



Arbejdsmarkedsstyrelsen

Evaluering af målretning af den aktive indsats mod mangelområder

Marts 2009

Arbejdsmarkedsstyrelsen

Evaluering af målretning af den aktive indsats mod mangelområder

Marts 2009

Rambøll Management A/S
Nørregade 7A
DK-1165 København K
Danmark

Telefon 3397 8200
www.ramboll-management.dk

Indholdsfortegnelse

1.	Indledning	1
1.1	Rapportens opbygning	1
2.	Konklusion og anbefalinger	2
2.1	Hovedkonklusioner	2
2.1.1	Flaskehalsbevillingen	2
2.1.2	Beskæftigelsesmål i CV'er og i jobplaner	4
2.1.3	Aktiveringsredskaber	4
2.1.4	Virksomhedsindsats og -strategi	5
2.1.5	Sammenhæng til den øvrige indsats	6
2.2	Oversigt over drivkræfter, barrierer og forbedringspotentiale	8
3.	Omfanget af målretningen i beskæftigelsesindsatsen	11
3.1	Anvendelse af arbejdsmarkedsbalancen i beskæftigelsesindsatsen	12
3.2	Medarbejderes vurdering af målretningen af deres indsats	14
3.2.1	Forskelle mellem aktørgrupper	15
3.3	Beskæftigelsesmål i CV'er	16
3.3.1	Målretningen af de lediges CV'er	16
3.3.2	Forskelle mellem a-kasser	17
3.3.3	Regionale forskelle	18
3.4	Beskæftigelsesmål i jobplanerne	20
3.4.1	Målretning af de forsikrede lediges beskæftigelsesmål	21
3.4.2	Betydningen af individuelle faktorer	22
3.5	Målretning i anvendelse af aktiveringstilbud	24
3.5.1	Sammenligning af målretning af forskellige aktiveringsredskaber	25
3.5.2	Målretningen af aktiveringsindsatsen for forsikrede ledige	26
3.5.3	Målretningen af aktiveringsindsatsen over for revalidender	29
3.6	Betydning af målretning som match til arbejdsmarkedsbalancen	30
4.	Implementering og organisering af den målrettede beskæftigelsesindsats	32
4.1	Prioritering af målretning i beskæftigelsesindsatsen	32
4.2	Strategier og indsatsområder	33
4.2.1	Regionernes strategier og indsatsområder	33
4.2.2	Jobcentre, andre aktører og a-kassers strategier og indsatsområder	35
4.2.3	Virksomhedssamarbejde	36
4.2.4	CV og jobplaner	38
4.2.5	Aktiveringsredskaber	39
4.3	Opfølgning på målretning i indsatsen	39
4.3.1	Jobcentres og andre aktørers opfølgning på målretning i indsatsen	40
4.3.2	Regionernes opfølgning på målretning i indsatsen	40

5.	Brugen og effekten af flaskehalsbevillingen	42
5.1	Kort om flaskehalsbevillingen	42
5.2	Brugen af flaskehalsbevillingen	44
5.2.1	Anvendelse af bevillingen på jobcenterniveau	45
5.2.2	Anvendelse af bevillingen på regionalt niveau	45
5.3	Udvælgelse og relevans af flaskehalsområder og aktivitetslister	47
5.4	Vurdering af den økonomiske incitamentsstruktur	49
5.5	Bevillingens effekt og relevans	51
5.5.1	Beskæftigelsesregionernes vurderinger	51
5.5.2	De 5 %	51
5.5.3	Jobcentrenes vurderinger	52
6.	Muligheder og barrierer for målretning af indsatsen	54
6.1	Sammenhæng med overordnede beskæftigelsespolitiske målsætninger	54
6.2	Samarbejde mellem jobcentre, a-kasser og andre aktører	55
6.3	Beskæftigelsesregionernes opfølgning med jobcentrene	55
6.4	Målretningsinstrumenternes anvendelse i jobcentrene	56
6.5	Målgruppen – de lediges kvalifikationer og kompetencer	58
6.6	Aktiveringsindsatsen	60
7.	Undersøgelsens datagrundlag	63
	Bilag A: Oversigt over målretning fordelt på a-kasser	64
	Bilag B: Flaskehalsbevillingen - beregning af tilskud	65

1. Indledning

I denne rapport præsenteres resultaterne af en evaluering af målretningen af den aktive beskæftigelsesindsats mod mangelområder.

Undersøgelsen har haft til formål at afdække, i hvor høj grad beskæftigelsesindsatsen målrettes mod områder med gode beskæftigelsesmuligheder, samt at komme med anbefalinger til, hvordan indsatsen i endnu højere grad kan målrettes områder med mangel på arbejdskraft.

Evalueringen bygger på en samlet analyse af et antal datakilder. De primære datakilder til analysen er en række interviews med centrale aktører i beskæftigelsesindsatsen, herunder jobcenterchefer, andre aktører, beskæftigelsesregionerne og de regionale beskæftigelsesråd (RBR). Herudover er der gennemført en survey blandt sagsbehandlere i jobcentre, a-kasser og andre aktører, ligesom evalueringen inddrager en række registerkørsler foretaget af Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Rapporten har til formål at give et overblik over de centrale erfaringer med og udfordringer omkring målretningen af indsatsen mod mangelområder, herunder de instrumenter der skal understøtte målretningen, dvs. primært arbejdsmarkedsbalancen og flaskehalsbevillingen.

I rapporten præsenteres gode eksempler med hensyn til organisering, styring, konkrete indsats, ligesom de vigtigste udfordringer og barrierer beskrives. På baggrund af analysen fremsættes en række forslag til forbedringer af målretningsindsatsen.

1.1 Rapportens opbygning

I kapitel 2 præsenteres analysens hovedkonklusioner, samt en skematisk oversigt over de væsentligste drivkræfter, barrierer og forbedringspotentialer for en række målsætninger, instrumenter og arbejdsgange i beskæftigelsesindsatsen.

Herefter følger tre analysekapitler: kapitel 3 afdækker omfanget af målretning mod mangelområder i beskæftigelsesindsatsen via de tilgængelige datakilder. Kapitel 4 ser på implementeringen og organiseringen af målretning i beskæftigelsesindsatsen, og kapitel 5 er en særskilt analyse og vurdering af brugen af flaskehalsbevillingen og de tilhørende instrumenter.

I kapitel 6 ses der mere overordnet på evalueringens vurdering af målretning i forhold til den generelle beskæftigelsesindsats, herunder det beskæftigelsespolitiske styringssystem og relevansen af målretning mod mangelområder for forskellige beskæftigelsespolitiske aktører og for forskellige målgrupper blandt de ledige.

2. Konklusion og anbefalinger

I dette afsnit beskrives hovedkonklusionerne fra Rambøll Management Consultings evaluering af målretningen af den aktive indsats mod mangelområder.

Endvidere påpeges der mulige løsningsforslag ved en del af de identificerede barrierer.

2.1 Hovedkonklusioner

Det overordnede formål med målretning af beskæftigelsesindsatsen mod områder med mangel på arbejdskraft er at forkorte længden af ledighedsperioderne. Målretning kan således ses som et naturligt element i indsatsen, som støtter den overordnede beskæftigelsespolitiske målsætning om at få de ledige hurtigere i arbejde. I praksis indgår målretningen i indsatsen gennem en række konkrete instrumenter og en række mere overordnede målsætninger, der knytter sig til specifikke elementer i den aktive indsats. Evalueringen er derfor struktureret ud fra en række hovedelementer i målretningsindsatsen. Disse hovedelementer er:

- Flaskehalsbevillingen
- Beskæftigelsesmål i CV'er og i jobplaner
- Aktiveringsredskaber
- Virksomhedsindsats og -strategi
- Målretningens rolle i styringssystemet.

Evalueringens hovedkonklusioner for hvert af disse temaer er gengivet i det følgende.

2.1.1 Flaskehalsbevillingen

Flaskehalsbevillingen er blevet evalueret på en række separate dimensioner:

- Processen omkring listens tilblivelse, herunder relevansen af de udpegede områder
- Bevillingens administrative konsekvenser og hensigtsmæssighed
- Jobcentrenes brug af flaskehalsbevillingen, herunder de interne retningslinjer
- Bevillingens styrker og svagheder i forhold til at målrette indsatsen.

Grundlæggende er jobcentercheferne og en stor del af sagsbehandlerne positive over for at der tilføres ekstra midler til en målrettet indsats gennem flaskehalsbevillingen. Evalueringen har dog identificeret adskillige uhensigtsmæssigheder i den nuværende flaskehalsbevilling i forhold til at skabe en gennemskuelig incitamentsstruktur for jobcentrene. Disse uhensigtsmæssigheder koncentrerer sig primært omkring:

- Ugennemskuelig økonomistyringsmodel
- For lang tid fra handling til konsekvens.

Disse uhensigtsmæssigheder gør, at flaskehalsbevillingen i praksis ikke får den incitamentsvirkning, som bevillingen var tiltænkt. Samtidig er den komplekse og svært

gennemskuelige bevillingsstruktur kilde til en del undren og frustrationer blandt de beskæftigelsespolitiske aktører. Det er værd at påpege, at den endelige opgørelse over forbruget på flaskehalsbevillingen for 2007 først blev udsendt ultimo december 2008, således at jobcentrene på evalueringstidspunktet endnu ikke havde modtaget den endelige opgørelse, og at der derfor ikke er konkrete erfaringer med tilbagebetaling og modtagelse af ekstra midler i jobcentrene.

Ud fra de nuværende erfaringer med jobcentrenes samlede brug af flaskehalsbevillingen tegner der sig ikke desto mindre et billede af flaskehalsbevillingen som uigen-nemskuelig og havende uklare konsekvenser. På den ene side har jobcentrene i vidt omfang taget bevillingen til sig, for så vidt at de udmeldte rammer og acontobeløb bliver brugt af jobcentrene, ligesom jobcentercheferne mener, at de øremærkede midler sikrer, at der gennemføres aktiviteter på flaskehalsområderne. På den anden side er det en udbredt opfattelse blandt jobcentercheferne, at de gennemførte aktiviteter ville have fundet sted alligevel (for andre midler), ligesom størstedelen ikke oplever, at det økonomiske incitament er med til at målrette indsatsen.

Hvor der generelt er kritik af den administrative opbygning af flaskehalsbevillingen, er der til gengæld identificeret en række positive aspekter ved flaskehalslisten som målretningsinstrument:

- Flaskehalslisten opleves generelt som dækkende. En del af sagsbehandlerne oplever dog, at listen ikke er tilstrækkelig aktuel, eller at den ikke er dækkende for det lokale arbejdsmarked.
- Processen omkring flaskehalslistens tilblivelse vurderes som god af de involverede parter. Der er enighed om, at den landsdækkende survey giver en god vidensbasis, og de interviewede RBR-medlemmer mener generelt, at de har tilstrækkelig indflydelse på udvælgelsen af flaskehalsområder.
- Flaskehalslisten fungerer som en af de vigtigste kilder til information om områder med mangel på arbejdskraft i jobcentrene.
- Flaskehalslisten, og i nogen grad bevillingen, giver et større fokus på målretning generelt i jobcentrene.

Samlet er det Rambølls vurdering, at flaskehalsbevillingen ikke bør fastholdes i dens nuværende form. Flaskehalsbevillingen er en væsentlig kilde til usikkerhed og til dels frustration i såvel jobcentre som regioner. Samtidig er den økonomiske bevillingsstruktur så kompleks, at kun ganske få aktører kan gennemskue dens konsekvenser. I praksis opleves det økonomiske incitament i flaskehalsbevillingen derfor ikke at føre til en større målretning af indsatsen.

De positive elementer der er omkring brugen af flaskehalslisten, og bibringelse af fokus på målretning knytter sig tilsyneladende kun i begrænset omfang til selve bevillingsmodellen, og bør derfor kunne implementeres i beskæftigelsespolitikken ad anden vej.

2.1.2 **Beskæftigelsesmål i CV'er og i jobplaner**

Som en del af evalueringen er graden af målretning af de obligatoriske beskæftigelsesmål i CV'er og jobplaner undersøgt. Dette er gjort dels gennem registreringen af de faktisk forekommende mål i alle jobplaner og CV'er, og dels gennem en afdækning af sagsbehandlernes overvejelser omkring deres vejledning i forbindelse med udarbejdelse af CV'er og jobplaner.

