

NOTAT

## Kend dit jobcenter



Baggrundsnotat til socialøkonomiske virksomheder om jobcentrenes arbejde og målgrupperne for beskæftigelsesindsatsen

## **”Kend dit jobcenter”**

### **Baggrundsnotat til socialøkonomiske virksomheder om jobcentrenes arbejde og målgrupperne for beskæftigelsesindsatsen**

Dette notat giver en kort indføring i, hvilke opgaver jobcentrene varetager, hvilke grupper af ledige der er omfattet af jobcentrenes arbejde, og hvordan jobcentrene samarbejder med virksomhederne. Notatet giver desuden en kort præsentation af, hvordan jobcentrene og socialøkonomiske virksomheder kan samarbejde.

#### **1. Hvad er jobcentrets opgaver?**

Det overordnede ansvar for beskæftigelsesindsatsen ligger hos kommunalbestyrelsen, som har ansvaret for, hvordan beskæftigelsesindsatsen tilrettelægges lokalt.

Kommunalbestyrelsen varetager beskæftigelsesindsatsen gennem jobcentrene. Den lokale ramme for opgaven er beskrevet i den årlige beskæftigelsesplan. Beskæftigelsesplanen tager udgangspunkt i de årlige beskæftigelsesmål, som ministeren melder ud. Typisk vil der være fire centrale mål for året (fx fokus på ungeindsatsen, langtidsledighed, forebyggelse af varig forsørgelse på førtidspension, samarbejdet med virksomhederne etc.). Beskæftigelsesplanen adresserer primært de lokale beskæftigelsesmæssige udfordringer og stiller mål for indsatsen. Det kan være en god idé at kende beskæftigelsesplanen for dit lokalområde. Den siger noget om jobcentrets prioriteringer, fx i relation til samarbejdet med socialøkonomiske virksomheder.

##### **Jobcentrenes to hovedopgaver er:**

1. Indsatsen over for borgere på overførselsindkomster. Det primære fokus er på at hjælpe borgerne i beskæftigelse, uddannelse og/eller bringe dem til at stå til rådighed for arbejdsmarkedet.
2. Virksomhedsservice, dvs. hjælp til virksomhederne i forbindelse med rekruttering af medarbejdere, uddannelse og opkvalificering samt forebyggelse og fastholdelse af syge medarbejdere.

Jobcentrene skal således på én gang tilrettelægge en indsats, der tager udgangspunkt i de borgere, som modtager en offentlig forsørgelsesydelse, og i de lokale virksomheders behov for arbejdskraft og andre serviceydelser. Jobcentret skal derfor både arbejde udbudsorienteret, hvor afsættet er de ledige og deres behov for arbejde, og efterspørgselsorienteret med udgangspunkt i virksomhedernes behov for kvalificeret arbejdskraft.

I denne dobbelte opgavevaretagelse er jobcentrenes største udfordring at skabe det rette match mellem ledige og virksomheder. Matchet er ikke blot et spørgsmål om at finde den rette ledige til den rette jobåbning, men også at bidrage til, at så mange ledige som muligt matcher virksomhedernes

behov for arbejdskraft på kort og lang sigt. Endelig er det også et spørgsmål om, at jobcentrene i samarbejde med virksomhederne hjælper udsatte grupper af ledige med at tage de ofte mange små skridt i retning af arbejde og uddannelse og undervejs rydde alle barriererne væk.

**Der er 94 jobcentre i Danmark.** De arbejder inden for samme lovgivning. Lov om aktiv beskæftigelsesindsats, Lov om aktiv socialpolitik samt Lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen samt en række andre love udgør rammerne for jobcentrenes arbejde.

Men selvom lovgivningen er den samme, udmønter de enkelte jobcentre lovgivningen forskelligt. Eksempelvis er det ikke beskrevet i detaljer i lovgivningen, hvordan og i hvilket omfang jobcentrene skal samarbejde med virksomhederne om den såkaldte ”virksomhedsrettede indsats”. Det er således forskelligt, hvordan jobcentrene organiserer og prioriterer ressourcerne til samarbejdet med virksomhederne. Derfor er det vigtigt, at socialøkonomiske virksomheder har en tæt dialog med jobcentret, og at man kender til jobcentrets årlige beskæftigelsesplan og eventuelle strategi for samarbejdet med de lokale virksomheder, herunder de socialøkonomiske virksomheder.

## 2. Hvem og hvor mange?

Jobcentrene er ansvarlige for udbetaling af forsørgelsesydelse og for beskæftigelsesindsatsen for en lang række målgrupper, som dette afsnit gennemgår.

