for målgruppen.

Figur 6.3

Fordelingen af ressourcer til virksomhedsindsats på delopgaver

Kilde: Ressourceopgørelse fra kommunerne og egne beregninger

6.3 Hvad driver forskellene i enhedsomkostninger mellem kommuner – volumen og serviceniveau?

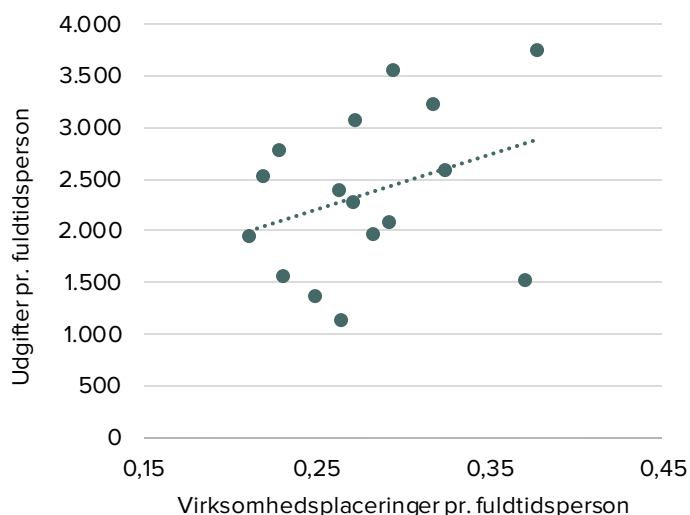
Også for virksomhedsrettet indsats er omfanget af ressourcer, der er dedikeret til området, meget svingende mellem kommuner. Det kan skyldes forskelle i, hvor meget aktivitet der arbejdes med at etablere. Det kan også handle om, hvor meget kommunen løfter selv ift., hvor meget det løftes eksternt. Der er blandt de 16 kommuner - ligesom på landsplan - eksempler på kommuner, der varetager det meste af indsatsen selv og andre eksempler på kommuner, der får løftet en stor del af indsatsen hos eksterne aktører.

Det er formentlig også årsagen til, at der ikke kan se en signifikant sammenhæng mellem de interne ressourcer, der er afsat til udplaceringer og omfanget af udplaceringer i virksomheder. Det kan dog også skyldes, at virksomhedsplaceringer består af praktikker og løntilskud, hvor kommunerne også anvender ressourcer på at arbejde med etablering af forløb med ordinære timer/småjob og opfølgning på dette.

Når der i stedet ses på sammenhængen til alle tilbud, er der en signifikant sammenhæng. Der er en tæt sammenhæng mellem samlet antal placeringer pr. fuldtidsperson og enhedsomkostninger til mentorindsats, ordinær uddannelse, virksomhedsudplaceringer samt øvrig vejledning og opkvalificering, *jf. næste kapitel*.

Figur 6.4

Sammenhængen mellem volumen af virksomhedsplaceringer og enhedsomkostninger ift. udplaceringer



Kilde: Ressourceopgørelse fra 16 kommuner og egne beregninger

Anm: Virksomhedsplaceringer er praktikker og løntilskud etableret som led i forløbet.

6.4 Forskelle i tidsforbrug forbundet med at iværksætte virksomhedsplaceringer

Som led i kortlægningen af det samlede tids- og ressourceforbrug i beskæftigelsesindsatsen, er der gennemført en optegning og tidsestimering af jobcentrets arbejde, med at arbejde med udplaceringer i virksomheder.

Nøgleprocessen er belyst via workshops i 10 kommuner. På de 10 workshops har medarbejdere, der arbejder med området i dagligdagen, optegnet delprocesser, aktiviteter samt estimeret tidsforbrug på aktiviteter. Der er arbejdet med at optegne processen for henholdsvis:

- Borgere tæt på arbejdsmarkedet
- Sygemeldte borgere
- Borgere langt fra arbejdsmarkedet.

Der er fokus på virksomhedspraktikker af 4 ugers varighed for borgere tæt på arbejdsmarkedet, samt virksomhedspraktikker af 13 ugers varighed for sygemeldte og borgere langt fra arbejdsmarkedet.

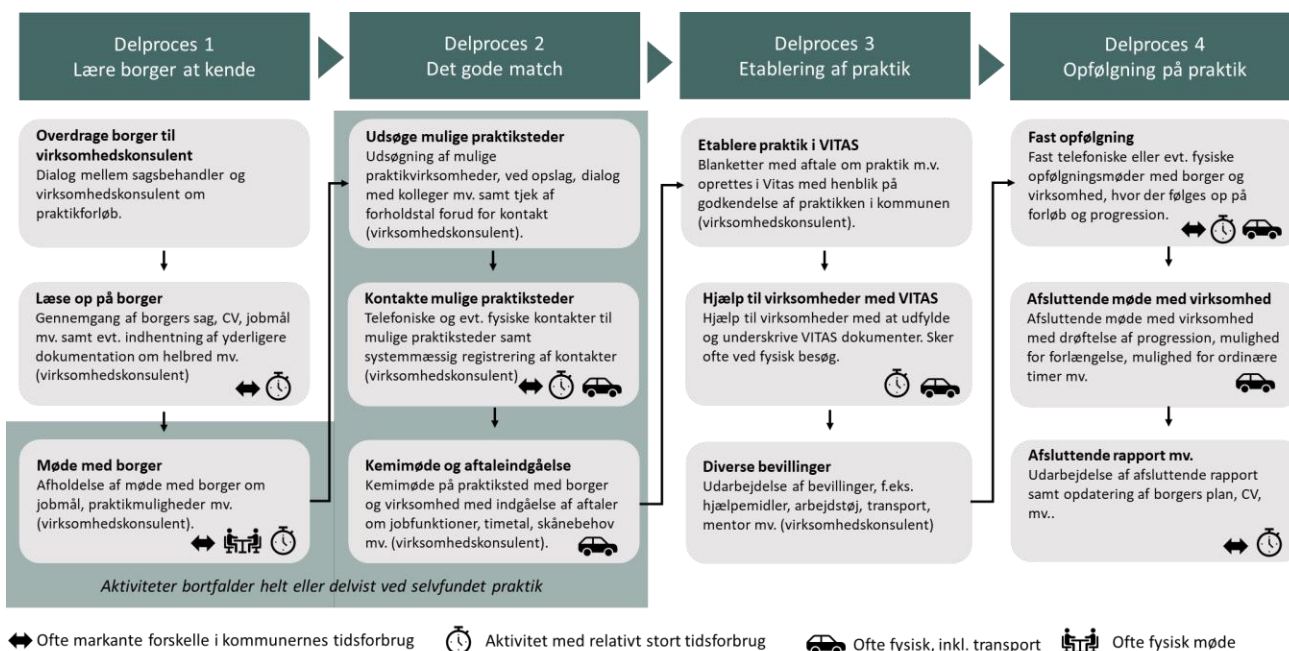
Processen initieres med beslutning ifm. en jobsamtale om, at borger skal udplaceres, og afsluttes med den afsluttende rapport efter endt udplacering i praktik.

Figur 6.5 indeholder en generisk optegning af nøgleprocessen udplacering i virksomhedspraktik for borgere tæt på arbejdsmarkedet og sygemeldte. For borgere langt fra arbejdsmarkedet ligner den optegnede proces dette billede, der er dog ofte flere ressourcer bundet til de enkelte delprocesser.

De aktiviteter, som er forbundet med størst tidsforbrug er markeret med ikoner. Det drejer sig særligt om kontakten til virksomheder om indgåelse af praktikaftaler (delproces 2) og opfølgning på igangsatte praktikforløb (delproces 4). Tidsforbruget på opfølgning afhænger af praktikforløbets længde og målgruppen.

Figur 6.5

Optegning af nøgleproces omkring udplacering i virksomheder

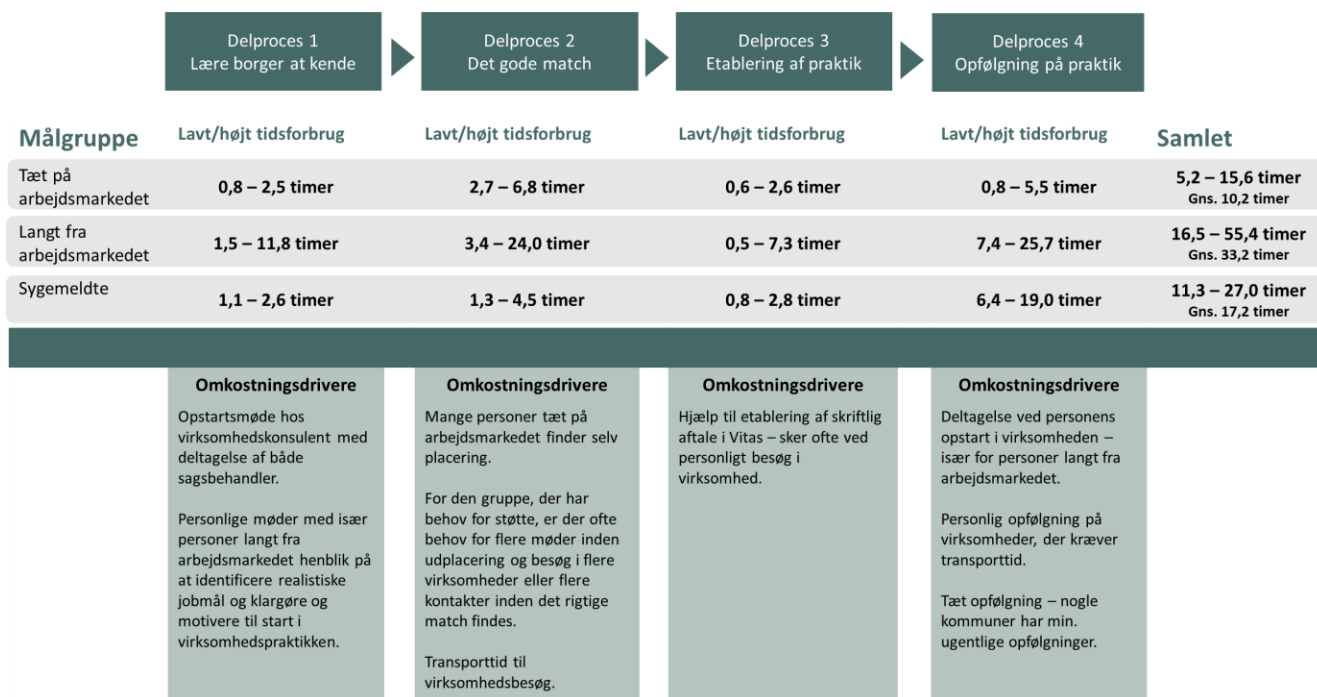


Kilde: Processen er afdækket i workshop med kommunale medarbejdere, der arbejder med virksomhedsplaceringer i hverdagen