- Stort set alle CV'er og langt de fleste jobplaner har et beskæftigelsesmål inden for områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder.
- Arbejdsmarkedets behov vægtes generelt højere end de lediges egne ønsker, ifølge sagsbehandlerne. Opdelt på målgrupper prioriteres arbejdsmarkedets behov særligt for unge og ufaglærte, mens lediges egne ønsker og kvalifikationer i højere grad prioriteres blandt ikke-arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere og blandt akademikere.
- Der er betydelige regionale forskelle i graden af målretning. Særligt skiller Nordjylland sig ud, hvilket primært skyldes, at der er færre job med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder i Nordjylland end i øvrige regioner.

Fra sagsbehandlerside nævnes, at en målretning mod mangelområder typisk er mest relevant for arbejdsmarkedsparete og ufaglærte eller kortuddannede ledige. På baggrund af evalueringen anbefales det dog, at målretning i højere grad også indtænkes i arbejdet med andre relevante målgrupper under LAB loven.

Disse målgrupper skal typisk rådgives og påvirkes gennem indsatsen hos de beskæftigelsespolitiske aktører med det formål at komme i ordinær beskæftigelse så hurtigt som muligt og ideelt set med så gode langsigtede fastholdelsesudsigter som muligt.

2.1.3 **Aktiveringsredskaber**

Det er i evalueringen undersøgt, i hvilket omfang de benyttede aktiverings- og revalideringsforløb er målrettet områder med mangel på arbejdskraft. De analyserede aktiverings- og revalideringsforløb lever i vidt omfang op til målsætningen om at være målrettet områder med mangel på arbejdskraft.

- Generelt prioriterer jobcentermedarbejdere, andre aktører og a-kasser målretning af aktiveringsredskaber højt.
- Særligt i iværksættelse af uddannelsesforløb, vejlednings- og opkvalificeringsforløb, virksomhedspraktik og job med løntilskud lægger medarbejderne vægt på, at forløbene er målrettet mod områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder.
- Af de opkvalificeringsforløb for forsikrede ledige, som kan kobles med arbejdsmarkedsbalancemodellen (5 pct.), ses en meget høj grad af målretning. De længerevarende forløb er i højere grad målrettede mod områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder end de kortere forløb.
- I alt 78 pct. af alle private løntilskudspladser, 71 pct. offentlige løntilskudspladser og 77 pct. af alle virksomhedspraktikker som etableres for forsikrede ledige, er målrettet områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder.

- I alt 83 pct. af alle revalideringsforløb er målrettet områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder.

Evalueringen påpeger dog også nogle forbehold i forhold til målretningen af aktiveringstilbud:

- En meget stor andel af aktiveringstilbuddene er af almen snarere end fagspecifik karakter, og deres grad af målretning kan derfor ikke vurderes. Samtidig er registreringen af typen af tilbud meget sparsom, særligt på det kommunale område
- En stor andel blandt sagsbehandlerne mener, at der mangler aktiveringstilbud målrettet flaskehalsområder, som i praksis er tilgængelige for sagsbehandlerne.
- I iværksættelse af revalideringsforløb og i rekvirering af offentlige løntilskudsjob synes målretningen at blive prioriteret i mindre grad end ved uddannelsesforløb, vejlednings- og opkvalificeringsforløb, virksomhedspraktik og job med løntilskud.
- Der er betydelig forskel på regionerne med hensyn til graden af målretning i aktiveringsindsatsen. I Nordjylland er målretningen i aktiveringsindsatsen mindst. Dette skal dog igen ses i sammenhæng med de færre områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder i arbejdsmarkedsbalancen for Nordjylland. Analysen tyder på at det i vidt omfang er de samme konkrete stillingsbetegnelser indsatsen rettes imod i alle regionerne, men at disse stillinger i mindre omfang er indenfor kategorierne gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder i Nordjylland.

Der kan være behov for samarbejde mellem jobcentre for at få volumen til målrettede tilbud. Det nævnes fra flere sagsbehandlere, at det kan være et problem i forhold til målretning, at man set fra en sagsbehandlers perspektiv "har de aktiveringstilbud, man har" i jobcentret, hvad enten det er interne tilbud eller tilbud hos eksterne leverandører og derfor i praksis sjældent overvejer en bredere vifte af aktiveringsmuligheder, når man sidder med den enkelte sag.

2.1.4 **Virksomhedsindsats og -strategi**

I praksis har det været vanskeligt i evalueringen at måle omfanget af målretningen af virksomhedsindsatsen blandt jobcentre og andre aktører, da store dele af virksomhedsindsatsen ikke registreres. Dette gælder fx virksomhedskonsulenternes opfølgende aktiviteter og jobcentrenes påvirkning af de lediges egen søgeaktivitet.

Imidlertid findes der en række indirekte mål for virksomhedsindsatsen, som kan bidrage til at afklare graden af målretning. Disse mål inkluderer graden af målretning i de virksomhedsrettede aktiveringstilbud, løntilskud og revalidering, der som gengivet ovenfor generelt har en relativ høj grad af målretning. Endvidere er der spurgt ind til sagsbehandleres og jobcenterchefers vurdering af målretningen i virksomhedsindsatsen.

- En del jobcentre har gode erfaringer med virksomhedsnetværk. Disse netværk er dog typisk baseret på lokale relationer og lokal viden om mangelsituationer, snarere end med udgangspunkt i arbejdsmarkedsbalancen.
- I forbindelse med lokale mangelsituationer har en del jobcentre gode erfaringer med at etablere specialiserede opkvalificeringsforløb rettet mod specifikke jobtyper og virksomheder.
- En del jobcenterchefer giver udtryk for, at de prioriterer den lokale overvågning af arbejdsmarkedet ved hjælp af udfarende virksomhedskonsulenter, som følger den lokale udvikling og de lokale arbejdskraftbehov.
- I forlængelse heraf pointeres det fra jobcenterchefer såvel som fra en del medarbejdere, at den enkelte jobcentermedarbejder har pligt til at følge med og orientere sig om udviklingen på det lokale arbejdsmarked.

Samlet set tegner der sig på denne baggrund et billede af målretningen af virksomhedsindsatsen som værende svær at vurdere. Jobcentrenes prioritering af målretningen mod områder med mangel på arbejdskraft sker primært gennem bløde styringsinstrumenter, og er i vidt omfang lagt ud til den enkelte virksomhedskonsulent.

2.1.5 **Sammenhæng til den øvrige indsats**

I praksis ses målretning af de beskæftigelsespolitiske aktører som et naturligt middel til at understøtte målsætningen om at få flere i arbejde og øge arbejdsudbuddet. Der er således en meget stor grad af tilslutning blandt alle de involverede aktører i forhold til den overordnede målsætning om en målrettet beskæftigelsesindsats.

Det er i forhold til de enkelte instrumenter og bestemmelser, at der opstår forskelligheder i aktørernes vurderinger af målretningen.

Særligt flaskehalsbevillingen er, som beskrevet andetsteds, generelt udsat for hård kritik i forhold til dens funktion som styringsredskab.

Til gengæld er der generel tilfredshed med de tilgængelige informationskilder til arbejdsmarkedets behov, om end graden af kendskab til og anvendelsen af disse kilder formentlig kan og bør forbedres blandt frontlinjemedarbejderne.

Fx er arbejdsmarkedsbalancemodellen ikke – som man kunne forvente – den mest anvendte informationskilde om områder med mangel på arbejdskraft for sagsbehandlere samlet set. Det er primært statslige sagsbehandlere og a-kasser der bruger arbejdsmarkedsbalancen. Flaskehalslisten er mere anvendt som informationskilde blandt de kommunale sagsbehandlere. Sådanne forskelle i kendskab afhængig af ansættelsessted tyder på, at kulturen og informationsniveauet er forskelligt mellem det statslige og det kommunale system.

Generelt gælder, at den ledelsesmæssige prioritering af målretning i jobcentrene primært kommer til udtryk gennem bløde instrumenter, såsom "løbende kommunikation til medarbejderne" og "en fælles forståelse". Dette billede understøttes af såvel sagsbehandler- som chefniveauet. Der er kun meget få af de interviewede chefer

eller medarbejdere, der kan redegøre for systematiske modeller eller tilgange for opfølgning på målretning af arbejdet i jobcentre eller hos andre aktører.

I forhold til beskæftigelsesregionernes opfølgning med jobcentrene gælder det ligeledes, at opfølgningen på målretning ikke er systematiseret, fx som et fast punkt på dialogmøderne. Målretning tages op som en del af opfølgningen, hvis jobcentrene oplever problemer, eller på anden måde skiller sig ud på en sådan måde, at det henleder opmærksomheden på målretning af indsatsen mod mangelområder. Dette er formentlig en naturlig konsekvens af det overordnede fokus på opfølgning på ministermålene, hvor målretning jo ikke direkte indgår. Målretning mod mangelområder ses typisk af beskæftigelsesregioner såvel som jobcentre som et naturligt middel til at opnå de beskæftigelseseffekter, der er den primære målsætning og som også afspejles af ministermålene.

Selv om målretning generelt ses som en naturlig strategi i forhold til at få de ledige hurtigt i beskæftigelse, er der en potentiel modsætning mellem målretning og hurtigst mulig i arbejde, hvor målretning mod mangelområder i nogle tilfælde kan fordre en opkvalificeringsindsats, som tager tid. Dette er et dilemma, som i princippet berører store grupper af ledige. I praksis opleves dilemmaet dog ikke på nuværende tidspunkt som et problem i jobcentrene, hvilket formentlig skyldes, at den meget brede arbejdskraftmangel igennem højkonjunkturen har givet meget brede alternative beskæftigelsesmuligheder for de ledige.

En del jobcentermedarbejdere og medarbejdere hos anden aktør fremfører, at akasserne bør stille større krav til deres medlemmer om faglig mobilitet.

2.2 Oversigt over drivkræfter, barrierer og forbedringspotentiale

I figur 2.1 nedenfor præsenteres evalueringens hovedresultater i form af drivkræfter, barrierer og forbedringspotentialer tilknyttet en række målsætninger, instrumenter og arbejdsgange i beskæftigelsesindsatsen.

Figur 2.1

Strategiske målsætninger			
	<i>Drivkræfter</i>	<i>Barrierer</i>	<i>Forbedringspotentiale</i>
<i>Den overordnede målrætningsmålsætning</i>	Generel enighed om hensigtsmæssigheden i målrætning blandt alle aktører	Indirekte sammenhæng til ministermål	Tydeliggørelse af målrætningsindsatsens rolle og sammenhæng til ministermålene
<i>Sammenhæng til mål om hurtigst muligt i job</i>	Naturlig synergi, da jobmuligheder er størst på mangelområder	Svær prioritering, hvis den ledige mangler kvalifikationer eller har en historie med ustabil arbejdsmarkedstilknytning	Politiske eller ledelsesmæssige prioriteringer, så prioriteringen ikke ligger ved sagsbehandling
Udmøntning, instrumenter og indsatser			
<i>Tilvejebringelse af information om mangelområder til frontlinjemedarbejdere</i>	Stor enighed om behov for information fra alle aktører Generel tilfredshed med de eksisterende instrumenter – særligt brugen af virksomhedssurvey som vidensbasis	Manglende kendskab til og brug af instrumenter i visse dele af systemet En del medarbejdere føler ikke, de har tilstrækkelig viden	Bedre formidling og tilgængelighed i eksisterende systemer Ledelsesfokus og systematisering af viden om mangelområder i jobcentre
<i>Arbejdsmarkedsbalancen</i>	Enighed om hensigtsmæssigheden i at have en samlet model for den regionale/nationale arbejdskraftmangel Opleves som godt instrument til rådgivning af den enkelte ledige	Mindre velegnet til at skabe et hurtigt overblik over mangelområder Manglende kendskab hos jobcentermedarbejdere Opleves af nogen som manglende aktualitet eller lokal relevans	Overveje strategi for formidling til frontlinjemedarbejdere – særligt de kommunale
<i>Flaskehalsbevilling</i>	Bevillingens midler giver mulighed for et højere aktivitetsniveau på flaskehalsområderne i jobcentrene Flaskehalsbevillingen skaber fokus på målrætning blandt jobcentercheferne	Selve bevillingen er administrativ tung og uigennemskuelig Det økonomiske incitament er så komplekst, at det kun i ringe grad forstås lokalt Stort tidsspænd fra handling til økonomisk konsekvens Opleves som uigennemsigtig af såvel jobcentre som regioner og RBR	Bevillingsstrukturen bør simplificeres eller omtænkes helt