Først en oversigt, der præsenterer målgrupperne:

### Ydelsesgrupper i jobcentret

Ydelsesgrupper	Antal fuldtidspersoner
A-dagpenge	83.838
Særlig uddannelsesyndelse	1
Arbejdsmarkedsyndelse	10.597
Kontanthjælp	105.957
Uddannelseshjælp	43.888
Revalidering	7.005
Forrevalidering	1.340
Sygedagpenge	69.812
Jobafklaringsforløb	7.967
Ressourceforløb	11.466
Ledighedsyndelse	14.263
Fleksjob	61.012
Førtidspension	222.229
Efterløn	81.949
I alt	721.324

[www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk), maj 2015

---

Lad os se på hver enkelt gruppe (et par af de mindste grupper gennemgås ikke).

### **A-dagpenge**

Denne gruppe modtager arbejdsløshedsdagpenge, også kaldet forsikrede ledige. Gruppen er definitivt til rådighed for arbejdsmarkedet. Hvis ikke de var til rådighed for arbejdsmarkedet, var de ikke berettiget til dagpenge. En stor del af denne gruppe er kun på dagpenge i korte perioder. Fx var der i 2014 549.557 dagpengeforløb fordelt på 297.313 ledige. Dvs., at mange af dem kun er ledige i korte perioder, hvorefter de kommer i arbejde igen. Jobcentrets opgave er at understøtte denne gruppes egen jobsøgning og at hjælpe med at matche mellem virksomhederne og de ledige borgere.

### **Arbejdsmarkedsydelse**

Arbejdsmarkedsydelse er en midlertidig ydelse, som gives til personer, der er faldet ud af a-dagpengesystemet efter to års ledighed. Arbejdsmarkedsydelse udgør 60 procent af a-dagpengene. Ordningen gælder til 30/6 2016. Man kan max modtage a-dagpenge og arbejdsmarkedsydelse i sammenlagt fire år. Der gælder desuden en række detalje-regler.

### **Kontanthjælp**

Denne gruppe omfatter ledige over 30 år, der ikke er berettiget til a-dagpenge, samt under-30-årige, der har en kompetencegivende uddannelse. I forbindelse med den første visitationssamtale i jobcentret kategoriseres kontanthjælpsmodtageren enten som jobparat eller aktivitetsparat. Aktivitetsparat vil sige, at man ikke vurderes til at være umiddelbart arbejdsmarkedsparat, men at der er behov for en eller flere indsatser, før man kan gå i gang med et arbejde eller uddannelse. Ud af de 106.000 kontanthjælpsmodtagere, er ca. 76.000 aktivitetsparate, altså knap tre ud af fire. Ca. 2/3 af de aktivitetsparate har været på kontanthjælp i over et år, og 1/3 har modtaget kontanthjælp i mindst tre år. Der er således en stor gruppe, som har meget vanskeligt ved at komme i arbejde.

### **Uddannelseshjælp**

Denne gruppe består af borgere under 30 år, som ikke har en kompetencegivende uddannelse. Gruppen inddeles i de umiddelbart uddannelsesparate (kan gå i gang med en uddannelse i morgen), uddannelsesparate (kan gå i gang med en uddannelse inden for et år) og aktivitetsparate (har en række udfordringer, som betyder, at der er behov for flere indsatser, før de kan gå i gang med en uddannelse). Ud af de 43.888 modtagere af uddannelseshjælp udgør de aktivitetsparate 23.949, altså godt halvdelen.

### **Revalidering**

Gruppen på revalidering består primært af borgere, som tidligere har modtaget sygedagpenge eller kontanthjælp, hvor jobcentret vurderer, at der er behov for en mere langsigtet indsats, hvis borgerne skal komme i ordinær beskæftigelse. Revalidering kan både bestå af uddannelse og af længere forløb i virksomhederne (virksomhedsrevalidering), herunder praktikforløb og løntilskudsforløb. Varigheden af forløbene er mere fleksibel, end hvis der er tale om fx aktivering for kontanthjælpsmodtagere.

### **Sygedagpenge**

Denne gruppe på 69.812 fuldtidspersoner består af medarbejdere, der er sygemeldt fra deres arbejde samt a-kassedagpengemodtagere, der er sygemeldt fra ledighed. De første 30 dage af en sygemelding

---

fra en arbejdsplads betales som udgangspunkt af en arbejdsgiver. Først derefter kommer man på sygedagpenge. I løbet af 2014 modtog 378.000 personer sygedagpenge i en periode. Langt hovedparten af dem vender tilbage til deres arbejde efter endt sygemelding. Men der er en mindre gruppe, som hvert år mister deres arbejde på grund af langvarig sygemelding, og som derefter ryger på en anden offentlig ydelse.