En stor andel af borgere tæt på arbejdsmarkedet finder selv deres praktikpladser. Det gælder særligt dagpengemodtagere. I givet fald bortfalder aktiviteter og tidsforbrug i delproces 2 og tidsforbruget i delproces 1 reduceres, *jf. markeringen i figur 6.5.*

Figur 6.6

Oversigt over det afdækkede tidsforbrug forbundet med nøgleprocessen og delprocesser for udplaceringer i virksomheder



Kilde: Tidsforbruget er afdækket i workshop med kommunale medarbejdere, der arbejder med virksomhedsplaceringer i hverdagen

Anm: Omkostningsdrivere angiver hvilke forhold i processen, der i særlig grad påvirker ressourceforbruget i opad eller nedadgående retning

For borgere langt fra arbejdsmarkedet er der en større intensitet og mere personlig opfølgning i forløbet. For den gruppe arbejdes der også med særlig støtte til opstart i forløbet, som kan være virksomhedskonsulent, der deltager ved personens første dag i praktik eller løntilskud.

Med baggrund i optegningen har medarbejderne estimeret tidsforbruget til nøgleprocessens forskellige aktiviteter. Det er blevet til et samlet gennemsnitligt ressourceforbrug på 10,2 timer for målgrupper tæt på arbejdsmarkedet, 33,2 timer for målgrupper langt fra arbejdsmarkedet og 17,2 timer for sygemeldte for hele nøgleprocessen. Det samlede tidsforbrug spænder fra ca. 5 timer til 55 timer afhængigt af målgruppen og kommunen, *jf. figur 6.6.*

Kortlægningen har afdækket følgende årsager til forskelle i tidsforbruget på tværs af kommuner:

- Der er forskel på kommunernes tidsforbrug til at lære borger at kende og til at motivere borger inden udplacering. I nogle kommuner holder virksomhedskonsulent 3-4 fysiske samtaler med borger inden udplacering, mens der i andre kommuner blot afvikles et møde eller en fællessamtale med sagsbehandler og borger inden udplacering.
- Der forskel på kommunernes tidsforbrug til at finde praktikplads og virksomhed. I nogle kommuner anvendes der relativt meget tid på at kontakte og besøge flere/adskillige virksomheder for at finde et match mellem borger og virksomhed, mens der i andre kommuner er relativt faste samarbejdsvirksomheder, som gør det hurtigt at gennemføre udplaceringen.
- Der er forskel på kommunernes tidsforbrug på at starte borger op i praktik og til den løbende opfølgning på praktikken. Der er forskel på antallet af opfølgingsmøder i en 13 ugers praktik, og om de holdes fysisk (med transporttid) eller telefonisk/virtuelt. Nogle kommuner prioriterer endvidere tid på en intensiv støtte til borgere ved praktikopstart, mens andre ikke gør.

Kortlægningen har endvidere afdækket følgende årsager til forskelle i tidsforbruget på tværs af borgere tæt på og langt fra arbejdsmarkedet:

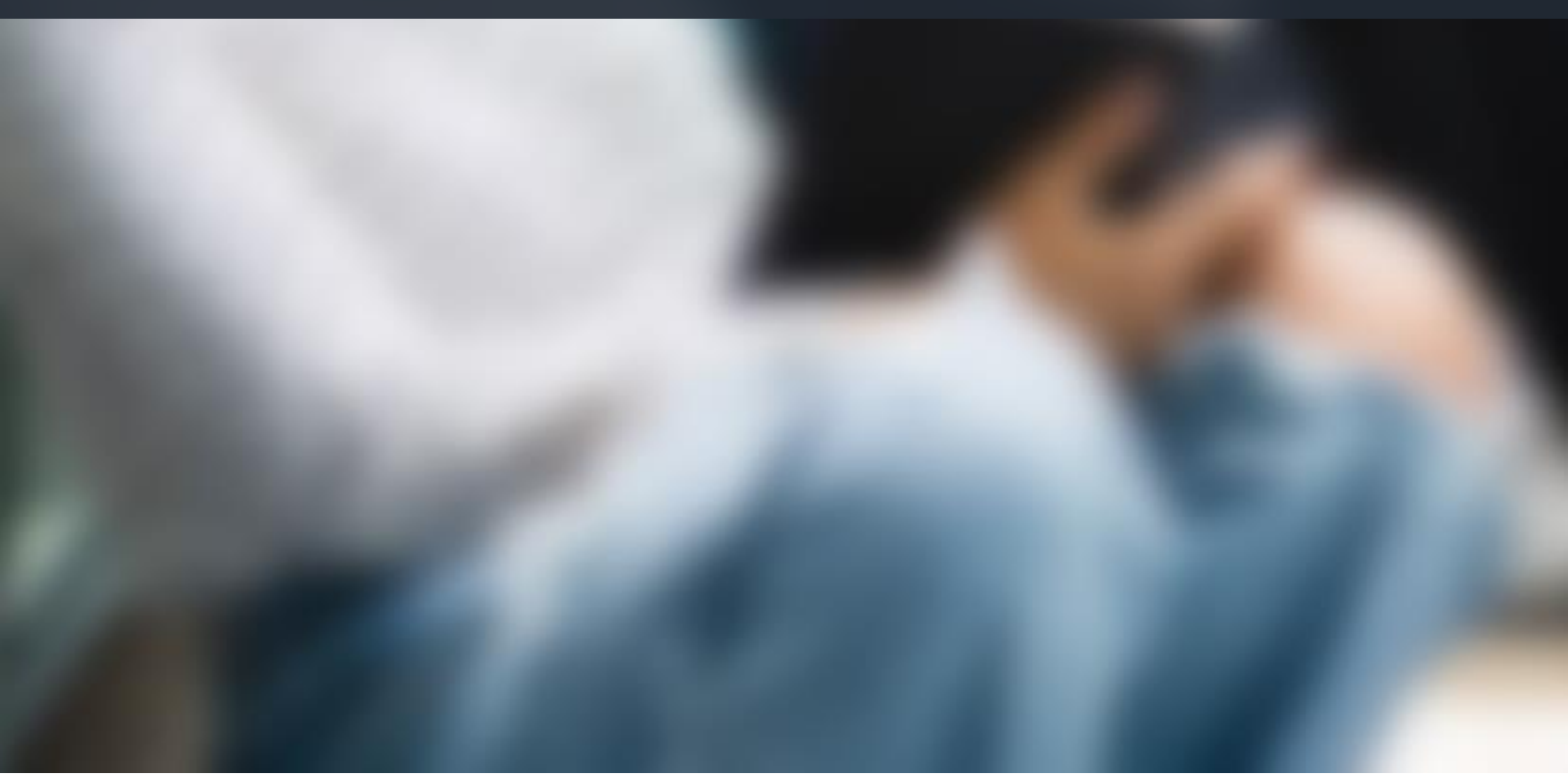
- Der er ofte et større tidsforbrug på personlige møder med borgere langt fra arbejdsmarkedet i delproces 1 med henblik på at identificere realistiske jobmål og klargøre og motivere borger til start i virksomhedspraktikken.
- Der er ofte et større tidsforbrug for borgere langt fra arbejdsmarkedet ift. at finde en praktikplads, og indgå aftale med virksomhed, som kan rumme borgerens behov og skånehensyn mv.
- Der er et større tidsforbrug til opstarts-, opfølgings- og fastholdelsesaktiviteter for borgere langt fra arbejdsmarkedet.
- Der er større tidsforbrug på afrapportering efter endt praktik for borgere langt fra arbejdsmarkedet.



7. Andre beskæftigelsesrettede tilbud

BDO

HBS
ECONOMICS



7.1 Kort Indledning

16 kommuner har gennemgået alle interne årsværk med henblik på vurdering af, hvad medarbejderne anvender deres tid. Sammen med opgørelser af de samlede ressourcer til beskæftigelsesindsatsen, giver det mere detaljeret viden om det samlede ressourceforbrug både internt som eksternt, og hvad der ligger til grund for kommunernes ressourceforbrug.

Med afsæt heri, fokuserer dette afsnit på ressourcerne internt som eksternt til beskæftigelsesrettede tilbud for målgrupperne. Dvs. de ressourcer, der anvendes på at iværksætte og gennemføre beskæftigelsesrettede tilbud til målgrupperne, som ikke er baseret i virksomheder. Det kan f.eks. være jobsøgningskurser, uddannelse og afklarende forløb.

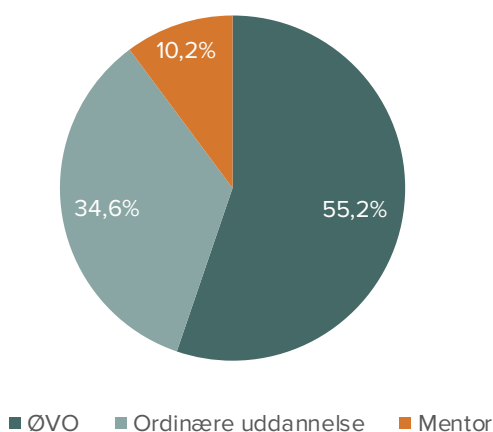
Med baggrund i den detaljerede kortlægning af ressourcer i 16 kommuner, kan de samlede udgifter til øvrige beskæftigelsesrettede tilbud opgøres til ca. 3,4 mia. kr. eller ca. 29 pct. af udgifter i beskæftigelsesområdet. Her ses der bort fra følgeudgifter til beskæftigelsesrettede tilbud, som indgår i den overordnede opgørelse af udgifter til tilbud i kortlægningen. Det tilsvarende ikke helt andre opgørelser af udgifterne fra Beskæftigelsesministeriet til disse ordninger, hvor udgifterne kan opgøres til ca. 4,8 mia. kr. Hovedårsagen er, at en stor del af de virksomhedsvendte ressourcer, som blev gennemgået i kapitel 6, typisk indgår i overordnede opgørelser af udgifter til aktivering. Derudover er der udgifter, der i denne opgørelse ligger under faglig sparring og administration samt ledelse, som også i overordnede opgørelser vil henføres til øvrig vejledning og opkvalificering.