Udmøntning, instrumenter og indsatser			
	<i>Drivkræfter</i>	<i>Barrierer</i>	<i>Forbedringspotentiale</i>
<i>Flaskehalslisten</i>	<p>Flaskehalslisten har stor gennemslagskraft som informationskilde</p> <p>Processen omkring udarbejdelse af flaskehalslisten opleves generelt som velfungerede af såvel regioner som RBR</p> <p>RBR opfattes generelt som havende en konstruktiv rolle i udarbejdelsen af listerne</p>	RBRs rolle er begrænset, der er kun lille prioritering ifht. brutto-listen	<p>RBR's rolle kan evt. omdefinieres, da de i praksis ikke prioriterer listen, men gerne vil have mere overordnet indflydelse på målretningen</p> <p>Fortsat involvering af RBR i kvalitetssikring af listerne og idéudvikling ifht. initiativer</p>
<i>CV og jobplaner</i>	En meget stor andel af CV og jobplaner er målrettede	Det er usikkert, om de registrerede jobønsker i jobplaner og CV'er afspejler den reelle søgeaktivitet	
<i>Aktivisering</i>	<p>Enighed blandt sagsbehandlere og jobcenterchefer om, at tilbud skal målrettes</p> <p>De virksomhedsrettede tilbud er i vidt omfang etableret på mangelområder</p>	<p>Mange opkvalificeringstilbud kan ikke vurderes på deres målrettethed</p> <p>En del virksomhedsrettede tilbud, særligt for de kommunale målgrupper, kan ikke vurderes ifht. målrettethed</p>	<p>Målrette tilbud med langsigtede mål ifht. brancher/erhvervsområder, også for ikke arbejdsmarkedsparete</p> <p>Bedre registrering af tilbudsindhold ville forbedre muligheden for at vurdere målretning</p>
<i>Strategisk udvikling af tilbud</i>	Stor efterspørgsel efter relevante målrettede tilbud fra jobcentermedarbejderne	<p>For tilbud til svage grupper er det ofte ikke meningsfuldt at tale om målretning mod et bestemt fagområde</p> <p>En stor andel af sagsbehandlere mener ikke, der findes tilstrækkeligt målrettede tilbud</p>	<p>Samarbejde mellem jobcentre om fælles køb af tilbud og fælles hold kan give bedre mulighed for målretning</p> <p>Potentiale for udvikling af regionale strategier for tilbudsindhold baseret på mangelområderne</p>
<i>Anvendelse af ordinær uddannelse</i>	<p>Mange mangelområder kræver formelle kompetencegivende uddannelse</p> <p>Sagsbehandlere efterspørger bedre muligheder for brug af uddannelse</p>	<p>Det er et problem at få de ledige til at overgå til SU</p> <p>Brug af voksenlærlingeordningen og revalidering er i mange tilfælde underlagt begrænsninger</p>	<p>Overvej bedre muligheder for brug af ordinær uddannelse</p> <p>Fokus på motivation af ledige til at tage uddannelser på SU</p> <p>Evt. kan øget brug af sanktioner eller etablering af særligt målrettede tilskud til SU overvejes</p>
<i>A-kassernes rolle</i>		Visse jobcentermedarbejdere efterlyser bredere jobperspektiver i a-kassernes vejledning og rådighedsvurdering	Tættere opfølgning centralt og lokalt på vejledning og rådighedsvurdering i a-kasser med høj ledighed

Udmøntning, instrumenter og indsatser			
	<i>Drivkræfter</i>	<i>Barrierer</i>	<i>Forbedringspotentiale</i>
<i>Virksomheds-samarbejde</i>	Naturlig drivkraft i jobcentre- ne for at målrette mod lokale mangelområder Mange steder opleves et vel- fungerende og værdifuldt virksomhedssamarbejde	Der mangler ofte sammenhæng mellem den lokale indsats og arbejdsmarkedsbalancen Den lokale indsats bliver de- koblet fra den regionale flaske- halsindsats	Øget fokus på samarbejde lokalt og regionalt Etablering af specifikke virksom- hedsrettede opkvalificeringsfor- løb
<i>Særlige målgrup- per blandt de ledige</i>	Målretning opfattes af sagsbe- handlerne især som relevant i forhold til arbejdsmarkedspa- rate ledige med ingen eller kort uddannelse	Målretning er sværere/mindre relevant for ikke arbejdsmar- kedsparete og højtuddannede En stor andel af sagsbehandle- re mener ikke at de ledige har rette kvalifikationer til mangel- områder	Jobcentrene bør overveje mål- retningsstrategier for hele mål- gruppen i den aktive beskæfti- gelsesindsats. Som oplagte ek- sempler kan nævnes: - Ledige højt kvalificerede inden for fag med udsigtsløse beskæf- tigelsesmuligheder - Langsigtede opkvalifice- ringsmål for ikke-arbejdsmar- kedsparete - Omplacering ved virksomheds- lukninger/lokale strukturproble- mer - Sygefravær og revalidering
<i>Opkvalifi- cering af medarbej- dere i jobcentre</i>	Selv vurderet behov for bedre arbejdsmarkedskendskab – særligt blandt de kommunale medarbejdere	Manglende tid og ressourcer for den enkelte og i jobcentrene i forhold til løbende opkvalifice- ring af medarbejdere	Uddannelsesaktiviteter omkring arbejdsmarkedets mekanismer og virksomhedernes behov
Opfølgning og monitorering			
<i>Jobcentre- nes inter- ne opføl- gning</i>	Målretningsmålsætningen lægges i vidt omfang ud til den enkelte medarbejder gen- nem bløde styringsinstrumen- ter	Kun få jobcentre kan redegøre for systematisk intern opføl- gning på målretning	Mere systematiske registreringer af indsats og tilbudsindhold. Dog under hensyntagen til afbureau- kratiseringsmålsætning
<i>Regioner- nes dialog med job- centre</i>	Regionerne diskuterer målret- ning med jobcentrene, som led i opfølgningen på jobcent- rets indsats og resultater	Målretning er ikke et egentligt mål, derfor indgår det heller ikke som selvstændigt punkt på dialogmøder Manglende viden om det reelle niveau af målretning i jobcent- renes indsats og tilbud	Se ovenfor

3. Omfanget af målretningen i beskæftigelsesindsatsen

I det følgende kapitel undersøges omfanget af målretningen i beskæftigelsesindsatsen mod områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder. Spørgsmålet som ønskes besvaret er, i hvor høj grad jobcentrenes, A-kassernes og andre aktørers indsats er målrettet områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder.

I vurderingen af målretningen mod områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder tages der udgangspunkt i Arbejdsmarkedsbalancemodellen, som angiver aktuelle beskæftigelsesmuligheder på arbejdsmarkedet.

Hver beskæftigelsesregion offentliggør en arbejdsmarkedsbalance to gange årligt. Den viser beskæftigelsesmulighederne for ca. 1.100 stillingsbetegnelser. Modellen bygger på data om udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft i regionerne. Modellen er vist og forklaret nedenfor.

Figur 3.1: Arbejdsmarkedsbalancens opbygning

Beskæftigelsesmuligheder	Balancestatus	Definition
Rigtig gode	Tværgående og strukturel mangel på arbejdskraft	Stillinger med særligt omfangsrige rekrutteringsproblemer og ekstraordinær lav ledighed
	Mangel på arbejdskraft	Stillinger med rekrutteringsproblemer og lav ledighed
	Paradoksproblemer	Stillinger med rekrutteringsproblemer og høj ledighed
Gode	Balance mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft	Stillinger uden rekrutteringsproblemer og med høj jobomsætning
Mindre gode	Overskud af arbejdskraft	Stillinger uden rekrutteringsproblemer og med høj ledighed og lav jobomsætning

Målretningen mod områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder finder sted på flere niveauer i beskæftigelsesindsatsen. Målretningsinitiativerne foregår således i samtalen med den ledige, i vejledningen om jobmuligheder og jobsøgning, i planlægningen og iværksættelse af aktiveringstilbud, i etableringen af løntilskud og virksomhedspraktikker mv. Der er forholdsvis begrænset data til rådighed med hensyn til en vurdering af målretningsgraden. Dog er der data tilgængeligt om de lediges beskæftigelsesmål i deres CV, samt data om de forsikredes beskæftigelsesmål i deres jobplaner.

Nedenstående analyser baserer sig dels på tilgængelige data fra jobcentrenes økonomisystemer, dels på en survey blandt medarbejdere i jobcentre, andre aktører og a-kasser om målretningen af indsatsen.

Først ses på, i hvilket omfang arbejdsmarkedsbalancemodellen anvendes i jobcentrenes, andre aktørers og a-kassers arbejde med at få de ledige i beskæftigelse. Dernæst undersøges målretningen af beskæftigelsesmål i henholdsvis CV'er og jobplaner, som udarbejdes for de ledige. Og til sidste ses nærmere på målretningen i aktiveringsindsatsen.

3.1 Anvendelse af arbejdsmarkedsbalancen i beskæftigelsesindsatsen

Medarbejdere i jobcentre, andre aktører og a-kasser indhenter viden om arbejdsmarkedets behov fra flere forskellige informationskilder.

En af de mest anvendte kilder til information om, hvilke brancher eller stillinger der har gode beskæftigelsesmuligheder, er flaskehalslisten. Derudover anvendes arbejdsmarkedsbalancemodellen og positivlisten for voksenlærlinge også relativt meget.

I nedenstående to tabeller ses resultaterne fra surveyen opgjort på forskellige aktørgrupper. Tabel 3.1 præsenterer svarene på spørgsmålet om, hvor medarbejderne indhenter deres viden om, hvilke brancher eller stillinger der har gode beskæftigelsesmuligheder. Her har medarbejdere haft mulighed for at angive flere informationskilder. I tabel 3.2 er svarene på spørgsmålet om, hvilken informationskilde de anvendes mest, angivet. Her har respondenterne kun haft mulighed for at afgive ét svar.

Tabel 3.1: Andel medarbejdere, som anvender de angivne informationskilder til indhentning af viden om, hvilke brancher eller stillinger der har gode beskæftigelsesmuligheder, opgjort på forskellige medarbejdergrupper

	Sags- behandler (statslig)	Sags- behandler (kommunal)	Virksom- hedskon- sulent	A-kasser	Andre aktører	I alt
Arbejdsmarkedsbalance-modellen	79 %	27 %	55 %	78 %	70 %	59 %
Flaskehalslisten	88 %	83 %	75 %	65 %	91 %	80 %
Interne lister udarbejdet i jobcentre	15 %	13 %	23 %	20 %	30 %	21 %
Positivliste for voksenlærlinge	72 %	54 %	62 %	28 %	44 %	58 %
Andet	37 %	42 %	49 %	41 %	30 %	43 %
<i>Antal</i>	<i>75</i>	<i>48</i>	<i>116</i>	<i>51</i>	<i>23</i>	<i>360</i>

Kilde: Survey blandt medarbejdere i jobcentre, andre aktører og a-kasser foretaget okt/nov. 2008

Note: Nogle respondenter falder uden for de 5 aktørkategorier og er derfor ikke medtaget i opgørelse

Som det ses af tabel 3.1 angiver i alt 80 pct., at de anvender flaskehalslisten og godt 60 pct. at de anvender henholdsvis arbejdsmarkedsbalancen og positivlisten for voksenlærlinge. Derudover angiver 43 pct. at de indhenter viden andre steder fra end de lister og redskaber, som er angivet som svarmuligheder. Det drejer sig primært om jobnet.dk og andre jobdatabaser, samt generelt kendskab til det lokale arbejdsmarked blandt andet gennem virksomhedskontakter.

Vi har også spurgt til hvilken informationskilde de anvender mest af dem de anvender. Her er mønstret er nogenlunde det samme. Flaskehalslisten anvendes mest, efterfulgt af "andre" typer kilder og arbejdsmarkedsbalancemodellen.