### **Jobafklaringsforløb**

Gruppen af borgere, som tilkendes et jobafklaringsforløb, er sygedagpengemodtagere, som fortsat er uarbejdsdygtige, men som ikke kan få forlænget sygedagpengene. Jobafklaringsforløbene kan vare op til to år.

### **Ressourceforløb**

Ressourceforløb blev introduceret med førtidspensionsreformen per 1/1 2013. Et af formålene med ressourceforløb er at forebygge, at personer kommer på førtidspension. Målgruppen for ressourceforløb er således primært personer, der kommer fra kontanthjælp eller sygedagpenge, og som har så komplekse problemer, at de er i risiko for at ende på førtidspension. Ressourceforløb kan vare fra et til fem år. Især er der i dag fokus på, at unge under 40 år ikke skal havne på førtidspension, før mulighederne er afprøvet i et eller flere ressourceforløb.

### **Ledighedsydelse**

Denne gruppe består af personer, der er tilkendt et fleksjob, men som er ledige og ikke kan finde et fleksjob. Ledighedsydelse er således den ydelse, de modtager, indtil de selv eller jobcentret finder et fleksjob. Ca. 40 procent har modtaget ledighedsydelse i over et år.

### **Fleksjob**

Der er godt 61.000 borgere i fleksjob. Kriteriet for at få tilkendt et fleksjob, er, at borgeren har en varigt nedsat arbejdsevne og ikke kan arbejde på ordinære vilkår inden for et hvilket som helst erhverv. Siden fleksjobreformen er det blevet muligt at arbejde i fleksjob helt ned til én time om ugen (der er sågar et eksempel på en, der arbejder i et fleksjob i 45 minutter om ugen). Virksomheden betaler løn for den effektive arbejdstid, mens kommunen supplerer op med et fleksløntilskud. 56-57 procent af de fleksjob, som er etableret siden 1/1 2013, er på 10 timer eller mindre om ugen.

### **Førtidspension**

Førtidspensionen er en varig offentlig forsørgelsesydelse. Som udgangspunkt kan førtidspension ikke tildeles borgere under 40 år, før de har været i et ressourceforløb. Førtidspension tildeles til borgere, der har så permanent nedsat arbejdsevne, at de ikke kan forsørge sig på ordinære vilkår eller eventuelt i et fleksjob. Alle muligheder for at forbedre arbejdsevnen skal være forsøgt. Førtidspensionister har mulighed for at arbejde ved siden af førtidspensionen, enten på ordinære vilkår eller i et skånejob. Der er en række regler for, hvor meget man må tjene, før der sker en modregning i pensionen.

### 3. Målgrupper, der er særlig relevante for socialøkonomiske virksomheder

Alle ovenstående målgrupper kan principielt ansættes i en socialøkonomisk virksomhed. Men oftest er der tale om de borgere, som befinder sig i "udkanten af arbejdsmarkedet". Udtrykket stammer fra rapporten "Nye veje mod job" (Carsten Koch udvalget). Her defineres "personer i udkanten af arbejdsmarkedet" som modtagere af:

- Førtidspension
- Fleksjob
- Ledighedsydelse
- Ressourceforløb
- Revalidering
- Kontanthjælp
- Uddannelseshjælp
- Sygedagpenge.

Denne gruppe udgør samlet ca. 550.000 personer. Der er dog brug for at zoome lidt inde på gruppen og skille den ad for at forstå, hvilke grupper der typisk kan blive omfattet af en ansættelse eller et beskæftigelsestilbud i en socialøkonomisk virksomhed:

**Førtidspension:** Langt hovedparten deltager ikke længere på arbejdsmarkedet. Ca. 5.000 arbejder i et skånejob. Det kan fx være i en socialøkonomisk virksomhed.

**Fleksjob:** Denne gruppe er jo i beskæftigelse. Alligevel regnes de med til gruppen af personer i "udkanten af arbejdsmarkedet", fordi deres ansættelse suppleres med et offentligt løntilskud. En del personer i fleksjob får ansættelse i en socialøkonomisk virksomhed. Fleksjob er ikke omfattet af rimelighedskravet om, at der skal være et vist antal ordinære medarbejdere for hver person, der tages ind i en særlig ansættelse eller forløb. Derfor kan en socialøkonomisk virksomhed ansætte så mange personer i fleksjob, som man har arbejdsopgaver til.