7.2 Hvad anvendes der ressourcer på ift. indsatser?

Den største del af ressourcerne til andre beskæftigelsesrettede tilbud opgjort i denne kortlægning (55 pct.) går mod øvrig vejledning og opkvalificering, som dækker en bred vifte af tilbud, *jf. boks 7.1*. Ordinær uddannelse udgør 34,6 pct. af ressourcerne til andre beskæftigelsesrettede indsatser og mentorudgifter, *jf. figur 7.1*.

Figur 7.1

Fordeling af ressourcerne under andre beskæftigelsesrettede tilbud



Kilde: Ressourceopgørelse fra kommunerne og egne beregninger

Boks 7.1

Hvilke opgaver ligger under andre beskæftigelsesrettede tilbud?

Beskæftigelsesrettede tilbud kan med kortlægning yderligere underopdeles på 3 delopgaver. Delopgaverne er defineret ved følgende:

Øvrig vejledning og opkvalificering (ØVO)

Interne og eksterne beskæftigelsesrettede tilbud, hvor indholdet f.eks. kan omfatte jobsøgning, afklaring af arbejdsevne, træning og mestring mv.

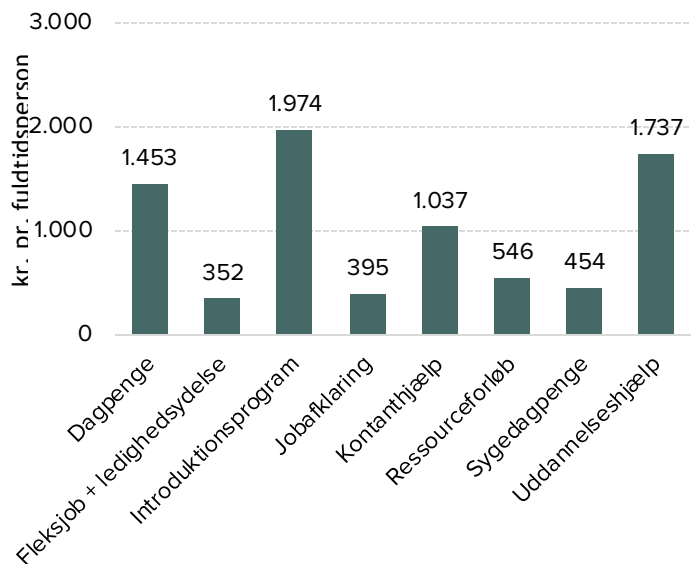
Ordinær uddannelse

Godkendte taksameterfinansierede uddannelsesforløb – typisk korte kurser indenfor områder med gode beskæftigelsesmuligheder eller erhvervsuddannelser under puljen til uddannelsesløft. Kommunerne får refusion på en stor del af disse udgifter. I opgørelsen indgår dog bruttoudgiften.

Mentor

Forløb med personlig støtte til en person i målgruppen.

Figur 7.2

Enhedsomkostninger til andre beskæftigelsesrettede tilbud for hver målgruppe - 16 kommuner


Kilde: Tidsestimeringer og ressourceopgørelser fra 16 kommuner samt jobindsats.dk

Tabel 7.1

Andre beskæftigelsesrettede tilbud pr. fuldtidsperson – 16 kommuner

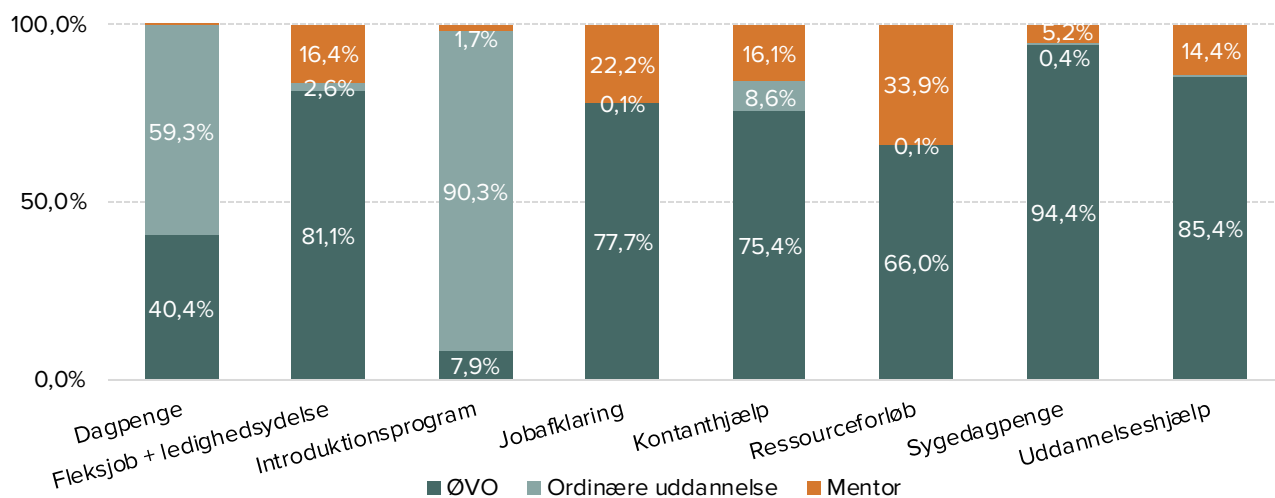
2022	Antal fuldtidspersoner	Antal iværksatte tilbud	Antal iværksatte tilbud pr. fuldtidsperson
Dagpenge	12.795	29.011	1,9
Fleksjob + ledighedsydelse	3.100	6.419	1,4
Introduktionsprogram	3.928	9.691	2,1
Jobafklaring	4.589	5.893	0,9
Kontanthjælp	10.555	15.916	1,1
Ressourceforløb	3.526	5.331	1,1
Sygedagpenge	18.113	13.040	0,5
Uddannelseshjælp	6.644	13.801	1,6
Samlet	63.250	99.102	1,2

Kilde: Aktivitetsdata bygger på jobindsats.dk. og det fælles datagrundlag.

Anm: Antal udplaceringer dækker over igangsatte tilbud i ordinær uddannelse, øvrig vejledning og opkvalificering og mentor.

Der anvendes flest ressourcer pr. fuldtidsperson på personer under introduktionsprogram, jf. figur 7.2. Det er også den gruppe, der får flest tilbud pr. fuldtidsperson, jf. tabel 7.1. Det handler især om udgifter til danskuddannelse/ordinær uddannelse, som fylder relativt meget i udgifterne til denne målgruppe, jf. figur 7.3.

Figur 7.3

Fordelingen af ressourcer til andre beskæftigelsesrettede tilbud på delopgaver


Kilde: Ressourceopgørelse fra kommunerne og egne beregninger

For dagpengemodtagere er enhedsomkostningen til andre beskæftigelsesrettede tilbud også relativt høj, hvilket også er drevet af relativt mange tilbud pr. fuldtidsperson, og en relativt høj andel af udgifterne, der anvendes til ordinær uddannelse.

Der anvendes også relativt mange ressourcer på unge på uddannelseshjælp. Enhedsomkostningen til andre beskæftigelsesrettede tilbud er på 1.737 kr. pr. fuldtidsperson, *jf. figur 7.2*. Her er det især øvrig vejledning og opkvalificering der fylder i udgiftsbilledet. Det kan for ungegruppen f.eks. handler om afklarende og motiverende tilbud og forløb til uddannelse med afprøvning af forskellige muligheder ift. uddannelsesveje m.v.

Mentorudgifter fylder samlet ca. 10 pct. af udgiftsbilledet under andre beskæftigelsesrettede tilbud, *jf. figur 7.1*. Mentor fylder særligt meget i indsatsen for personer i ressourceforløb og jobafklaring.

7.3 Hvad driver forskellene i enhedsomkostninger mellem kommuner – volumen og serviceniveau?

Omfanget af udplaceringer i andre tilbud pr. fuldtidsperson svinger i de 16 kommuner mellem 0,6 tilbud pr. fuldtidsperson og 1,3 tilbud pr. fuldtidsperson. Niveaueet er lidt lavere i gennemsnit end for hele landet.

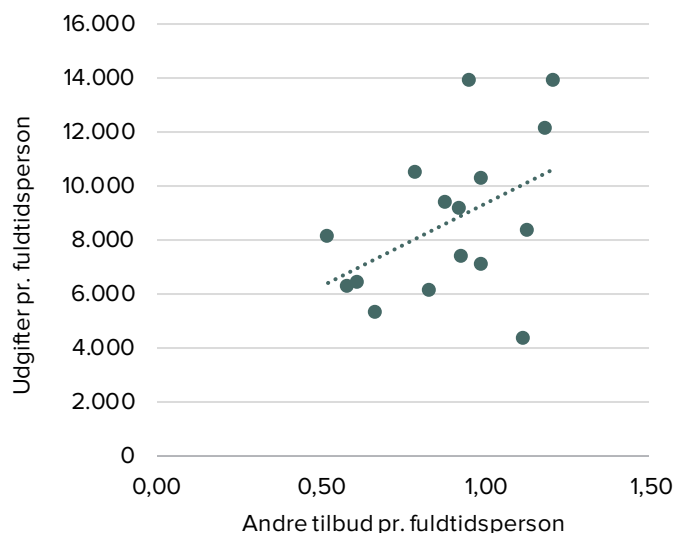
Udgifterne svinger mellem ca. 4.300 kr. og 14.000 kr. pr fuldtidsperson til tilbud om øvrig vejledning og opkvalificering, nytteindsats, ordinær uddannelse og mentor.

En sammenstilling af omfanget af disse tilbud og udgifter viser en signifikant sammenhæng. Målingen i figur 7.4 viser, at et ekstra tilbud pr. fuldtidsperson er korreleret med en øget udgift til andre tilbud på ca. 6.000 kr. pr fuldtidsperson.