Forskelle mellem aktører

Der er bemærkelsesværdige forskelle mellem aktørgrupperne i forhold til, hvorfra de indhenter deres viden om mangelområder/gode beskæftigelsesmuligheder. Særlig de kommunale sagsbehandlere skiller sig ud ved at anvende arbejdsmarkedsbalancemodellen i meget lav grad i forhold til de øvrige aktørgrupper. Til gengæld anvender de i højere grad flaskehalslisten. Eftersom flaskehalslisten er baseret på arbejdsmarkedsbalancemodellen må det antages, at de kommunale sagsbehandlers vidensgrundlag i forhold til, hvor der er gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder, i et vist omfang svarer til det vidensgrundlag, som andre aktørgrupper får gennem arbejdsmarkedsbalancemodellen. Det kan være et problem, at flaskehalslisterne er mindre detaljerede end arbejdsmarkedsbalancen, da der foretages en prioritering af hvilke stillingskategorier fra arbejdsmarkedsbalancen der kommer på flaskehalslisten. I praksis kommer de fleste områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder på flaskehalslisterne, således at der kun er mindre forskelle (se afsnit 5).

En anden forskel, som er værd at bemærke, er, at de statslige sagsbehandlere og virksomhedskonsulenterne i højere grad anvender positivlisten for voksenlærlinge end de øvrige aktørgrupper. Dette hænger formentlig sammen med, at disse to aktørgrupper i højere grad arbejder med voksenlærlinge-ordningen.

Disse forskelle i aktørernes brug af redskaberne har sandsynligvis til dels grund i historiske faktorer, ligesom flaskehalslisten og positivlisten muligvis er mere lettilgængelig end arbejdsmarkedsbalancen. Men der kan også være forskellige informationsbehov for de målgrupper aktørerne arbejder med. Fx kan det være mere relevant for de statslige sagsbehandlere at kontrollere beskæftigelsesmulighederne for konkrete jobønsker fra ledige i arbejdsmarkedsbalancen, end det er for de kommunale sagsbehandlere, der typisk arbejder med svagere grupper.

Overordnet set kan det konkluderes, at:

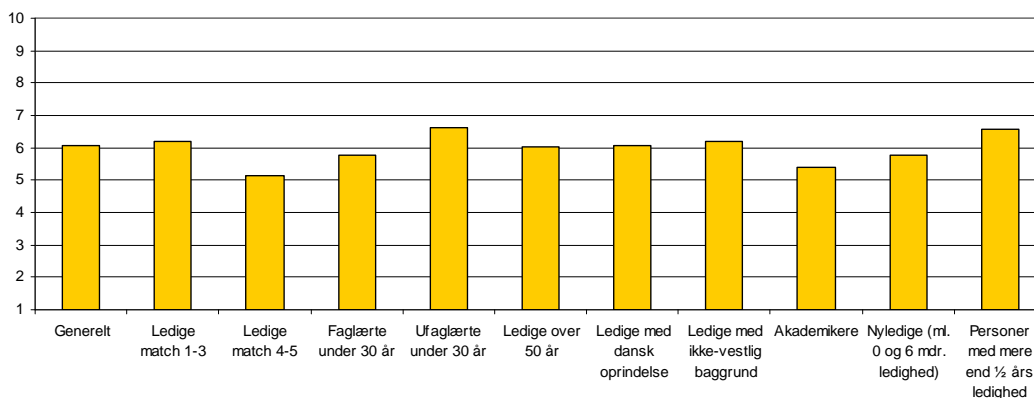
- Flaskehalslisten er den mest anvendte informationskilde i forhold til viden om, hvilke brancher og stillinger der har gode beskæftigelsesmuligheder.
- Dernæst følger arbejdsmarkedsbalancemodellen, viden fra andre informationskilder (såsom jobnet.dk, andre jobdatabaser, aviser, kontakt til virksomheder, generelt kendskab til det lokale arbejdsmarked), samt positivlisten for voksenlærlinge.

3.2 Medarbejderes vurdering af målretningen af deres indsats

I dette afsnit ses på, i hvor høj grad medarbejdere i jobcentre, andre aktører og a-kasser selv vurderer målretningen af deres indsats i arbejdet med at få den ledige i arbejde inden for områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder.

I surveyen er medarbejderne blevet bedt om at tage stilling til, i hvor høj grad de prioriterer de lediges egne beskæftigelsesønsker og kvalifikationer over for arbejdsmarkedets behov (dvs. områder med mangel på arbejdskraft)¹. De blev både bedt om at tage stilling generelt i forhold til den målgruppe, de arbejder med til dagligt og i forhold til særlige målgrupper. Resultatet ses af nedenstående figur, hvor 1 betyder, at de udelukkende prioriterer de lediges ønsker og kvalifikationer og 10 betyder, at de udelukkende prioriterer arbejdsmarkedets behov.

Figur 3.2: Prioritering af de lediges beskæftigelsesønsker og kvalifikationer over for arbejdsmarkedets behov vurderet for forskellige målgrupper



Kilde: Survey blandt medarbejdere i jobcentre, andre aktører og a-kasser foretaget okt/nov. 2008

Note: 1 angiver udelukkende prioritering af de lediges ønsker og kvalifikationer, og 10 angiver udelukkende prioritering af arbejdsmarkedets behov.

Af figuren ses, at medarbejderne i jobcentre, andre aktører og a-kasser i arbejdet med den ledige tager hensyn til både den lediges egne ønsker og kvalifikationer og til arbejdsmarkedets behov. Generelt mener medarbejderne dog at de vægter arbejdsmarkedets behov højere end den lediges egne ønsker og kvalifikationer.

Der kan spores visse forskelle i målretning af indsatsen over for forskellige målgrupper. Medarbejderne prioriterer således arbejdsmarkedets behov højere i indsatsen over for personer, som har gået ledige længe og over for unge ufaglærte ledige. Derimod prioriteres arbejdsmarkedets behov mindre i indsatsen over for ikke-arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere (match 4-5) og akademikere. Der er generelt tale om relativt små forskelle, som man rent statistisk skal være varsom

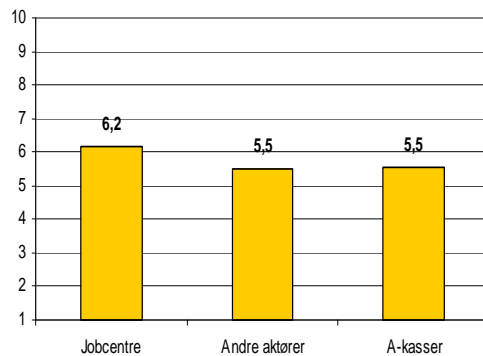
¹ Det skal pointeres at der her er tale om sagsbehandlernes egen definition af "arbejdsmarkedets behov", som kan bygge på flere forskellige kilder jf. afsnit 3.1, og som ikke nødvendigvis afspejler arbejdsmarkedets balancen.

med at fortolke. Imidlertid understøttes de beskrevne forskelle også blandt de interviewede jobcenterchefer.

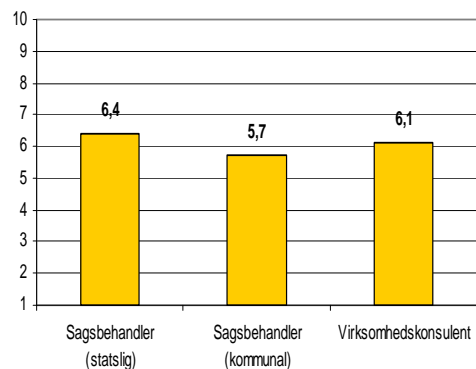
3.2.1 Forskelle mellem aktørgrupper

I figurerne nedenfor er svarene opgjort for henholdsvis jobcentermedarbejdere, medarbejdere hos andre aktører og medarbejdere i a-kasser (figur 3.3) og for forskellige medarbejdertyper i jobcentrene (figur 3.4). For overskuelighedens skyld er kun medtaget besvarelsen på, i hvor grad de forskellige aktører generelt prioriterer den lediges ønsker og kvalifikationer over for hensynet til arbejdsmarkedets behov i forhold til den målgruppe, de arbejder med til dagligt.

Figur 3.3: Vurdering af graden af målretning opgjort for jobcentermedarbejdere, andre aktører og a-kasser



Figur 3.4: Vurdering af graden af målretning, opgjort for forskellige medarbejdertyper i jobcentrene



Kilde: Survey blandt medarbejdere i jobcentre, andre aktører og a-kasser foretaget okt/nov. 2008

Note: 1 angiver udelukkende prioritering af de lediges ønsker og kvalifikationer, og 10 angiver udelukkende prioritering af arbejdsmarkedets behov.

Resultaterne viser, kun mindre forskelle i vurderingen af målretningen blandt mellem de tre aktørgrupper. Der er en svag tendens til jobcentermedarbejderne vægter arbejdsmarkedets behov højere i arbejdet med de ledige end medarbejdere hos andre aktører og i a-kasserne.

Ses på de forskellige medarbejdertyper internt i jobcentrene (figur 3.4) ses ligeledes kun mindre forskelle. De statslige sagsbehandlere vægter arbejdsmarkedets behov højere end de kommunale jobcentermedarbejdere. Dette afspejler til en vis grad forskellen i målgrupperne, som de forskellige medarbejdere arbejder med. De kommunale jobcentermedarbejdere arbejder således også med ikke-arbejdsmarkedsparede ledige, hvor indsatsen ikke synes at være lige så målrettet mod arbejdsmarkedets behov, som de øvrige målgrupper (jf. figur 3.3)

Analysen af medarbejdernes vurdering af målretningen af deres indsats peger på følgende opmærksomhedspunkter:

- Generelt vægtes arbejdsmarkedets behov lidt højere end de lediges beskæftigelsesønsker og kvalifikationer.
- Indsatsen er mest målrettet arbejdsmarkedets behov over for unge, ufaglærte ledige og personer som har været ledige i længere tid.
- Indsatsen er mindst målrettet arbejdsmarkedets behov over for ikke-arbejdsmarkedssparate og akademikere.
- Jobcentermedarbejdere vægter generelt arbejdsmarkedets behov højere end de lediges beskæftigelsesønsker og kvalifikationer, når der sammenlignes med andre aktører og a-kasser.
- De statslige jobcentermedarbejdere prioriterer arbejdsmarkedets behov højere end deres kommunale kollegaer.

3.3 **Beskæftigelsesmål i CV'er**

Alle forsikrede ledige og arbejdsmarkedssparate kontanthjælpsmodtagere skal inden for en måned udarbejde et CV på jobnet. I CV'et skal der angives et eller flere beskæftigelsesmål. For dagpengemodtagere gælder, at a-kasserne skal sikre, at minimum et beskæftigelsesmål er indenfor områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder².

I dette afsnit undersøges, i hvor høj grad beskæftigelsesmålene i de lediges CV'er er målrettet mod disse områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder. Først ses der på målretningen af beskæftigelsesmålene i de lediges CV'er, hvor målretningen opgøres for henholdsvis de forsikrede ledige og de arbejdsmarkedssparate kontanthjælpsmodtagere (dvs. match 1-3). Dernæst identificeres forskelle mellem a-kasser og mellem regioner. Det skal bemærkes, at der i opgørelserne kun er medtaget det mest målrettede beskæftigelsesmål i de lediges CV'er.

3.3.1 **Målretningen af de lediges CV'er**

94 pct. af alle dagpengemodtageres CV'er indeholder minimum ét beskæftigelsesmål inden for områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder. Heraf er 75 pct. inden for områder med rigtig gode. I alt 6 pct. af CV'erne har ikke beskæftigelsesmål inden for områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder.

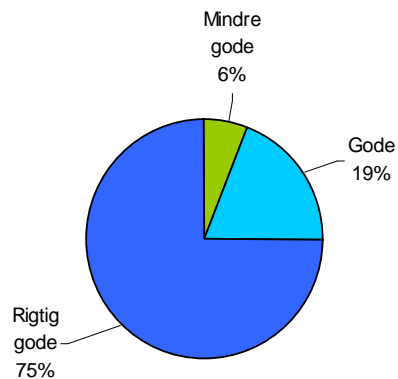
For de arbejdsmarkedssparate kontanthjælpsmodtagere gælder, at 87 pct. af deres CV'er indeholder minimum ét beskæftigelsesmål inden for områder med gode eller

² Jf. rundskrivelse nr. 26/2007 fra Arbejdsdirektoratet. En tilsvarende regel findes ikke umiddelbart for de arbejdsmarkedssparate kontanthjælpsmodtagere.