**Ledighedsydelse:** Denne målgruppe er meget interessant for socialøkonomiske virksomheder. Personer på ledighedsydelse er allerede godkendt til fleksjob, men har svært ved at finde et. Socialøkonomiske virksomheder har ofte mulighed for at tage de ekstra hensyn, som er nødvendige for nogle af ledighedsydelsesmodtagerne.

**Ressourceforløb:** Et ressourceforløb kan bl.a. bestå af virksomhedsrettede tilbud. Det kan sagtens foregå i en socialøkonomisk virksomhed. Det kunne fx være en længerevarende praktik.

**Revalidering:** Gruppen er relativt lille. Målsætningen for et revalideringsforløb er, at revalidenden skal vende tilbage til ordinær beskæftigelse.

**Kontanthjælp og uddannelseshjælp:** Mange socialøkonomiske virksomheder samarbejder med jobcentre om at lave praktikforløb eller særligt tilrettelagte vejlednings- og opkvalificeringsforløb for denne målgruppe. Det gælder især de aktivitetsparate kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere.

re. Målet for praktikkerne er normalt ordinær beskæftigelse eller uddannelse, men ofte er der brug for flere skridt på vejen, og et forløb i en socialøkonomisk virksomhed kan være et af dem.

**Sygedagpenge:** Langt hovedparten vender tilbage til ordinær beskæftigelse. Men ca. 20.000 sygedagpengemodtagere deltager i løbet af et år i virksomhedspraktik eller løntilskudsforløb på vej tilbage til arbejdsmarkedet.

## 4. Indsatser

Her præsenteres, hvilke tilbud og indsatser jobcentrene kan etablere for målgrupperne.

Som sagt er jobcentrenes opgave at hjælpe de forskellige grupper på offentlig forsørgelse i job eller uddannelse. Til det formål kan jobcentrene benytte sig af en række tilbud, som er beskrevet i Lov om aktiv beskæftigelsesindsats.

Tilbudsviften kan indeholde alt fra motion og sund kost til praktikforløb, samtaler og coaching. Det er jobcentrets opgave sammen med den ledige at vurdere, hvilke tilbud der er mest effektive med henblik på at nå de mål og delmål, der er opstillet i den lediges plan.

Overordnet er der følgende typer af tilbud og indsatser (uddrag), som er beskrevet i Lov om aktiv beskæftigelsespolitik:

- Samtaler med den ledige
- Mentorstøtte
- Vejledning og opkvalificering (uddannelse samt særligt tilrettelagte projekter og forløb)
- Praktik og nytteindsats i virksomheder
- Løntilskudsforløb i virksomheder
- Jobrotation, voksenlærlinge m.v.
- Dertil kommer muligheden for at bevilge hjælpemidler, personlig assistance m.v., der skal kompensere for et handicap.

En del af disse tilbud og indsatser varetages af jobcentret og kommunen. Det gælder fx samtaler med den ledige og vejledning og opkvalificering i form af særligt tilrettelagte projekter og aktivering i kommunale projekter.

Der er imidlertid udbredt enighed om, at effekten af aktivering i virksomheder er større end kommunal aktivering. Derfor har de fleste jobcentre fokus på, hvordan alle ledighedsgrupper så tidligt som muligt kan komme ud i aktive tilbud – typisk virksomhedspraktik eller løntilskudsforløb – i en privat, offentlig eller socialøkonomisk virksomhed. Ofte kombinerer jobcentret og kommunen disse tilbud i virksomhederne med andre tiltag (fx misbrugsbehandling, sprogkursus, hverdagsmestring, motion, familiestøtte, gældssanering, samtaler osv.), fordi en del af målgrupperne har mange udfordringer og problemer, der står i vejen for beskæftigelse og uddannelse.

Den virksomhedsrettede indsats – praktik og løntilskud – er underlagt nogle særlige regler for at imødegå risikoen for, at virksomhedsrettede tilbud fortrænger ordinær beskæftigelse. Derfor er der fx

fastsat regler for, hvor mange personer en virksomhed må have i tilbud i forhold til antallet af ordinært ansatte (rimelighedskravet eller forholdstalskravet). Desuden er der et merbeskæftigelseskrav, når det drejer sig om løntilskudsforløb.

For mange socialøkonomiske virksomheder udgør rimelighedskravet et problem. Reglen er nemlig, at virksomheder med op til 50 ansatte kun må have en person i virksomhedspraktik eller løntilskud for hver fem ordinært ansatte. Det er en praktisk barriere for de socialøkonomiske virksomheder, der gerne vil samarbejde med jobcentret om praktikforløb for udsatte grupper af ledige. I den gældende lovgivning er der ingen mulighed for dispensation for virksomhedspraktik. Dog er der en dispensation fra rimelighedskravet for ansættelse af førtidspensionister i skånejob i socialøkonomiske virksomheder. Desuden er personer i fleksjob som nævnt ikke omfattet af rimelighedskravet.