Når der ses på sammenhængen mellem alle tilbud – dvs. både tilbud i virksomheder, øvrig vejledning og opkvalificering, ordinær uddannelse m.v. viser resultaterne en tilsvarende tæt sammenhæng, hvor et ekstra tilbud pr. fuldtidsperson er korreleret med en øget udgift til tilbud og virksomhedsplacering på ca. 5.700 kr. pr fuldtidsperson. Resultaterne peger overordnet på, at volumen i tilbud har en væsentlig betydning for ressourceforbruget.

Figur 7.4

Sammenhængen mellem volumen i tilbud og enhedsomkostninger ift. andre tilbud



Kilde: Ressourceopgørelse fra kommunerne og egne beregninger
Anm: Tilbud omfatter igangsatte tilbud om øvrig vejledning og opkvalificering, nytteindsats, ordinær uddannelse og mentor

7.4 Forskelle i tidsforbrug forbundet med at iværksætte andre tilbud

I det følgende belyses delprocesser, aktiviteter og tidsforbrug i nøgleprocessen omkring udplacering af borgere i øvrige vejlednings- og opkvalificeringsforløb eller ordinær uddannelse. Disse ressourcer indgår i kortlægningen under sagsrelateret arbejde, da de administrative procedurer omkring henvisninger til denne type tilbud erfaringsmæssigt kan være vanskelige at adskille fra øvrig sagsbehandling. Vi gennemgår det dog her med henblik på at synliggøre det administrative arbejde der er knyttet til at etablere de beskæftigelsesrettede indsats.

Nøgleprocessen er belyst via workshops med medarbejdere, som arbejder med nøgleprocessen i dagligdagen, i 7 kommuner. På de 7 workshops er der arbejdet med at optegne delprocesser og aktiviteter, samt at estimere tidsforbrug for følgende to situationer:

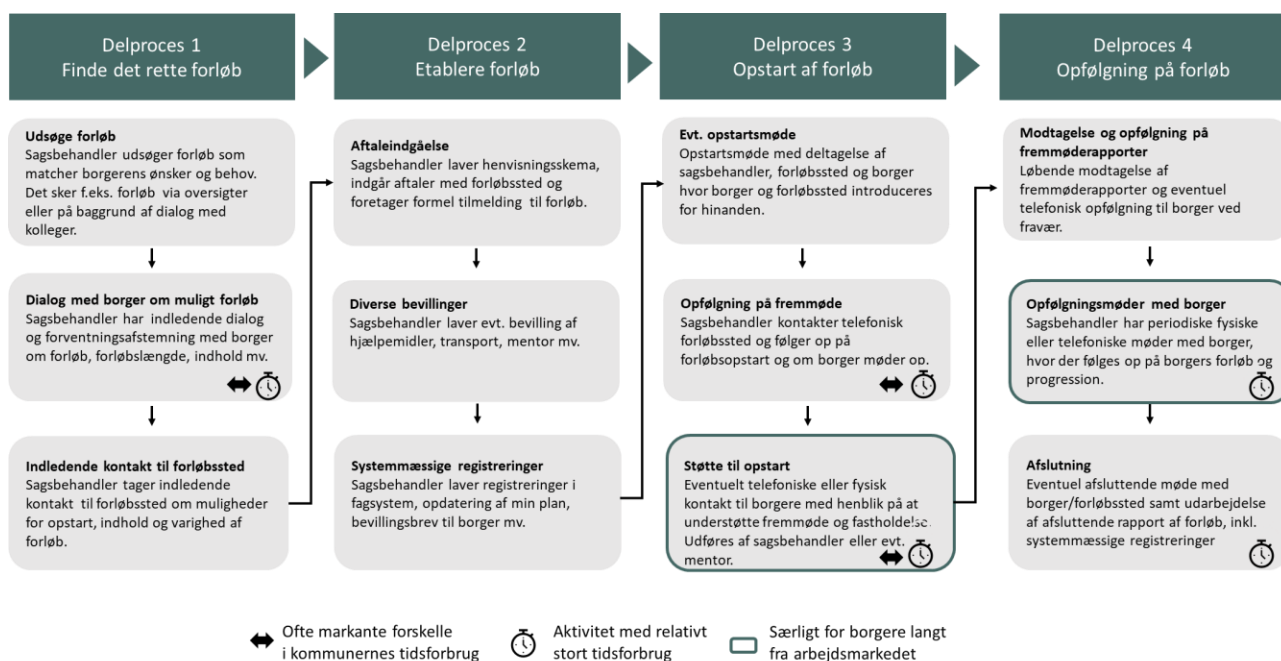
- Visitation af borgere tæt på arbejdsmarkedet i øvrige vejlednings- og opkvalificeringstilbud eller ordinær uddannelse
- Visitation af borgere langt fra arbejdsmarkedet i øvrige vejlednings- og opkvalificeringstilbud.

Nøgleprocessen starter, når det er besluttet, at en borger skal visiteres til et tilbud og slutter, når tilbuddet er gennemført, og diverse systemmæssige registreringer er lavet. De afviklede workshops har vist, at der også på dette område er et betydeligt sammenfald i de aktiviteter, der arbejdes med i processen for de to borgergrupper. Der er dog forskelle på, hvor meget tid der anvendes til de enkelte aktiviteter, på tværs af de to grupper.

Figur 7.5 indeholder en generisk beskrivelse af nøgleprocessen for udplacering i vejledning og opkvalificering eller ordinær uddannelse, for borgere tæt på job og borgere langt fra arbejdsmarkedet. De aktiviteter i nøgleprocessen, som er forbundet med størst tidsforbrug, er markeret med ikoner.

Figur 7.5

Optegning af nøgleproces omkring visitation til andre tilbud



Kilde: Processen er afdækket i workshop med kommunale medarbejdere, der arbejder med tilbudsgivning i hverdagen – typisk sagsbehandlere.

Med baggrund i optegningen har medarbejderne estimeret tidsforbruget til nøgleprocessens forskellige aktiviteter. Det er blevet til et samlet gennemsnitligt ressourceforbrug på 2,2 timer for målgrupper tæt på arbejdsmarkedet, 7,6 timer for målgrupper langt fra arbejdsmarkedet. Det samlede tidsforbrug spænder fra ca. 1 time til 11 timer afhængigt af målgruppen og kommunen, jf. figur 7.6.

Kortlægningen har afdækket følgende årsager til forskelle i tidsforbruget på tværs af kommuner:

- Der er forskel på tidsforbruget til den indledende dialog med borgeren, hvor forventninger til forløbet afstemmes, og hvor borger forberedes på at skulle ud i forløbet. Der er kommuner, som kun har en meget kort dialog, og andre som afholder et eller flere fysiske møder med borgeren forud for valg af og aftale om forløb, herunder kontakt til og møder med tilbudssted.

- Der er forskel i tidsforbruget på den løbende opfølgning på borgere, som er i forløb. Der er forskel på, hvor meget kommunerne prioriterer tid og ressourcer til at starte borgerne op i forløbet, og til opfølgningen på forløbet. Derudover er der forskel på kommunernes praksis ift., om opfølgningen foregår via fysiske møder, eller om de foregår telefonisk eller virtuelt.
- Forskellene i tidsforbruget på tværs af kommuner kan også til dels forklares ved, at der er afdækket tidsforbrug til udplacering i forskellige typer af tilbud. I tre kommuner har der eksempelvis været fokus på udplacering i ordinær uddannelse via uddannelsesløft. Her er der et relativt stort tidsforbrug, fordi der anvendes tid til afklaring og vejledning i delproces 1 (finde det rette forløb). I andre kommuner er primært afdækket tidsforbrug til ordinær uddannelse via positivlisten. Her er der et relativt begrænset tidsforbrug til de enkelte delprocesser og aktiviteter.

Figur 7.6

Oversigt over det afdækkede tidsforbrug forbundet med nøgleprocessen og delprocesser omkring andre tilbud

	Delproces 1 Finde det rette forløb	Delproces 2 Etablere forløb	Delproces 3 Opstart af forløb	Delproces 4 Opfølgning på forløb	
Målgruppe	Lavt/højt tidsforbrug	Lavt/højt tidsforbrug	Lavt/højt tidsforbrug	Lavt/højt tidsforbrug	Samlet
Tæt på arbejdsmarkedet	0,3 – 1,5 timer	0,3 – 1,0 timer	0,0 – 0,5 timer	0,1 – 1,5 timer	1,1 – 3,2 timer Gns. 2,2 timer
Langt fra arbejdsmarkedet	0,3 – 3,8 timer	0,8 – 2,2 timer	0,3 – 2,3 timer	1,3 – 3,3 timer	3,5 – 10,7 timer Gns. 7,6 timer
	Omkostningsdrivere Indledende dialog med borger med forventningsafstemning om forløb. Afklaring og vejledning, når tilbuddet handler om længere uddannelsesforløb (ordinær uddannelse via puljen til uddannelsesløft).	Omkostningsdrivere	Omkostningsdrivere Opfølgning på fremmøde. Opstart især ressourcekrævende for borgere langt fra arbejdsmarkedet. Hvor der i højere grad arbejdes med: • Opstartsmøde • Telefonisk eller fysisk kontakt med borger for at understøtte fremmøde og fastholdelse. • Mentorstøtte.	Omkostningsdrivere Opfølgning undervejs især for borgere langt fra arbejdsmarkedet med opfølgning på forløb og progression. Evt. afsluttende møde med tilbudsstedet og personen.	

Kilde: Tidsforbruget er afdækket i workshop med kommunale medarbejdere, der arbejder med tilbudsgivning i hverdagen – typisk sagsbehandler.