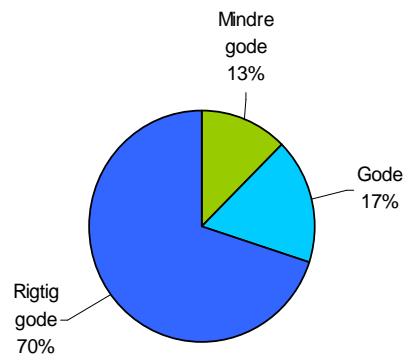
rigtig gode beskæftigelsesmuligheder. 70 pct. af disse er inden for områder med rigtig gode muligheder.

I forhold til dagpengemodtagerne er der således færre af kontanthjælpsmodtagernes CV'er, der er målrettet områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder.

Figur 3.5: Fordeling af dagpengemodtagernes beskæftigelsesmål ift. arbejdsmarkedsbalancen



Figur 3.6: Fordeling af kontanthjælpsmodtagernes beskæftigelsesmål ift. arbejdsmarkedsbalancen



Kilde: Arbejdsmarkedsstyrelsen

Note: Opgørelsen er baseret på arbejdsmarkedsbalancemodellen offentliggjort juni 2008 og CV'er udtrukket d. 1. november 2008

At dagpengemodtagernes CV'er i højere grad indeholder beskæftigelsesmål inden for områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesområder, understøttes af svarene fra surveyen vedrørende spørgsmålet om, i hvor høj grad de forskellige aktører anvender deres viden om områder med gode beskæftigelsesmuligheder, når de vejleder de ledige om beskæftigelsesmål i deres CV'er. Her ses, at de statslige sagsbehandlere i højere grad anvender denne viden i vejledningen end de kommunale sagsbehandlere.

Der er undersøgt for målretningen af beskæftigelsesmålene i CV'erne fordelt på køn og alder. Der ses dog ingen væsentlige forskelle, hverken hvad angår køn eller alder.

3.3.2 Forskelle mellem a-kasser

Fra den 1. juli 2007 har a-kasserne skullet leve op til kravet om, at dagpengemodtagernes CV mindst skal indeholde ét beskæftigelsesmål inden for områder med gode eller rigtige gode beskæftigelsesmuligheder.

En analyse af dagpengemodtageres CV'er i jobnet i perioden 1/6 2008 til 15/11 2008³ viser, at a-kasserne ikke fuldt ud lever op til kravet. Generelt gælder, at 6,1 pct. af CV'erne ikke indeholder beskæftigelsesmål inden for områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder. I bilag A findes en oversigt over andelen af dagpengemodtageres CV'er, som ikke lever op til kravet om målretning, opgjort for de enkelte a-kasser. Det ses heraf, at det især er Teknikernes A-kasse og A-kassen for Journalistik, Kommunikation og Sprog, som opretter mange CV'er, der ikke lever op til kravet.

3.3.3 Regionale forskelle

Der er relativt store forskelle mellem beskæftigelsesregionerne i forhold til, hvor stor en andel af de lediges beskæftigelsesmål, der er rettet mod områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder.

Nedenfor ses fordelinger af de lediges beskæftigelsesmål i CV'erne i forhold til beskæftigelsesmuligheder i regionerne, først for dagpengemodtagere og dernæst for kontanthjælpsmodtagere.

Tabel 3.2: Fordeling af dagpengemodtagernes beskæftigelsesmål i regionerne på balancekategori

Balancekategori	Nordjylland	Midtjylland	Syddanmark	Hovedstaden og Sjælland
Rigtig gode	50,5 %	77,6 %	80,3 %	77,9 %
Gode	34,2 %	17,9 %	17,0 %	16,4 %
Mindre gode	15,2 %	4,5 %	2,7 %	5,7 %
<i>I Alt</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>

Kilde: Arbejdsmarkedsstyrelsen

Note: Opgørelsen er baseret på arbejdsmarkedsbalancemodellen offentliggjort juni 2008 og CV'er udtrukket d. 1. november 2008

I Beskæftigelsesregion Nordjylland er dagpengemodtagernes CV'er mindst målrettede. I alt 15,2 pct. af dagpengemodtagernes CV'er har således ikke beskæftigelsesmål inden for områder med gode eller rigtige gode beskæftigelsesmuligheder. Til sammenligning udgør denne andel kun 2,7 pct. i Beskæftigelsesregion Syddanmark,

³ Analysen er baseret på personer, som har modtaget a-dagpenge i perioden 1/6 2008 til 18/10 2008, og som har oprettet et CV i jobnet i perioden 1/6 2008 til 15/11 2008. CV-data er medtaget fire uger længere frem end ledighedsdata, da man derved tager hensyn til, at a-kasserne maksimalt har 4 uger til at afholde en CV-samtale og godkende CV'et, efter en ledig begynder at modtage a-dagpenge. Det betyder, at a-kasserne burde have godkendt de fleste CV'er, som er medtaget i denne undersøgelse, hvis de har overholdt denne frist. De har ydermere ansvaret for indholdet af disse. Hvis en person modtager a-dagpenge under 4 uger, er der dog en mulighed for, at de ikke har fået godkendt deres CV ved en CV-samtale, hvorfor a-kassen ikke kan stå til ansvar for indholdet af dette. I perioden har ca. 100.000 a-dagpengemodtagere oprettet et CV. For hver a-dagpengemodtager er kun medtaget det mest målrettede beskæftigelsesmål ud fra rangordningen; rigtig gode, gode og mindre gode beskæftigelsesmuligheder baseret på arbejdsmarkedsbalancemodellen offentliggjort i juni 2008.

og henholdsvis 4,5 pct. og 5,7 pct. i beskæftigelsesregionerne Midtjylland og i Hovedstaden.

Samme mønstre gør sig gældende, når man ser på beskæftigelsesmål i kontanthjælpsmodtageres CV'er (se tabel 3.3). Her ses, at målretningen af kontanthjælpsmodtagernes beskæftigelsesmål igen er mindst i Nordjylland, hvor i alt 42 pct. af alle CV'erne ikke indeholder beskæftigelsesmål inden for områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder. Målretningen i kontanthjælpsmodtagernes CV'er er højest i Midtjylland og i Syddanmark, hvor ca. 95 pct. af CV'erne indeholder mål inden for områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder.

Tabel 3.3: Fordeling af kontanthjælpsmodtagernes beskæftigelsesmål i regionerne på balancekategori

Balancekategori	Nordjylland	Midtjylland	Syddanmark	Hovedstaden og Sjælland
Rigtig gode	29,3 %	77,5 %	71,3 %	74,6 %
Gode	28,7 %	17,9 %	23,7 %	12,6 %
Mindre gode	42,0 %	4,6 %	5,0 %	12,8 %
<i>I Alt</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>

Kilde: Arbejdsmarkedsstyrelsen

Note: Opgørelsen er baseret på arbejdsmarkedsbalancemodellen offentliggjort juni 2008 og CV'er udtrukket d. 1. november 2008

De regionale forskelle afspejler naturligvis forskelle mellem jobcentre. Der er således en ganske stor spredning mellem jobcentrene, hvad angår andelen af CV'er, som indeholder beskæftigelsesmål inden for områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder. De regionale forskelle går igen når man ser på graden af målretning i de lediges CV'er fordelt på jobcentre: Det er primært jobcentre fra Nordjylland der har problemer. Dette gælder både for kontanthjælpsmodtagere og dagpenge- modtagere.

De regionale forskelle afspejler til en vis grad de regionale forskelle i arbejdsmarkedsbalancen. Arbejdsmarkedsbalancemodellen udarbejdes med udgangspunkt i de regionale arbejdsmarkedsbehov, hvilket betyder, at antallet af stillingsbetegnelser som ligger inden for områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder kan variere regionerne imellem. En undersøgelse foretaget af Arbejdsmarkedsstyrelsen⁴ viser således, at der i arbejdsmarkedsbalancemodellen offentliggjort i starten af 2008 fandtes 369 stillingsbetegnelser inden for områder med rigtig gode beskæftigelsesmuligheder i Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland, men kun 196 i Nordjylland. Ledige, der udfylder et CV i Nordjylland, har derved som udgangspunkt en mindre chance for, at deres beskæftigelsesmål ligger inden for områder med rigtig gode beskæftigelsesmuligheder.

⁴ Kilde: Arbejdsmarkedsstyrelsen: Baggrundsanalyser – Partsudvalget vedrørende målretning af aktiveringsindsatsen, juni 2008

Analysen af målretningen af beskæftigelsesmålene i de lediges CV'er peger på følgende opmærksomhedspunkter:

- 94 pct. af dagpengemodtageres CV'er og 75 pct. af kontanthjælpsmodtageres (match 1-3) CV'er indeholder minimum ét beskæftigelsesmål inden for områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder.
- Der er markante regionale forskelle. Særlig Nordjylland skiller sig ud ved at have en relativ stor andel af ledige, hvis beskæftigelsesmål er målrettet områder med mindre gode beskæftigelsesmuligheder.

3.4 Beskæftigelsesmål i jobplanerne

For alle ledige udarbejdes en jobplan for, hvordan mulighederne for at opnå en varig beskæftigelse kan forbedres. I jobplanen angives et beskæftigelsesmål, og der angives, hvilke tilbud der kan bidrage til opfyldelse af målet. Jobplanen udarbejdes med udgangspunkt i personens ønsker og forudsætninger og under hensyn til arbejdsmarkedets behov, og skal sikre, at den ledige hurtigst muligt kommer i ordinært arbejde.

En analyse af, i hvilken grad jobplanerne indeholder beskæftigelsesmål rettet mod områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder, kan bidrage til at belyse omfanget af målretningen.

For de forsikrede ledige er der data til rådighed, som kan belyse målretningen af beskæftigelsesmål i deres jobplaner. Lignende data er dog ikke tilgængelige for kontant-/starthjælpsmodtagere og revalidender. Til afdækning af målretningen blandt disse målgrupper tages udgangspunkt i den gennemførte survey foretaget blandt medarbejdere i jobcentre, andre aktører og a-kasser.

Generel vurdering af målretningen af beskæftigelsesmål i jobplaner

I surveyen er der blevet spurgt ind til, i hvor høj grad de forskellige aktører anvender deres viden om, hvor der er gode beskæftigelsesmuligheder, når de udarbejder jobplaner for de ledige. Resultatet ses i tabellen nedenfor.

Tabel 3.4: I hvor høj grad tager du højde for, hvilke brancher og stillinger der har gode beskæftigelsesmuligheder, når du vejleder de ledige?

	Sagsbehand- ler (statslig)	Sagsbehand- ler (kommun- al)	Virksomheds- konsulent	Andre aktører
I høj grad	54,8 %	37,0 %	28,9 %	27,3 %
I nogen grad	37,3 %	50,0 %	35,6 %	68,2 %
Hverken eller	5,3 %	10,9 %	11,9 %	4,5 %
I ringe grad	1,3 %	2,2 %	1,7 %	0,0 %
Slet ikke	1,3 %	0,0 %	22,0 %	0,0 %
<i>I alt</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>
<i>Antal</i>	<i>75</i>	<i>46</i>	<i>59</i>	<i>22</i>

Kilde: Survey blandt medarbejdere i jobcentre, andre aktører og a-kasser foretaget okt/nov. 2008

Note: A-kasser udarbejder ikke jobplaner, og indgår derfor ikke i opgørelsen ovenfor. Derudover er der nogle respondenter (primært virksomhedskonsulenter), som ikke har besvaret spørgsmålet, da de ikke udarbejder jobplaner.

Ca. 92 pct. af de statslige sagsbehandlere og 95,5 pct. af medarbejdere hos andre aktører angiver, at de i høj grad eller i nogen grad anvender deres viden om områder med gode beskæftigelsesmuligheder i udarbejdelse af jobplaner. For de kommunale sagsbehandlere og virksomhedskonsulenterne er andelen, som svarer i høj grad eller i nogen grad, lavere (henholdsvis 87 pct. og 76 pct.)⁵.

3.4.1 Målrkning af de forsikrede lediges beskæftigelsesmål

For de forsikrede ledige er beskæftigelsesmålene i jobplanerne registreret, hvilket gør det muligt at klarlægge, hvorvidt beskæftigelsesmålene rent faktisk er målrettet jobs med gode beskæftigelsesmuligheder. Data viser, at ca. 80 pct. af de forsikrede lediges beskæftigelsesmål ligger inden for områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder. Dette ses i tabellen nedenfor.