Den eneste mulighed for, at en socialøkonomisk virksomhed kan tage imod flere ledige i midlertidige forløb, end rimelighedskravet tilsiger, er, at virksomheden indgår en aftale med jobcentret om gennemførelse af et særligt tilrettelagt forløb (LAB-lovens kapitel 10 om vejledning og opkvalificering). I et sådant tilfælde er der ikke tale om virksomhedspraktik, men om vejledning og opkvalificering, hvor den socialøkonomiske virksomhed optræder som en anden aktør, der løser en opgave for jobcentret på kontraktlige vilkår.

Den socialøkonomiske virksomhed og jobcentret skal indgå i en nærmere dialog om, hvorvidt sådan en aftale er mulig og hensigtsmæssig.

## **5. Samarbejdet mellem jobcentre og de socialøkonomiske virksomheder**

Udover den nævnte mulighed for at samarbejde med jobcentret om særligt tilrettelagte forløb kan socialøkonomiske virksomheder samarbejde med jobcentret på en række andre områder:

### **Virksomhedspraktikforløb**

Målet med en virksomhedspraktik er naturligvis i sidste ende job eller ordinær uddannelse. Men ofte er praktikken kun ét ud af flere skridt. Derfor har virksomheden en vigtig opgave i at hjælpe jobcentret med at vurdere, om der sker progression i praktikforløbet, og om de opstillede mål nås.

Den socialøkonomiske virksomhed har tit en indgående viden om bestemte målgruppers udfordringer og behov, og derfor kan det være en fordel for jobcentret nogle gange at etablere praktikken i en socialøkonomisk virksomhed frem for en ordinær virksomhed.

Der er ingen lønudgift for virksomheden, når personer er i virksomhedspraktik. Desuden har virksomheden nogle gange mulighed for at få et mentortilskud fra jobcentret.

### **Løntilskudsforløb**

Personer i løntilskudsforløb er som udgangspunkt tættere på det ordinære arbejdsmarked end personer i praktikforløb. Desuden er der en lønudgift for virksomheden, hvis den ansætter personer i et



---

løntilskudsforløb. I 2014 var der kun 2.343 aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, som var i et løntilskudsforløb.

### **Fleksjob og skånejob**

Socialøkonomiske virksomheder er ofte godt gearret til at tage imod borgere med nedsat arbejdsevne, og hvor der skal tages særlige hensyn, hvis medarbejderens potentiale skal udfoldes bedst muligt. Det gælder ikke mindst for den store gruppe, som i disse år ansættes i fleksjob med et lille ugentligt timetal. Derfor er socialøkonomiske virksomheder meget attraktive som arbejdsgivere for personer i fleksjob. Det gælder også for ansættelse af førtidspensionister i skånejob. En del jobcentre har dog ikke så meget fokus på etableringen af skånejob, fordi borgeren allerede er tilkendt en førtidspension. Derfor er det vigtigt, at den socialøkonomiske virksomhed selv opsøger jobcentret, hvis man ønsker at ansætte førtidspensionister i skånejob.

### **Partnerskaber:**

Flere og flere jobcentre og kommuner ser socialøkonomiske virksomheder som en attraktiv samarbejdspartner. Derfor har nogle kommuner udarbejdet en strategi for, hvordan man kan udvikle og tiltrække socialøkonomiske virksomheder, og hvordan jobcentret og de socialøkonomiske virksomheder kan samarbejde. I disse partnerskaber er der ikke blot fokus på beskæftigelse til udsatte grupper, men også at skabe en forretningsudvikling, der giver et fornuftigt grundlag for permanente arbejdspladser.

Fra jobcentrets perspektiv er de socialøkonomiske virksomheder naturligvis interessante, fordi de kan rumme borgere, som jobcentret ellers har svært ved at finde plads til på det ordinære arbejdsmarked. Men de socialøkonomiske virksomheder kan også tjene som model for, hvordan arbejdspotentialer hos borgere kan udfoldes, hvis der tages de rette hensyn. Dermed kan de socialøkonomiske virksomheder blive frontløbere for jobudvikling til personer med nedsat arbejdsevne. Og det kan have en afsmitende virkning på resten af det lokale erhvervsliv.

*I Cabis overbliksværktøj kan man få yderligere information om, hvordan virksomheder kan få støtte fra jobcentret til at fastholde, inkludere og rekruttere medarbejdere:*

<http://www.cabiweb.dk/overblik>