Anm: Omkostningsdrivere angiver hvilke forhold i processen, der i særlig grad påvirker ressourceforbruget i opad eller nedadgående retning

Kortlægningen har afdækket følgende årsager til, at der anvendes mere tid på processen for borgere langt fra job end borgere tæt på job:

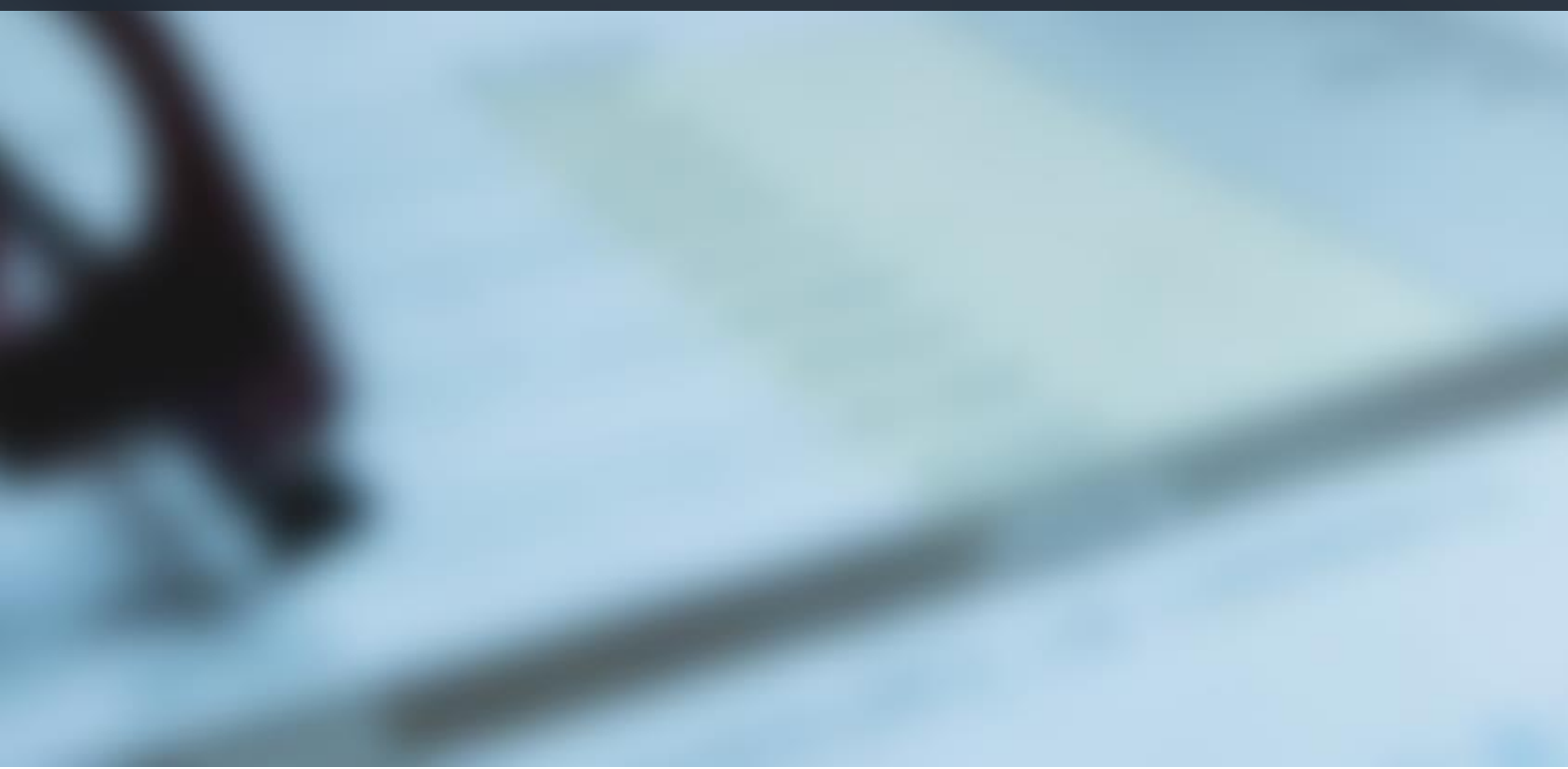
- Der er forskel i tidsforbruget på opstarten af de enkelte forløb. For borgere tæt på arbejdsmarkedet har de fleste kommuner ingen særlige aktiviteter i opstartsfasen, mens der for borgere langt fra arbejdsmarkedet typisk er opfølgning på fremmøde, samt eventuelt en række støtteaktiviteter fra sagsbehandler eller mentor, til sikring af, at borger starter og fastholdes i forløbet.
- Der er forskel i tidsforbruget på den løbende opfølgning på borgere, som er i forløb. For borgere tæt på arbejdsmarkedet kan opfølgningen på forløbene være begrænset. For borgere langt fra arbejdsmarkedet, er der i nogle kommuner faste periodiske opfølgninger med telefonisk eller fysisk kontakt til borger. I andre kommuner, er der kun opfølgninger, hvis de fra forløbsstedet bliver gjort opmærksom på, at der er udfordringer, som skal håndteres.



8. Bilag: Metode og data

BDO

HBS
ECONOMICS



8.1 Afgrænsning af fokus

Fokus for indberetningerne

Delanalyse 1 i kortlægningen omfatter opgaver knyttet til de borgere, der er omfattet af Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats (LAB) og Integrationsloven. Analysen har fokus på alle de ressourcer, der går til administrative opgaver, opgaver omkring kontaktførelse og indsatser for målgrupper for beskæftigelsesindsatsen og Introduktionsprogram, jf. § 6 i LAB og Integrationsloven. Det omfatter også ydelsesadministration for disse målgrupper, herunder udbetaling af forsørgelsesydelse, særlig støtte og enkeltydelse for målgrupperne.

De opgaver, der er omfattet af opgørelsen, er uddybet i nedenstående oversigt. Det er ikke tænkt som en udtømmende oversigt. Der er tale om borgernære opgaver, ydelsesopgaver og tværgående opgaver, som kan være svære at fordele på målgrupper, samt ledelse.

Borgernære opgaver	
Sagsbehandling	<p>Opgaverne kan omfatte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Telefonbetjening • Visitation og screening • Indkaldelser til samtaler • Jobsamtaler • Koordinerende sagsbehandling • Udarbejdelse af Min Plan og CV • Visitation til og opfølgning på tilbud – herunder borgerrettet leverandør • Rådgivning af selvforsørgede • Processer omkring rehabiliteringsteam • Faglig/kollegial sparring • Klagesager, aktindsigt mv. ift. borgersager.
Udplacering og jobformidling	<p>Opgaverne kan omfatte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personlig jobformidling • Udplacering i virksomhedsrettede tilbud/ordinære timer – herunder blankethåndtering • Opfølgning på udplaceringer • Virksomhedskontakter.
Beskæftigelsestilbud og mentorstøtte	<p>Opgaverne kan omfatte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jobklubber • Helbredsmestrings- eller træningsforløb iht. LAB loven • Andre beskæftigelsestilbud • danskuddannelse • Mentorstøtte.
Ydelsesopgaver	
Ydelsesservice	<p>Opgaverne kan omfatte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udbetaling og administration af løbende forsørgelsesydelse, særlig støtte og enkeltydelse • Modtage/behandle ansøgninger • Løbende opfølgninger mv. • Sanktioner og reguleringer af ydelser. • Håndtering og opfølgning på lønnede timer. <p>Omfatter ikke opgaver vedr. helbredstillæg, delpension, brøkpension, repatrieringsydelse, samt enkeltydelser til pensionister.</p>

Tværgående opgaver	
Stabsfunktioner	Opgaverne kan omfatte: <ul style="list-style-type: none"> • Betjening af udvalg, direktion og jobcenterledelse • Planlægning • Analyser og ledelsesinformation • Økonomistyring
Administrative	Opgaverne kan omfatte: <ul style="list-style-type: none"> • Tværgående driftsunderstøttende funktioner – herunder generelle klagesager, aktindsigter, arbejdsgange ol. • Bogholderi/regnskab • IT-support/superbruger ift. fagsystemer • Indkøb • Alle former for betalinger, herunder betalinger til virksomheder (løntilskud, fleksløntilskud mv.), borgere (f.eks. kørselsgodtgørelse mv.) og leverandører. • Leverandørstyring.
Generel virksomhedsservice	Opgaverne kan omfatte: <ul style="list-style-type: none"> • Generel virksomhedsservice • Rekrutteringsservice • Handicapkompenserende ordninger • Fastholdelsesservice.
Modtagelse og telefonvagt	Opgaverne kan omfatte tværgående borgervendte funktioner: <ul style="list-style-type: none"> • Telefonomstilling • Straksafklaring • Skrankebetjening i jobcenter og/eller ydelse • Vagter.
Ledelse	
Ledelse	Personer med formelt personaleledelsesansvar for medarbejdere, som arbejder med ovenstående områder. Ledelse kan omfatte: <ul style="list-style-type: none"> • Arbejdsmarkedschefer/centerchefer • Jobcenterchefer • Teamledere/afdelingsledere.

De ovenstående opgaver kan i kommunerne både løses internt og af eksterne leverandører. Derfor er kommunerne blevet bedt om at opgøre det interne, såvel som det eksterne ressourceforbrug, der knytter sig til opgaverne i beskæftigelsesindsatsen.

Med hensyn til det interne ressourceforbrug, er kommunerne blevet bedt om at opgøre, hvor mange interne årsværk der anvendes på disse funktioner samlet set. Efterfølgende er kommunerne blevet bedt om at fordele disse udgifter på hovedkonti, de fire funktioner (Borgernære, tværgående, ydelse og ledelse) og ni forskellige målgrupper.

Foruden årsværksforbruget er der også angivet et skøn for den gennemsnitlige løn for medarbejderne for hver af de fire funktioner. Lønnen er defineret som den gennemsnitlige, månedlige bruttoløn i 2022 for en fuldtidsmedarbejder før eventuelle fradrag og inkl. tillæg, særydelser, feriegodtgørelse, arbejdsgiverbetalt pension og arbejdsmarkedsbidrag.

De ni målgrupper, der indgår i undersøgelsen, fremgår nedenfor. Det er kun de borgernære timer, der i indberetningerne er fordelt på målgrupper:

1. Dagpenge
2. Kontanthjælp (inkl. overgangsydelser)
3. Uddannelseshjælp (inkl. overgangsydelser)
4. Sygedagpenge
5. Jobafklaring
6. Fleksjob + ledighedsydelse
7. Borgere under introduktionsprogram – omfatter selvforsørgelses- og hjemrejseydelse samt selvforsørgede under introduktionsprogram.
8. Ressourceforløb
9. Andet - omfatter øvrige målgrupper for beskæftigelsesindsatsen. Det kan være beskæftigede, selvforsørgede, 15-17-årige, revalidender m.v.