Tablet 3.5: Dagpengemodtagernes beskæftigelsesmål i jobplaner fordelt på beskæftigelsesmuligheder i 2007

Balancekategori	Nordjylland	Midtjylland	Syddanmark	Hovedstaden og Sjælland	Hele landet
Rigtig gode	29,8 %	59,4 %	62,3 %	63,3 %	58,4 %
Gode	26,1 %	23,5 %	29,2 %	15,3 %	21,2 %
Mindre gode	44,1 %	17,1 %	8,5 %	21,4 %	20,4 %
<i>I alt</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>

Kilde: Arbejdsmarkedsstyrelsen

Note: Opgørelsen er baseret på arbejdsmarkedsbalancemodellen offentliggjort juni 2008 og beskæftigelsesmålene er udtrukket fra jobplaner i perioden 1. juli – 18. november 2008. I alt 18.869 jobplaner indgår i opgørelsen, og hver jobplan indeholder kun ét beskæftigelsesmål.

Af ovenstående tabel ses endvidere visse regionale forskelle. I Beskæftigelsesregion Syddanmark er beskæftigelsesmål i jobplanerne mest målrettede og i Beskæftigelsesregion Nordjylland er de mindst målrettede.

De regionale forskelle afspejler som nævnt forskelle i de regionale arbejdsmarkedsbalancer i de forskellige regioner. En opgørelse foretaget af Arbejdsmarkedsstyrelsen i juni 2008⁶ viser eksempelvis, at 9 ud af de 10 mest angivne beskæftigelsesmål i de lediges jobplaner i Beskæftigelsesregion Nordjylland ligger inden for områder med mindre gode beskæftigelsesmuligheder, hvorimod de selv samme beskæftigelsesmål ligger inden for gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder i én eller flere af de

⁵ At virksomhedskonsulenter skiller sig ud ved ikke at tænke målrkning ind i udarbejdelse af jobplaner i lige så høj grad som de øvrige aktører, skal umiddelbart tolkes varsomt. En del virksomhedskonsulenter udarbejder slet ikke jobplaner, og selv om de har haft mulighed for at notere dette, har de muligvis angivet et svar alligevel.

⁶ Kilde: Arbejdsmarkedsstyrelsen: Baggrundsanalyser – Partsudvalget vedrørende målrkning af aktiveringsindsatsen, juni 2008

øvrige beskæftigelsesregioner. Eftersom arbejdsmarkedsbalancemodellen er regional, er det dog stadig jobcentrenes ansvar at målrette deres indsats i forhold til jobmulighederne på det regionale arbejdsmarked.

3.4.2 Betydningen af individuelle faktorer

For de forsikrede ledige kan der identificeres forskelle i målretningen af beskæftigelsesmål i jobplanerne både i forhold til køn, alder, herkomst og uddannelse.

Køn

Der er en svag tendens til, at kvinder i højere grad end mænd angiver beskæftigelsesmål, som ligger inden for områder med mindre gode jobmuligheder. Derimod har langt flere kvinder beskæftigelsesmål inden for områder med rigtig gode beskæftigelsesmuligheder. På landsplan drejer det sig om 63 pct. af kvinderne og 53 pct. mændene.

Tabel 3.6: Den procentvise fordeling af dagpengemodtagernes beskæftigelsesmål for de enkelte balancekategorier opgjort på køn, hele landet

Balancekategori	Kvinder	Mænd	I alt
Rigtig gode	62,7 %	52,9 %	58,4 %
Gode	15,9 %	28,1 %	21,2 %
Mindre gode	21,4 %	19,0 %	20,4 %
<i>Alle</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>

Kilde: Arbejdsmarkedsstyrelsen

Note: Opgørelsen er baseret på arbejdsmarkedsbalancemodellen offentliggjort juni 2008 og beskæftigelsesmålene er udtrukket fra jobplaner i perioden 1. juli – 18. november 2008. I alt 18.869 jobplaner indgår i opgørelsen, og hver jobplan indeholder kun ét beskæftigelsesmål.

Alder

Hvad angår alder kan der spores en svag tendens til, at målretningen af beskæftigelsesmålene i de lediges jobplaner er mindre for den ældre målgruppe og højest for den unge målgruppe. Tallene for den unge målgruppe (0-20 år) skal dog tolkes varsomt, eftersom målgruppen kun udgør 47 ledige.

Tabel 3.7: Den procentvise fordeling af dagpengemodtagernes beskæftigelsesmål for de enkelte balancekategorier opgjort på alder, hele landet

Balancekategori	0-20 år	21-40 år	41-50 år	Over 50 år	I alt
Rigtig gode	74,5 %	59,4 %	59,4 %	55,8 %	58,4 %
Gode	21,3 %	19,9 %	21,9 %	22,9 %	21,2 %
Mindre gode	4,3 %	20,7 %	18,7 %	21,3 %	20,4 %
<i>I alt</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>

Kilde: Arbejdsmarkedsstyrelsen

Note: Opgørelsen er baseret på arbejdsmarkedsbalancemodellen offentliggjort juni 2008 og beskæftigelsesmålene er udtrukket fra jobplaner i perioden 1. juli – 18. november 2008. I alt 18.869 jobplaner indgår i opgørelsen, og hver jobplan indeholder kun ét beskæftigelsesmål.

Herkomst

Indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande angiver i højere grad end personer med dansk oprindelse og personer fra vestlige lande beskæftigelsesmål inden for områder med gode/rigtig gode beskæftigelsesmuligheder. Således har 84 pct. af indvandrere fra ikke-vestlige lande beskæftigelsesmål inden for disse områder mod 79 pct. af de ledige med dansk herkomst. Ses udelukkende på beskæftigelsesmål inden for områder med rigtig gode beskæftigelsesmuligheder er forskellen endnu mere markant. Ca. 70 pct. af alle jobplaner for ledige fra ikke-vestlige lande indeholder således beskæftigelsesmål inden for områder med rigtig gode beskæftigelsesmuligheder. Til sammenligning er blot 56 pct. af jobplanerne for ledige med dansk oprindelse målrettet disse områder, og 40 pct. for efterkommere fra vestlige lande. Det skal bemærkes, at der kun er 47 efterkommere fra vestlige lande, hvilket betyder, at procentsatserne skal tolkes varsomt for denne målgruppe.

Tabel 3.8: Den procentvise fordeling af dagpengemodtagernes beskæftigelsesmål for de enkelte balancekategorier opgjort på herkomst, hele landet

	Rigtig gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder	Mindre gode jobmuligheder
Dansk herkomst	55,9 %	23,0 %	21,2 %
Vestlige indvandrere	52,6 %	24,7 %	22,7 %
Vestlige efterkommere	39,6 %	20,8 %	39,6 %
Ikke-vestlige indvandrere	69,9 %	13,9 %	16,2 %
Ikke-vestlige efterkommere	71,0 %	10,8 %	18,3 %
<i>I alt</i>	<i>58,4 %</i>	<i>21,2 %</i>	<i>20,4 %</i>

Kilde: Arbejdsmarkedsstyrelsen

Note: Opgørelsen er baseret på arbejdsmarkedsbalancemodellen offentliggjort juni 2008 og beskæftigelsesmålene er udtrukket fra jobplaner i perioden 1. juli – 18. november 2008. I alt 18.869 jobplaner indgår i opgørelsen, og hver jobplan indeholder kun ét beskæftigelsesmål.

Uddannelse

Uddannelsesniveau spiller også ind i graden på målretningen af beskæftigelsesmålene i jobplanerne. Jo højere uddannelse, jo højere andel af beskæftigelsesmål inden for områder med mindre gode jobmuligheder. Det er altså de lavest uddannede, der har den højeste andel af beskæftigelsesmål inden for områder med rigtig gode jobmuligheder.

Tabel 3.9: Den procentvise fordeling af dagpengemodtagernes beskæftigelsesmål for de enkelte balancekategorier opgjort på uddannelsesniveau, hele landet

	Rigtig gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder	Mindre gode jobmuligheder
Grund- /folkeskole til og med 8. klasse	64,3 %	17,5 %	18,2 %
Folkeskole (9/10 klasse)	62,6 %	18,7 %	18,7 %
Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU-kurser)	56,3 %	25,8 %	17,9 %
Gymnasium, HF, HH, HTX	63,4 %	17,8 %	18,9 %
Erhvervsuddannelser	59,2 %	23,8 %	17,0 %
Kort videregående uddannelse (2-2½år)	54,4 %	22,2 %	23,5 %
Mellemlang videregående uddannelse (3-4½år)	53,1 %	22,1 %	24,8 %
Lang videregående uddannelse (5 år)	48,2 %	24,1 %	27,7 %
Ph.D., Master mv.	59,1 %	25,0 %	15,9 %
Andre kurser	66,3 %	15,7 %	18,0 %
Manglende data for uddannelsesniveau	55,4 %	19,8 %	24,8 %
<i>Alle</i>	<i>58,4 %</i>	<i>21,2 %</i>	<i>20,4 %</i>

Kilde: Arbejdsmarkedsstyrelsen

Note: Opgørelsen er baseret på arbejdsmarkedsbalancemodellen offentliggjort juni 2008 og beskæftigelsesmålene er udtrukket fra jobplaner i perioden 1. juli – 18. november 2008. I alt 18.869 jobplaner indgår i opgørelsen, og hver jobplan indeholder kun ét beskæftigelsesmål.

Analysen af målretningen af beskæftigelsesmål i de lediges jobplaner peger på følgende opmærksomhedspunkter:

- De statslige sagsbehandlere og andre aktører er de aktørgrupper, som i størst grad angiver, at de målretter jobplanerne i forhold til områder med gode beskæftigelsesmuligheder. De kommunale sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter angiver en lavere grad af målretning.
- Opgørelse af de forsikrede lediges beskæftigelsesmål i jobplanerne viser, at 80 pct. ligger inden for områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder.
- Blandt de forsikrede lediges jobplaner er målretningen større blandt indvandrere fra ikke-vestlige lande end ledige med dansk oprindelse. Desuden ses, at målretningen er større blandt lavtuddannede ledige.

3.5 Målretning i anvendelse af aktiveringstilbud

I dette afsnit analyseres graden af målretning i anvendelsen af forskellige typer af aktiveringstilbud.

Først behandles resultaterne fra surveyen. Dernæst ses nærmere på målretningen i aktiveringsredskaberne over for de forsikrede ledige, hvor der er yderligere data tilgængeligt.

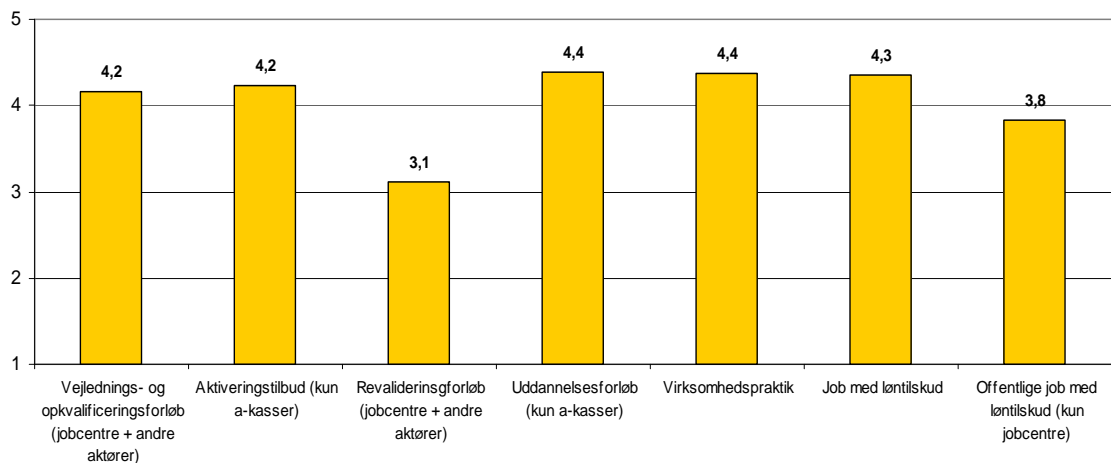
3.5.1 Sammenligning af målretning af forskellige aktiveringsredskaber

I surveyen er der blevet spurgt til, i hvor høj grad de forskellige aktører anvender deres viden om områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder i vejledningen og anvendelsen af forskellige aktiveringsredskaber.