Opgørelsen af de interne ressourceforbrug i beskæftigelsesindsatsen er dertil suppleret med opgørelser af det eksterne ressourceforbrug. Kommunerne har angivet omfanget af ressourcer i kroner og ører, der anvendes på eksterne tilbud i beskæftigelsesindsatsen – altså beskæftigelsestilbud varetaget af eksterne leverandører. Det omfatter også udgifter til lægeerklæringer, sundhedskoordinator og tolke til målgrupperne for beskæftigelses- og integrationsindsatsen. De eksterne udgifter er i indberetningen fordelt på de samme ni målgrupper, som beskrevet ovenfor.

I delanalyse 2 i kortlægningen er de interne årsværk yderligere opdelt på hvilke opgavetyper, der løftes for de forskellige målgrupper. Det baserer sig på nærmeste leders vurdering af tidsforbruget hos egne medarbejdere. Her er alle medarbejderes aktuelle tidsforbrug (udgangen af 2023) estimeret. Der er anvendt samme overordnede afgrænsning af beskæftigelsesindsatsen som ovenfor, og samme afgrænsning og opdeling på målgrupper. I delanalyse 2 har der via den detaljerede gennemgang af medarbejdere kunnet opnås et mere præcist billede af, hvordan ledelsesressourcer og ydelsesadministration fordeler sig på målgrupper.

Styrker og usikkerheder

Metoden, hvor vi beder kommunerne om at indberette tidsforbrug i beskæftigelsesindsatsen med udgangspunkt i en række udspecificerede arbejdsopgaver relateret til indsatsen, rummer den styrke, at vi har kunnet holde fokus på at afgrænse opgørelserne af ressourceforbruget til kun at omfatte tidsforbruget relateret til beskæftigelsesindsatsen, herunder fordelt på målgrupper.

Dermed undgår vi at blive sårbare over for en række kilder til usikkerhed, som opgørelserne ellers kunne lide under. Det handler blandt andet om kommunernes finansieringsgrundlag og organisering, hvor vi inddrager ressourceforbrug, uanset hvilken afdeling i kommunen det foregår i, og om det er finansieret på hovedkonto 5 eller 6. Dette giver et mere nøjagtigt billede af det tidsforbrug, der rent faktisk vedrører beskæftigelsesindsatsen. En alternativ tilgang kunne eksempelvis have været at basere opgørelserne på ressourceforbruget i jobcentrene i kommunerne. På den måde ville man dog komme til at inddrage ressourceforbrug i jobcentrene, der ikke var direkte relateret til beskæftigelsesindsatsen, mens man samtidigt ikke ville fange det tidsforbrug i indsatsen, der fandt sted udenom jobcentrene.

I forlængelse heraf giver denne opgørelsesmetode også en væsentlig mere nøjagtig fordeling af ressourcerne på målgrupper, idet vi beder kommunerne om at foretage en detaljeret fordeling af tidsforbruget på målgrupper. Alternativt kunne man have anvendt tal for fuldtidspersonerne fordelt på målgrupper i kommunerne til at lave skøn for, hvordan ressourceforbruget så fordeler sig på målgrupper. Ved vores metode bliver vi dog på endnu mere præcis vis i stand til at tage højde for de forskellige behov for indsats og ressourceforbrug, der eksisterer på tværs af målgrupper, da en fuldtidsperson i nogle målgrupper nødvendiggør et væsentligt større tidsforbrug i kommunerne end en fuldtidsperson i andre målgrupper.

Metoden sikrer som nævnt, at der kun inddrages tidsforbrug, der rent faktisk vedrører beskæftigelsesindsatsen, og dertil sikrer vi med denne metode, at øvrige typer af udgifter ikke skaber støj i opgørelserne. Det kan eksempelvis dreje sig om husleje og øvrige driftsomkostninger, som ikke direkte har noget med kommunernes beskæftigelsesindsats at gøre, og som kommunerne heller ikke i særligt vid udstrækning er i stand til selv at påvirke. Med vores metode får vi udskilt den del af kommunens udgifter, der vedrører løntimerne for de ansatte, der lægger timer i beskæftigelsesindsatsen, tillagt forbruget på eksterne beskæftigelsestilbud. Dermed sikrer vi, at øvrige typer af udgifter, der ikke er fokus for kortlægningen, ikke giver anledning til forskelle mellem kommunerne.

Metoden rummer dog samtidig usikkerheder med hensyn til præcisionen i opgørelserne, da det som beskrevet er på et meget detaljeret niveau, ressourceforbruget i kommunerne skal fordeles. Således er der oplevet forskelle i, hvor sikkert kommunerne kan adskille interne og eksterne udgifter. Dertil har målgruppedelingen af de eksterne udgifter været udfordrende i flere tilfælde, hvor særligt fordelingen af de eksterne konto 6-udgifter på målgrupper i flere kommuner ikke har kunnet foretages eller blot er blevet skønnet med en vis usikkerhed. Gennem en grundig valideringsproces, og opfølgning med kommunerne, har vi dog sørget for at minimere konsekvenserne heraf på de overordnede opgørelser.

De største usikkerheder vurderes at ligge i de opgørelser, der opgør det samlede ressourceforbrug på målgrupper og opgaver. Usikkerheden her skyldes ikke præcisionen i indberetningerne, som vurderes at give større præcision i vurderingerne af ressourceforbruget, men nærmere at det bygger på opgørelser i 16 kommuner. Med hensyn til kommunernes interne tidsforbrug i beskæftigelsesindsatsen er det i det landsdækkende survey kun de borgernære timer, der er fordelt på målgrupper. Hertil tillægges og fordeles de øvrige interne ressourcer således som et overhead, så samtlige interne ressourcer i sidste ende er fordelt på målgrupper (se afsnit 8.4. for uddybning af metoden hertil). Denne fordeling af det øvrige interne ressourceforbrug er baseret på de detaljerede data opnået ved delanalyse 2, men da denne delanalyse blot omfatter 16 af kommunerne, vil der naturligvis være en usikkerhed forbundet herved. Det samme gælder for opgørelsen af ressourceforbruget helt ned på opgaveniveau, som ligeledes er baseret på de 16 indberetninger fra delanalyse 2.

I sidste ende giver opgørelsesmetoden et samlet ressourceforbrug, der ligger meget tæt på det forventede niveau ift. andre overordnede opgørelser af ressourceforbruget. Der vil dog ikke være 1-1 overensstemmelse pga. metoden, der trods enkelte usikkerhedselementer dog samlet set vurderes at have en høj grad af nøjagtighed, grundet de ovenfor beskrevne styrker.

8.2 Dataindsamling gennem landsdækkende survey

I dataindsamlingen til begge delanalyser har der været udført en grundig valideringsproces og opfølgning med kommunerne. Disse valideringstrin, såvel som de metodemæssige valg, vil vi beskrive i det følgende.

I det landsdækkende survey i delanalyse 1 er indsamling og validering af data foregået i følgende trin:

1. Indberetningsark blev sendt ud til kommunerne, og kommunerne har efterfølgende indsendt de udfyldte indberetningsskemaer, som er udfyldt i henhold til den vejledning, der blev fremsendt sammen med indberetningsskemaerne. Undervejs i denne proces blev der etableret en hotline, så kommunerne har haft mulighed for at tage direkte kontakt til projektgruppen ved tvivlsspørgsmål og tekniske udfordringer. Der er i samme forbindelse lavet en grundig telefonopfølgning for at sikre, at så mange kommuner som muligt har fået indsendt deres indberetningsskemaer.

2. Efter modtagelsen af kommunernes indberetninger er hver enkelt kommunes indberetninger i første omgang valideret ved to forskellige tilgange:
 - a) Manuel gennemgang. Hver kommunes indberetning er gennemgået manuelt med henblik på at identificere fejl og mangler i indberetningen. Det kan eksempelvis dreje sig om timer og ressourcer, der ikke er fordelt korrekt, eller trin, der slet ikke er udfyldt. Har der været fejl i indberetningen eller mistanke herom, har vi rettet henvendelse til kommunen.
 - b) Datadrevet validering. Som led i indberetningen har kommunerne angivet internt ressourceforbrug i form af hhv. internt årsværksforbrug og interne udgifter i kroner ved to separate trin. Herved kan et skøn for kommunernes interne årsværkspriser udledes. På den baggrund har vi rettet henvendelse til kommunerne, hvis skønnet for deres interne årsværkspriser har set enten urealistisk højt eller lavt ud. Dertil har vi også henvendt os til kommunerne, hvis deres indberetninger på andre måder har set ud til at adskille sig fra de andre kommuners i meget høj grad.
3. I forlængelse af kontakten med de kommuner, hvor det har været nødvendigt, og de eventuelle justeringer til deres indberetningsskemaer, har vi til alle deltagende kommuner udsendt rapporter, der opsummerer kommunens tids- og ressourceforbrug i beskæftigelsesindsatsen. På den baggrund har kommunerne fået endnu en mulighed for at foretage justeringer til deres indberetning, hvis de har vurderet, at deres samlede opgørelser af ressourceforbruget ikke ser ud til at stemme overens. I samme forbindelse har vi foretaget en yderligere udspecificering af, hvad indberetningen af eksterne konto 6-udgifter skal dække over, da dette i særlig grad har været en udfordring for mange kommuner. Hertil er en række kommuner vendt tilbage med justerede indberetninger.

De ovenstående trin har bidraget til at sikre en høj validitet af de indberettede data. Foruden udsendingen af kommunerapporterne, som beskrevet ved trin 3, har vi i forlængelse af de oprindelige indberetninger været i direkte kontakt med omtrent 2/3 af kommunerne med henblik på at sikre, at de indberettede data er så præcise som muligt.