Generelt ses, at der tænkes meget i at målrette aktiveringsredskaber mod områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder, særligt hvad angår uddannelsesforløb, vejlednings- og opkvalificeringsforløb, virksomhedspraktik og job med løntilskud. Derimod ses, at der i vejledningen og iværksættelse af revalideringsforløb ikke i samme omfang tænkes i, at forløbet skal være målrettet områder med gode beskæftigelsesmuligheder. Dette hænger muligvis sammen med, at der over for denne målgruppe, som er karakteriseret ved at have varige begrænsninger i arbejdsevne i højere grad tages hensyn til de pågældendes muligheder og behov frem for beskæftigelsesmulighederne.

Et andet, om end mindre udpræget, resultat af surveyen er, at der i rekruttering af offentlige job med løntilskud også synes at være en lidt mindre grad af målretning mod områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder. Dette kan naturligvis hænge sammen med at offentligt løntilskud ofte anvendes som motivationsfremmende redskab.

Figur 3.7: Vurdering af målretningen i anvendelsen af forskellige aktiveringsredskaber



Kilde: Survey blandt medarbejdere i jobcentre, andre aktører og a-kasser foretaget okt/nov. 2008

Note: 5 angiver i høj grad, 4 angiver i nogen grad, 3 angiver hverken/eller, 2 angiver i ringe grad og 1 angiver slet ikke.

Note: Spørgsmålene i surveyen er tilpasset de tre (jobcentre, a-kasser, andre aktører) aktørgruppers arbejdsområde, hvorfor der er spørgsmål som kun er stillet til en eller flere af aktørgrupperne.

Der er ikke bemærkelsesværdige forskelle mellem de forskellige aktører (dvs. jobcentre, a-kasser og andre aktører).

3.5.2 Måltreningen af aktiveringsindsatsen for forsikrede ledige

Det er relevant at se på, hvorvidt aktiveringsindsatsen rent faktisk også er målrettet områder med gode beskæftigelsesområder. Desværre er der kun data tilgængeligt på det statslige område og kun for nogle typer af aktiveringsredskaber.

På baggrund af de tilgængelige data ses der i det følgende afsnit på måltreningen af vejlednings- og opkvalificeringsindsatsen og måltreningen af løntilskud og virksomhedspraktikker etableret for forsikrede ledige.

Vejlednings- og opkvalificeringsindsatsen

Vejlednings- og opkvalificering dækker over en bred vifte af tilbud gående fra korte vejledningsforløb og jobsøgningskurser til særligt tilrettelagte og ordinære uddannelsesforløb.

En analyse foretaget af Arbejdsmarkedsstyrelsen⁷ viser, at der i 2007 blev påbegyndt i alt 39.200 opkvalificerings- og uddannelsesforløb og 21.900 vejledningsforløb for forsikrede ledige. Forløbene registreres via de såkaldte DUN/AMU-koder. Disse koder kan være meget generelle såsom "vejledning", "jobsøgning" eller "almen pc" eller mere konkrete såsom "sygeplejerske", "social- og sundhedshjælper". Langt de fleste af koderne er det dog ikke muligt at koble til arbejdsmarkedsbalancemodellen.

Ca. 64 pct. af alle forløbene kan relateres til vejledning og jobsøgning. Eftersom betegnelserne her er meget generelle, er det ikke muligt at undersøge måltreningen af disse forløb. Det ville kræve en nærmere undersøgelse af det konkrete indhold i forløbene.

En analyse af de resterende forløb viser, at 5 pct. af samtlige forløb (svarende til 3.278 forløb) indeholder DUN/AU-koder, som kan genfindes i arbejdsmarkedsbalancemodellen. Undersøges disse forløb nærmere, ses at de i høj grad er inden for områder med gode/rigtig gode beskæftigelsesmuligheder (jf. tabel 3.10). Blot 1 pct. af forløbene er inden for områder med mindre gode jobmuligheder.

Tabel 3.10: Opkvalificeringsforløb, der matcher arbejdsmarkedsbalancen, opdelt efter beskæftigelsesmuligheder, 2007

	Rigtig gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder	Mindre gode jobmuligheder	I alt
Antal	2.889	341	48	3.278
Procent	88 %	10 %	1 %	100 %

Kilde: Arbejdsmarkedsstyrelsen: Baggrundsanalyser – Partsudvalget vedrørende måltrening af aktiveringsindsatsen, juni 2008

De mest anvendte stillingsbetegnelser er social- og sundhedshjælper, buschauffør, folkeskolelærer, social- og sundhedsassistent, pædagog og sygeplejerske.

⁷ Arbejdsmarkedsstyrelsen: Baggrundsanalyser – Partsudvalget vedrørende måltrening af aktiveringsindsatsen, juni 2008

Af forløb, som anvendes relativt meget, men som ikke kan relateres direkte til arbejdsmarkedsbalancemodellen hører: almen levnedsmiddelhygiejne, kommunikation, almen voksenuddannelse, regnskab, Excel, dansk som andetsprog mv. Disse forløb kan i realiteten udgøre en del af en målrettet indsats, men kan umiddelbart ikke kobles med de stillingsbetegnelser som fremgår af arbejdsmarkedsbalancemodellen.

En vigtig observation er, at de længerevarende forløb er mere målrettede mod områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder end de korte forløb. Eksempelvis er de mest hyppigt anvendte forløb over 52 uger målrettet social- og sundhedsområdet, og folkeskole- og pædagoguddannelser, som alle er områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder.

Løntilskuds- og virksomhedspraktikpladser

En analyse af igangsatte løntilskudsjob for forsikrede ledige i perioden 1. juli til 30. oktober 2008 viser, at 78 pct. af alle private løntilskudspladser og 71 pct. af alle offentlige løntilskudspladser er inden for områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder.

Offentlige løntilskudsjob er således mindre målrettede mod områder med gode beskæftigelsesmuligheder end private løntilskudsjob. Dette kan, som tidligere nævnt, skyldes at offentlige løntilskud i modsætning til private løntilskud også anvendes som motivationsfremmende redskab.

Der er markante regionale forskelle. I Nordjylland er over 78 pct. af de igangsatte offentlige løntilskud inden for områder med mindre gode beskæftigelsesmuligheder, 49 pct. af de private igangsatte løntilskud. Til sammenligning er andelen nede på ca. 10 pct. i Syddanmark.

Disse meget markante regionale forskelle kan formentlig i langt overvejende grad forklares ud fra forskelle i de regionale arbejdsmarkedsbalancer. Når forløbene i Nordjylland i så markant mindre omfang er målrettede, end tilfældet er i den øvrige del af landet, skyldes det således, at der er færre stillingsbetegnelser med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder i Nordjylland. Dette kan illustreres med eksempelvis de anvendte løntilskudspladser i 2007. Her er de mest anvendte stillingsbetegnelser med dårlige beskæftigelsesmuligheder i Nordjylland kontorassistent, specialarbejder, køkkenmedhjælper, servicemedarbejder, omsorgsmedhjælper, husassistent, kontormedhjælper og akademisk medarbejder. Disse otte stillingsbetegnelser er også blandt de hyppigst anvendte i mindst én af de øvrige regioner, men her har 7 ud af de 8 stillingsbetegnelser gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder⁸. Kun omsorgsmedhjælper har dårlige beskæftigelsesmuligheder i mindst en anden region.

Midtjylland er til gengæld den region, som igangsætter flest private løntilskud inden for områder med rigtig gode beskæftigelsesmuligheder. Og hvad angår de offentlige

⁸ Kilde: Arbejdsmarkedsstyrelsen: Baggrundsanalyser – Partsudvalget vedrørende målretning af aktiveringsindsatsen, juni 2008

løntilskud ligger Hovedstaden og Sjælland i top med næsten 63 pct. inden for områder med rigtig gode muligheder.

Tabel 3.11: Forsikrede ledige i private løntilskud fordelt på beskæftigelsesmuligheder

	Nordjylland	Midtjylland	Syddanmark	Hovedstaden og Sjælland	Hele landet
Rigtig gode	25,2 %	62,4 %	48,5 %	54,0 %	50,9 %
Gode	26,0 %	23,5 %	40,3 %	22,6 %	26,9 %
Mindre gode	48,9 %	14,2 %	11,2 %	23,4 %	22,2 %
<i>I alt</i>	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Antal</i>	131	226	196	398	951

Kilde: Arbejdsmarkedsstyrelsen

Note: Opgørelsen er baseret på arbejdsmarkedsbalancemodellen offentliggjort juni 2008 og opgjort for forløb etableret i perioden 1. juli - 30. oktober 2008.

Tabel 3.12: Forsikrede ledige i offentlige løntilskud fordelt på beskæftigelsesmuligheder

	Nordjylland	Midtjylland	Syddanmark	Hovedstaden og Sjælland	Hele landet
Rigtig gode	11,5 %	52,1 %	44,0 %	62,8 %	48,7 %
Gode	10,0 %	28,1 %	46,2 %	10,1 %	22,5 %
Mindre gode	78,4 %	19,8 %	9,8 %	27,1 %	28,8 %
<i>I alt</i>	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Antal</i>	529	764	886	1.499	3.678

Kilde: Arbejdsmarkedsstyrelsen

Note: Opgørelsen er baseret på arbejdsmarkedsbalancemodellen offentliggjort juni 2008 og opgjort for forløb etableret i perioden 1. juli - 30. oktober 2008.

I tabellen nedenfor er målretningen opgjort for etablerede virksomhedspraktikker i samme periode. Billedet ligner meget opgørelser for de private løntilskud. 77 pct. at alle virksomhedspraktikker er etableret inden for områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder.

Tabel 3.13: Forsikrede ledige i virksomhedspraktik fordelt på beskæftigelsesmuligheder

	Nordjylland	Midtjylland	Syddanmark	Hovedstaden og Sjælland	Hele landet
Rigtig gode	30,5 %	57,7 %	50,2 %	53,4 %	51,7 %
Gode	19,8 %	26,4 %	36,9 %	18,3 %	25,5 %
Mindre gode	49,7 %	15,9 %	12,8 %	28,6 %	22,8 %
<i>I alt</i>	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Antal</i>	344	1.035	1.053	1.529	3.961

Kilde: Arbejdsmarkedsstyrelsen

Note: Opgørelsen er baseret på arbejdsmarkedsbalancemodellen offentliggjort juni 2008 og opgjort for forløb etableret i perioden 1. juli - 30. oktober 2008.

Nordjylland skiller sig også her ud ved at have markant flere virksomhedspraktikker inden for områder med mindre gode beskæftigelsesmuligheder (ca. 50 pct.). I Midt-

jylland og Syddanmark ses den største målretning af virksomhedspraktik mod områder med gode og rigtig gode beskæftigelsesmuligheder.

3.5.3 Målretningen af aktiveringsindsatsen over for revalidender

I det følgende ses på målretningen af revalideringsforløb. Dette gøres ved at sammenholde revalideringsmodtagere med oplysninger om deres uddannelse⁹.

Det ses, at 83 pct. af revalideringsforløbene på landsplan er målrettet områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder, mens 17 pct. er målrettet områder med mindre gode muligheder. Der er altså tale om en forholdsvis høj grad af målretning i de igangsatte revalideringsforløb.

Tabel 3.14: Revalideringsforløb fordelt på beskæftigelsesmuligheder

	Nordjylland	Midtjylland	Syddanmark	Hovedstaden og Sjælland	Hele landet
Rigtig gode	23,0 %	75,4 %	72,8 %	75,2 %	70,5 %
Gode	42,5 %	9,7 %	7,1 %	11,2 %	12,4 %
Mindre gode	34,5 %	14,9 %	20,1 %	13,6 %	17,2 %
<i>I alt</i>	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Antal</i>	6.485	3.728	3.597	6.485	15.020

Kilde: Særkørsel fra Danmarks statistik

Note: Opgørelsen er baseret på arbejdsmarkedsbalancemodellen offentliggjort juni 2008 og opgjort for revalideringsmodtagere i perioden oktober 2005 til og med november 2006

Ses der på forskelle mellem regioner, skiller Nordjylland sig ud ved at have en markant lavere grad af målretning af revalideringsforløbene end de øvrige beskæftigelsesregioner.

Det er værd at bemærke, at den generelt høje grad af målretning umiddelbart står i kontrast til sagsbehandlernes egen vurdering af, i hvor høj grad de anvender deres viden om områder med gode beskæftigelsesmuligheder i vejledningen og anvendelsen af revalideringsforløb, (jf. afsnit 3.5.1). Her giver de udtryk for, at målretningen af revalideringsforløbene er mindre end ved igangsættelse af andre typer aktiveringsredskaber. Analysen af de faktiske revalideringsforløb viser dog, at dette ikke er gældende.