8.3 Dataindsamling i de 16 kommuner

Udvælgelse af de 16 kommuner

De 16 kommuner, der har deltaget i delanalyse 2 er udvalgt med henblik på at ramme en gruppe af kommuner, som er repræsentative for alle kommuner. Udvælgelsen er sket ud fra to strategier. Den ene handler om at ramme et repræsentativt udsnit ud fra kommunernes rammevilkår for indsatsen – vurderet på offentligt forsørgelsestryk, målgruppesammensætning samt kommunernes rang ift. rammevilkår. Det andet ben i udvælgelsesstrategien handler om at ramme et repræsentativt udsnit ift. økonomi indenfor beskæftigelsesområdet og prioriteringer ift. aktivitetsniveau og anvendelse af forskellige typer indsatser for målgrupperne.

De 16 kommuner ligger sammen lidt lavere i vægtet gennemsnit end gennemsnittet på landsplan (knap 7 pct.). Kommunerne i delanalyse 2 har enhedsomkostninger, der placerer dem i hhv. top, øvre midt, nedre midt og bund i fordelingen af enhedsomkostninger for alle 92 kommuner i delanalyse 1. Et tilsvarende billede gør sig gældende for målgruppekorrigerede enhedsomkostninger.

De 16 kommuner har nogenlunde sammen spredning og gennemsnit ift. fordelingen af udgifter på målgrupper, interne årsværk fordelt på funktioner, hovedkonti og målgrupper samt gennemsnitlige enhedsomkostninger fordelt på målgrupper.

Gennemgående er der alene tale om mindre, forventede afvigelser mellem alle kommuner og de 16 kommuner i delanalyse 2.

Processen med de 16 kommuner

De 16 kommuner har deltaget i 3 hovedaktiviteter:

- Tidsestimering ved ledelsen.
- 3 halvdagsworkshops om forskellige temaer med deltagelse af medarbejdere på beskæftigelsesområdet, der arbejder med forskellige målgrupper tæt på arbejdsmarkedet, langt fra arbejdsmarkedet og sygemeldte. Temaerne er kontaktforløb, udplaceringer i virksomheder, andre udplaceringer i tilbud, rehabiliteringsteam og sanktioner.
- Afsluttende møde med ledergruppen med drøftelse af resultatet af aktiviteterne.

Metode til overordnet tidsestimering

Hver af de 16 kommuner har deltaget i endnu en opgørelse af de samlede ressourcer til beskæftigelsesindsatsen, hvor udgangspunktet har været en gennemgang af alle medarbejdere indenfor beskæftigelsesindsatsen og ydelsesadministration og fordeling af alle disse arbejdstid på en række opgaver. Vakante stillinger indgår også.

Lederne har fordelt tiden ud fra medarbejdernes aktuelle opgaveportefølje, hvor lederne er blevet bedt om at estimere medarbejdernes gennemsnitlige tidsforbrug på forskellige opgavetyper og målgrupper. Typisk kan en medarbejders tid fordeles indenfor 3 – 5 kategorier, men der er dog også medarbejdere, hvor tiden er fordelt på mange målgrupper, og dermed bliver mere finmasket fordelt.

Det har været væsentligt for tidsestimeringens validitet at sikre en ensartet forståelse af afgrænsningen af opgavekategorier. Der er derfor taget en række skridt for at sikre dette:

- Ledergruppe er introduceret for tidsestimeringskonceptet og opgaveforståelsen ved et introducerende møde. Hele ledergruppen har typisk deltaget.
- Der har været en hotline undervejs for lederne til at få afklaret evt. spørgsmål ift. opgørelserne.
- Tidsestimeringen er valideret grundigt sammen med konsulent, hvor der typisk har været en gennemgang af alle tidsestimeringerne for alle medarbejdere, med henblik på at sikre ensartede fordelinger på tværs.
- Opsamling med ledergruppen om resultaterne.

Resultaterne i de 16 kommuner er anvendt til at kvalificerer fordelingen af ressourcer på målgrupper fra delanalyse 1.

Workshops

Som led i kortlægningen af det samlede tids- og ressourceforbrug i beskæftigelsesindsatsen, er der gennemført en optegning og tidsestimering af jobcentrets arbejde med fem centrale nøgleprocesser. Det drejer sig om nøgleprocesserne:

- Sanktionering
- Udplacering i virksomhedspraktikker
- Jobsamtaler og sagsbehandling
- Rehabiliteringsteamet
- Udplacering i ordinær uddannelse og øvrig vejledning- og opkvalificeringstilbud.

Formålet med kortlægningen af de fem nøgleprocesser har været at skabe viden om:

- De delprocesser og aktiviteter, som indgår i arbejdet med de enkelte nøgleprocesser
- Tidsforbrug på delprocesser, aktiviteter og de enkelte nøgleprocesser
- Forskelle i tidsforbrug på tværs af målgrupper og forklaringer på forskelle i tidsforbruget.
- Forskelle i tidsforbrug på tværs af kommuner og forklaringer på forskelle i tidsforbruget.
- De delprocesser og aktiviteter som er særlig tidskrævende i de enkelte nøgleprocesser.

Der er i alt afviklet og samlet op på 44 workshops. Der er således afviklet 3 workshops i 14 kommuner og 2 workshops i 1 kommune. I hver workshop er der arbejdet med at optegne og tidsestimere én af de fem nøgleprocesser.

Der har deltaget mellem 6-10 medarbejdere i hver workshop. Det svarer til, at der har været involveret mellem 300 og 400 medarbejdere i arbejdet med de fem nøgleprocesser.

Medarbejderne har været udpeget ud fra, at de har et grundigt kendskab til og viden om den nøgleproces, som skulle optegnes og tidsestimeres. Og ud fra, at de arbejder med henholdsvis "borgere tæt på job", "borgere langt fra arbejdsmarkedet" og "sygemeldte borgere".

De enkelte workshops har været afviklet efter en fast dagsorden, drejebog og struktur, som har sikret:

- Deltagernes forståelse af formålet med optegning og tidsestimering
- En ensartet tilgang til arbejdet på tværs af kommuner og workshops
- En grundig introduktion og en struktureret model for optegningen
- En detaljeret kortlægning af delprocesser og aktiviteter
- En detaljeret estimering af tid på aktiviteter og delprocesser
- En grundig validering af optegning og tidsestimering.

8.4 Databehandling, beregningsmetoder og sammenkobling af data

I behandlingen af indberetningsskemaerne og det efterfølgende dataarbejde er der foretaget en række metodemæssige valg. Det drejer sig blandt andet om manuelle justeringer af de indberettede ark for at sikre ensartethed på tværs af kommuner eller for at imødekomme tilfælde, hvor kommunerne ikke har været i stand til at foretage indberetningen korrekt. Dertil er der også foretaget nogle valg, hvad angår de efterfølgende beregninger, der er foretaget på baggrund af det indsamlede data. Disse valg beskrives i det følgende.

Manuelle justeringer af data

I en række tilfælde har det været nødvendigt at foretage manuelle justeringer af de indberettede ark. Det drejer sig primært om tilfælde, hvor kommunerne ikke har været i stand til at fordele dele af deres eksterne ressourceforbrug på målgrupper. Dertil har det været nødvendigt at ensarte målgruppedelingen af udgifterne til danskuddannelse. De manuelle justeringer af indberetningsarkene omfatter således følgende:

- 1. Fordeling af eksterne konto 6-udgifter.** For mange kommuner har det ikke været muligt at fordele de eksterne konto 6-udgifter på målgrupper. I de tilfælde har vi fordelt kommunernes eksterne konto 6-udgifter efter målgruppedelingen af de eksterne konto 6-udgifter for de øvrige kommuner, som godt har kunnet fordele udgifterne på målgrupper.
- 2. Fordeling af eksterne mentorudgifter.** Enkelte kommuner har ikke været i stand til at fordele de eksterne mentorudgifter på målgrupper. Her er udgifterne igen fordelt på baggrund af, hvordan de øvrige kommuner har fordelt mentorudgifterne på målgrupper.
- 3. Fordeling af eksterne, ikke-autoriserede udgifter.** En række kommuner har ikke været i stand til at fordele deres eksterne, ikke-autoriserede udgifter på målgrupper. For hver af de kommuner er disse udgifter fordelt efter, hvordan den enkelte kommune har fordelt sine øvrige, eksterne konto 5-udgifter på målgrupper.
- 4. Fordeling af eksterne udgifter til danskuddannelse.** Kommunerne har anlagt forskellige tilgange til målgruppedelingen af udgifterne til danskuddannelse. Grundet forskellige tolkninger har nogle kommuner placeret udgifterne til danskuddannelse under målgruppen "Personer under introduktionsprogram", mens andre har placeret dem under målgruppen "Andet". For at sikre ensartethed på tværs af kommunerne er alle udgifter til danskuddannelse, der er placeret under "Andet"-målgruppen, blevet rykket til målgruppen "Personer under introduktionsprogram"-målgruppen.

Foruden de manuelle justeringer af indberetningsarkene har det i et enkelt tilfælde også været nødvendigt at foretage manuelle tilføjelser til det øvrige data, der indgår i opgørelserne. Som led i kortlægningen af kommunernes tids- og ressourceforbrug er en del af formålet at opgøre kommunernes enhedsomkostninger på målgruppeniveau såvel som at identificere, hvor mange fuldtidspersoner, der i gennemsnit knytter sig til et borgernært årsværk. I begge tilfælde er det nødvendigt at inddrage data for fuldtidspersoner fordelt på målgrupper i kommunerne, hvilket er hentet fra Jobindsats for hele 2022.

Tallene fra Jobindsats omfatter kun personer på ydelser, men for målgruppen "Personer under introduktionsprogram," er en stor del af målgruppen ikke på nogen ydelse, hvorved de ikke indgår i tallene fra Jobindsats. For denne målgruppe har vi således suppleret tallene fra Jobindsats med tal for antallet af personer omfattet af selvforsørgelses- og hjemrejseprogrammet, der ikke modtager en ydelse, men som har modtaget en indsats eller samtale i løbet af 2022. Disse tal er hentet fra Det Fælles Datagrundlag. Personerne her tælles med som fuldtidspersoner, hvilket risikerer at være et overskøn, da de ikke nødvendigvis har været en del af målgruppen over hele året. Omvendt kan der også være personer uden for ydelse, som er omfattet af selvforsørgelses- og hjemrejseprogrammet eller introduktionsprogrammet, men som ikke har modtaget nogen indsats eller samtale i 2022. Disse personer indgår ikke, hvorfor vi fortsat risikerer at undervurdere den samlede størrelse på målgruppen "Personer under introduktionsprogram".

Beregningsmetoder og sammenkobling af data

De metodemæssige valg vedrørende beregninger og opgørelsesmetoder relaterer sig primært til to områder: Opgørelsen af samlede udgifter for hver målgruppe og udbredelsen af ressourceforbruget på opgaveniveau fra de 16 kommuner, der indgår i delanalyse 2, til resten af landets kommuner. Begge opgørelser involverer en sammenkobling af data fra delanalyse 1 og 2.

Fordeling af udgifter på målgrupper

Hvad angår opgørelsen af ressourceforbruget fordelt på målgrupper, indgår der en række elementer i beregningen. I indberetningen i delanalyse 1 er de borgernære årsværk fordelt på målgrupper, og disse omregnes direkte til kroner og ører på baggrund af lønangivelsen for de borgernære årsværk. Hertil tillægges der så i første omgang overhead bestående af udgifterne til de tre øvrige, ikke-borgernære funktioner (se vejledningen for uddybning af de forskellige funktioner).

De samlede udgifter til hver funktion beregnes ligeledes på baggrund af de indberettede årsværk og gennemsnitslønninger. Herefter fordeles udgifterne til de tre funktioner på målgrupper efter tre forskellige tilgange som beskrevet nedenfor:

1. **Tværgående funktioner.** Udgifterne til de tværgående funktioner fordeles for hver kommune på målgrupper efter samme fordelingsnøgle, som udgifterne til de borgernære årsværk.
2. **Ydelsesfunktioner.** I delanalyse 2 opnås et mere dybdegående indblik i fordelingen af tidsforbruget på forskellige opgaver for hver målgruppe. Dette omfatter også tidsforbruget i ydelsesfunktionerne, som for de 16 kommuner nu er fordelt på målgrupper i modsætning til i delanalyse 1. Herved er det nu muligt at beregne et gennemsnit for, hvor mange ydelsesårsværk der i gennemsnit knytter sig til en fuldtidsperson for hver målgruppe. Det bemærkes, at kommunerne ikke selv varetager udbetalingen af dagpenge, hvorfor antallet af ydelsesårsværk pr. fuldtidsperson for dagpengemålgruppen er 0. Det gennemsnitlige antal ydelsesårsværk pr. fuldtidsperson for hver målgruppe ganges nu sammen med antallet af fuldtidspersoner pr. målgruppe for alle kommuner, der indgår i delanalyse 1. Herved opnås for alle kommuner et estimat for antallet af ydelsesårsværk fordelt på målgrupper i 2022. Denne målgruppedeling ganges sammen med de samlede udgifter til ydelsesfunktionerne, som udledt af delanalyse 1, hvorved hver kommunes udgifter til ydelsesfunktioner i delanalyse 1 nu er fordelt på målgrupper.
3. **Ledelsesfunktioner.** I delanalyse 2 opnås ligeledes et bedre indblik i fordelingen af ledelsestimer på forskellige målgrupper. Her beregnes der på tværs af de 16 kommuner, og for hver målgruppe, et gennemsnit for, hvor mange ledelsesårsværk der går på et borgernært årsværk. Det gennemsnitlige antal ledelsesårsværk pr. borgernært årsværk ganges på de indberettede, borgernære årsværk fordelt på målgrupper i delanalyse 1 for alle kommuner. Herved opnås for alle kommuner et estimat for antallet af ledelsesårsværk fordelt på målgrupper i 2022. Denne målgruppedeling ganges sammen med de samlede udgifter til ledelsesfunktionerne, som udledt af delanalyse 1, hvorved hver kommunes udgifter til ledelsesfunktioner i delanalyse 1 nu er fordelt på målgrupper.

På baggrund af ovenstående er samtlige interne årsværk, som indberettet i delanalyse 1, omregnet til udgifter kroner og ører og derefter fordelt på målgrupper. Disse udgifter tillægges nu et yderligere overhead på 15 pct., der tager højde for øvrige udgifter til beskæftigelsesindsatsen udover lønnen. Det kan f.eks. omfatte husleje, drift af bygninger mv.

Afslutningsvist tillægges de interne udgifter inkl. overhead de eksterne udgifter, der alle er fordelt på målgrupper som led i indberetningen, hvorved det samlede ressourceforbrug for hver målgruppe, for hver kommune, er opgjort. Dette divideres herefter med det indsamlede data for fuldtidspersoner, for at udlede enhedsomkostningerne.

Opgørelse af ressourceforbrug på opgaveniveau for hele landet

Som beskrevet indebærer kortlægningen også opgørelser af ressourceforbruget i beskæftigelsesindsatsen på et detaljeret opgaveniveau. Dette baseres på dataindsamlingen i delanalyse 2, som blot omfatter 16 kommuner, hvorved ressourceforbruget på opgaver her bredes ud fra de 16 kommuner, til at omfatte hele landet.

Hovedparten af det opgavefordelte timeforbrug i delanalyse 2 er som udgangspunkt fordelt på målgrupper. Der er dog en del af timeforbruget, som er knyttet til specifikke opgaver, men som ikke har kunnet fordeles på målgrupperne. For hver opgavetype har vi fordelt disse timer ud på målgrupperne på baggrund af, hvordan timerne for den tilsvarende opgavetype, der godt har kunnet placeres på målgrupper, fordeler sig på målgrupperne. På den måde ender samtlige årsværk fordelt på opgaver i delanalyse 2 med også at være fordelt på målgrupper.

Herefter omregnes timeforbruget på opgaveniveau for de 16 kommuner i delanalyse 2 til udgifter i kroner og ører. Først tildeles de mange forskellige opgavetyper i delanalyse 2 alle en af de fire funktioner, som også anvendes i delanalyse 1. Dernæst fordeles hver af de 16 kommuners udgifter, for hver af de fire funktioner fra delanalyse 1 (inkl. 15 pct. overhead) efter, hvor meget de forskellige opgavetyper fylder for hver funktion i delanalyse 2. For udgifterne knyttet til borgernære funktioner specifikt fordeles udgifterne fra delanalyse 1 dertil også på målgrupper, således at de indberettede udgifter til borgernære funktioner for hver målgruppe i delanalyse 1 fordeles på opgaver efter, hvor meget de forskellige borgernære opgavetyper fylder for hver målgruppe i delanalyse 2.

På den baggrund er alle de interne udgifter (inkl. 15 pct. overhead) fra delanalyse 1 fordelt på målgrupper og opgavetyper for de 16 kommuner i delanalyse 2. De 16 kommuners samlede udgifter udgør ca. 20 pct. af de samlede udgifter til beskæftigelsesindsatsen. Denne andel varierer dog på tværs af målgrupper – for nogen målgrupper vil de 16 kommuners udgifter udgøre en større andel og for andre målgrupper en mindre. For hver målgruppe identificeres de 16 kommuners andel derfor, og udgifterne til hver opgavetype under hver målgruppe opjusteres herefter på baggrund af disse andele.

Eksempelvis udgør de 16 kommuners udgifter ca. 26,5 pct. af udgifterne inden for målgruppen "Fleksjob og ledighedsydelse". Derfor ganges udgifterne for alle opgavetyper inden for "Fleksjob og ledighedsydelse" med 3,8, så det samlede ressourceforbrug for målgruppen opjusteres til landsplansniveauet som opgjort i delanalyse 1. Tilsvarende opjustering foretages for de øvrige målgrupper, hvorved vi i sidste ende har fordelt hele landets interne udgifter for hver målgruppe ned på et mere detaljeret opgaveniveau. Herefter tillægges de eksterne udgifter, som er indsamlet ved delanalyse 1, og som i forvejen er mulige at opgøre på et mere detaljeret opgaveniveau for samtlige kommuner fra delanalyse 1, hvorved det samlede ressourceforbrug i beskæftigelsesindsatsen, i sidste ende, er fordelt på det mere detaljerede opgaveniveau.

Om BDO Advisory:

BDO er en af landets største rådgivnings- og revisionsvirksomheder. BDO er danskejet og -ledet, med kontorer i 34 danske byer og kontor i Grønland. Vi er samtidig en del af BDO Global, som er en af verdens største rådgivnings- og revisionsorganisationer med repræsentation i 166 lande.

BDO Advisory løser en bred vifte af opgaver for kommuner, regioner, staten og private virksomheder, hvor vi arbejder for at kombinationen af faglig indsigt og stærke metodiske kompetencer skal tilføre vores samarbejdspartnere mest mulig værdi.

Vi har en gruppe af medarbejdere med lang erfaring og dyb indsigt i beskæftigelsesområdet. Vi har stor erfaring og praksiskendskab ift. kommunernes beskæftigelsesindsats og stærke kompetencer ift. at indsamle, analysere og afrapportere komplekse data.

Vi har i en årrække hjulpet kommuner med at vurdere balancerne mellem omkostninger, serviceniveau og resultater og mulighederne at optimere driften på beskæftigelsesområdet. Vi har derudover gennemført en række store afdækninger, evalueringer og analyser af praksis på beskæftigelsesområdet og tilgrænsende områder for staten, som har styrket forståelsen af praksis i beskæftigelsesområdet og de tilgange der præger indsatsen.

Om HBS Economics:

HBS Economics er et økonomisk konsulenthus, som blev etableret i 2015. Vores rådgivning står på statistiske og økonomiske analyser, som vi kan applikere på en bred vifte af problemstillinger. Vi ønsker at tage fat på samfundets store udfordringer, og vi er derfor engageret i projekter inden for klima og bæredygtighed, AI og digital omstilling og fremtidens velfærd.

Vi er eksperter i at opbygge og strukturere data. Vi ved, hvordan vi skaber mening i komplekse sammenhænge, og vi sikrer anvendelighed og skaber en ægte forskel for vores kunder. Vores kunder spænder derfor også fra ministerier, styrelser, regioner, kommuner, uddannelsesinstitutioner, over danske internationale og organisationer, til fonde og større private virksomheder.

HBS Economics har et højt fagligt ambitionsniveau og er løbende involveret i en række danske og internationale forskningsprojekter. Vi ser os selv og bliver ofte sammenlignet som en mellemting mellem de offentlige forskningsinstitutioner og mere traditionelle konsulentfirmaer.