⁹ Samkørslen er foretaget af Danmarks Statistik. Undersøgelsen omfatter i alt 17.872 revalidender, hvoraf det har været muligt at matche 15.020 af forløbene med arbejdsmarkedsbalancemodellen.

Analysen af målretningen af aktiveringsindsatsen peger på følgende elementer:

- Generelt prioriterer jobcentermedarbejdere, andre aktører og a-kasser målretning af aktiveringsredskaber højt.
- Særligt i iværksættelse af uddannelsesforløb, vejlednings- og opkvalificeringsforløb, virksomhedspraktik og job med løntilskud lægger medarbejderne vægt på, at forløbene er målrettet mod områder med gode beskæftigelsesmuligheder.
- I iværksættelse af revalideringsforløb og i rekvirering af offentlige lønskudsjob ser det ud til at medarbejderne prioriterer målretningen mindre relativt set.
- Af de opkvalificeringsforløb over forsikrede ledige som kan kobles med arbejdsmarkedsbalancemodellen (5 pct.), ses en meget høj grad af målretning. Målretningen mod områder med gode beskæftigelsesmuligheder er mest udpræget i de langvarige forløb.
- I alt 78 pct. af alle private løntilskudspladser, 71 pct. offentlige løntilskudspladser og 77 pct. af alle virksomhedspraktikker som etableres for forsikrede ledige er målrettet områder med gode/rigtig gode beskæftigelsesmuligheder.
- I alt 83 pct. af alle revalideringsforløb er målrettet områder med gode/rigtig gode beskæftigelsesmuligheder.
- Ligesom det er gældende for de andre undersøgte områder, er der også i aktiveringsindsatsen forskel på regionerne med hensyn til graden af målretning. I Nordjylland er målretningen i aktiveringsindsatsen mindst.

3.6 **Betydning af målretning som match til arbejdsmarkedsbalancen**

En grundlæggende antagelse i forhold til vurderingen af graden af målretning i det ovenstående er, at aktiviteter der retter sig mod mangelområder i arbejdsmarkedsbalancen vurderes som målrettede, mens aktiviteter der retter sig mod ikke-mangelområder vurderes som ikke målrettede.

Denne antagelse har nogle implikationer, i og med at arbejdsmarkedsbalancen er forskellig mellem regionerne og udvikler sig over tid. Som tidligere nævnt skyldes den lavere grad af målretning der kan observeres i region Nordjylland i meget vidt omfang at der er betydeligt færre stillingskategorier med arbejdskraftmangel i Nordjylland sammenlignet med de øvrige regioner. Det er således ikke muligt at vurdere jobcentrenes målretningsindsats, som match til arbejdsmarkedsbalancekategorierne på tværs af regionerne, da jobcentre i nogle regioner vil have betydelig bedre rammevilkår for at opnå en høj grad af målretning end andre.

Når vi ser på andre indikatorer for prioriteringen af målretning i jobcentrene findes der ikke større forskelle mellem regionerne. Det gælder når man ser på sagsbehand-

lernes prioritering af målretningen (fx figur 3.4 ovenfor viser ingen forskelle når den opdeles på regioner) og sagsbehandlernes vurdering af strategi og ledelsesfokus. Der er heller ikke tegn på at nordjyske jobcentre prioriterer målretning lavere end jobcentre i resten af landet, når man ser på forbruget under flaskehalsbevillingen (se kapitel 5 nedenfor), her har de nordjyske jobcentre faktisk et betydeligt større forbrug end jobcentre i resten af landet.

Samlet set indikerer dette, at de regionale forskelle i målretningen i vidt omfang skyldes de regionale arbejdsmarkedsbalancer, snarere end egentlige forskelle i jobcentrenes prioritering af målretning. Men i og med at jobcentrene naturligt opererer i regionale og lokale arbejdsmarkeder, er det ikke muligt at foretage en egentlig evaluering af kvaliteten i målretningsindsatsen i jobcentrene og forskellen mellem jobcentre baseret på de registrerede resultater.

4. Implementering og organisering af den målrettede beskæftigelsesindsats

Dette kapitel handler om implementering og organisering af den målrettede indsats. Første del omhandler, i hvor høj grad målretning mod mangelområder prioriteres ledelsesmæssigt i regioner og hos jobcentre, a-kasser og andre aktører, samt hvordan prioriteringen kommer til udtryk og formidles. Anden del af kapitlet handler om parternes strategier og indsatsområder i den målrettede indsats, mens tredje del handler om opfølgning på den målrettede indsats.

4.1 Prioritering af målretning i beskæftigelsesindsatsen

Generelt vurderer de beskæftigelsespolitiske aktører, at målretning af indsatsen mod områder med gode beskæftigelsesmuligheder er afgørende i forhold til at få ledige i beskæftigelse. Såvel regioner som jobcentre, andre aktører og a-kasser fremhæver således, at målretning af den aktive indsats bidrager til målsætningen om at få ledige hurtigst muligt i job. I forlængelse heraf oplever jobcenterchefer og ledere hos andre aktører, at målretning mod mangelområder er et højt prioriteret fokusområde hos både Arbejdsmarkedsstyrelsen og beskæftigelsesregionerne. Når målretningen mod mangelområder har høj prioritet hos de forskellige aktører skyldes det ikke, at målretning er et mål i sig selv, men derimod at det er et middel til at få ledige i arbejde hurtigst muligt.

At målretning mod mangelområder har høj prioritet i den beskæftigelsespolitiske indsats bekræftes af medarbejdere i jobcentre og hos andre aktører. Tabel 4.1 nedenfor viser, at godt 85 % af sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter i jobcentre og hos andre aktører vurderer, at det fra ledelsesmæssig side prioriteres at målrette indsatsen over for ledige mod områder med mangel på arbejdskraft.

Tabel 4.1: I hvor høj grad vurderer du, at det fra ledelsesmæssig side prioriteres at målrette indsatsen over for de ledige mod områder med mangel på arbejdskraft?

	Respondenter	Procent
I høj grad	132	42,7 %
I nogen grad	132	42,7 %
Hverken eller	34	11,0 %
I ringe grad	10	3,2 %
Slet ikke	1	0,3 %
<i>I alt</i>	<i>309</i>	<i>100,0 %</i>

Kilde: Survey blandt medarbejdere i jobcentre, andre aktører og a-kasser foretaget okt/nov. 2008

Adspurgt hvordan den ledelsesmæssige prioritering kommer til udtryk, angiver sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter, at de oplever, at målretning mod mangelområder er en grundlæggende og integreret del af deres arbejde med at få ledige i beskæftigelse. På et mere konkret plan oplever medarbejderne i jobcentre og hos andre aktører generelt, at den ledelsesmæssige prioritering af målretning kommer til udtryk gennem en klar målsætning om, at al aktivering skal være målrettet mod mangelområder. Derudover angiver medarbejderne, at prioriteringen især kommer til udtryk ved at være et tilbagevendende punkt på personale-, informations- og temamøder i jobcentre og hos andre aktører. Flere medarbejdere angiver også, at af-

holdelse af kurser i brug af flaskehalslisten og arbejdsmarkedsbalancemodellen – såvel som redskaberne i sig selv – afspejler, at målretning har høj prioritet fra ledelsens side. Endelig nævner enkelte medarbejdere i surveyen, at omtale af målretning mod mangelområder i den kommunale beskæftigelsesplan, øget fokus på virksomhedskontakt inden for brancher med mangel på arbejdskraft samt faglige meddelelser og kampagner om målretningen er udtryk for indsatsens høje prioritet hos ledelsen.

Der tegner sig således et relativt entydigt billede af, at alle de beskæftigelsespolitiske aktører oplever, at målretning mod mangelområder har høj prioritet i den aktive beskæftigelsesindsats, og at denne prioritering er berettiget, da målretning bidrager til at få ledige i arbejde. Mens prioritering af indsatsen er en ting, er noget andet, hvordan indsatsen implementeres i praksis. Derfor ser vi i det følgende nærmere på, hvilke strategier og indsatsområder aktørerne har for den målrettede indsats.

4.2 **Strategier og indsatsområder**

I dette afsnit beskrives aktørernes strategier og indsatsområder for målretning mod mangelområder. Afsnittet behandler først regionernes strategier og indsatsområder, og dernæst strategier og indsatsområder blandt jobcentre, andre aktører og a-kasser.

4.2.1 **Regionernes strategier og indsatsområder**

Regionernes strategi for målretning mod mangelområder handler overordnet set om at skabe overblik over arbejdsmarkedets udvikling og behov og at understøtte jobcentre i at få de ledige hurtigst muligt i arbejde. I den forbindelse udgør arbejdsmarkedsbalancemodellen regionernes centrale redskab til løbende overvågning af arbejdsmarkedet. Desuden består regionernes strategi i at formidle viden og analyser til jobcentre, andre aktører og a-kasser, sådan at målretning mod mangelområder kan ske på et kvalificeret og vidensbaseret grundlag hos de udførende parter.

Viden om arbejdsmarkedets behov og konkrete initiativer

Som supplement til arbejdsmarkedsbalancemodellen og for at konkretisere den målrettede indsats laver regionerne detailanalyser af forskellige mangelområder. Analyserne vurderer situationen her og nu såvel som de mere langsigtede perspektiver på arbejdsudbud og -efterspørgsel. På baggrund af analyserne går regionerne aktivt ind i konkrete initiativer, som har til formål at afhjælpe mangelområder, når de vurderer, at der er behov for en særlig indsats fra jobcentrenes side.

Nedenfor præsenteres tre eksempler på, hvordan regioner på baggrund af detailanalyser i samarbejde med relevante parter i lokalområdet igangsætter konkrete initiativer for at afhjælpe mangelområder.

I en region samarbejder man med BAT-Kartellet, og har løbende drøftelser med brancher og tilhørende a-kasser inden for bygge- og anlægsbranchen med henblik på at nedbringe ledigheden blandt deres arbejdskraftgrupper. På baggrund af en regional analyse af branchens behov og udbud har regionen i samarbejde med BAT-Kartellet og de involverede a-kasser valgt at reducere ledighedsperiodens længde. Det er et tiltag, som meget hurtigt viser sin effekt ved at bidrage til udjævning af eksisterende lokale ubalancer, bl.a. fordi den kortere ledighedsperiode fungerer som incitament for øget mobilitet blandt den relevante arbejdskraft. Ifølge regionen, kunne jobcentrene med fordel spille en større rolle i denne indsats omkring formidling og omfordeling af arbejdskraft, hvor det ellers primært er brancher og a-kasser, regionen samarbejder med.

Hvad angår områder med mangel på højt kvalificeret arbejdskraft, fx på sygehusene, har en region etableret et dialogforum med sygehusledelsen om, hvordan der kan igangsættes initiativer for at afhjælpe den store mangel på sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter. Man har valgt at bruge en trappemodell for opkvalificering, hvor de dygtigste social- og sundhedsassistenter spottes og tilbydes meritforløb for at blive sygeplejersker. Problemet med denne indsats er dog, at det kan være svært at forsyne trappen nedefra. For at rekruttere til social- og sundhedsuddannelserne har regionen derfor igangsat initiativer, hvor især nydanske kvinder og mænd rekrutteres til uddannelsen. I den forbindelse bidrager jobcentrene med at finde interesserede ledige.

På metalområdet har en region arbejdet meget målrettet med voksenlærlinge-indsatsen. Der er lavet en generel informationskampagne for at styrke redskabet, både for beskæftigede og ledige. Erfaringen er positiv, idet kvoten for beskæftigede voksenlærlinge er opbrugt, samtidig med at antallet af ledige voksenlærlinge stiger. Det er dog kun i begrænset omfang de kommunale målgrupper af ledige, der kommer i arbejde gennem denne indsats.

Formidling til jobcentre, andre aktører og a-kasser

Da den målrettede indsats i forhold til den enkelte ledige foregår i jobcentre, a-kasser og hos andre aktører, er et væsentligt element i regionernes målretningsstrategi at sørge for, at viden om og prioritering af målretning mod mangelområder formidles ud til de relevante parter.

Arbejdsmarkedsbalancemodellen udgør kernen i regionernes formidling af arbejdsmarkedets behov til jobcentre, a-kasser og andre aktører. For at udbrede kendskabet til redskabet har regionerne udgivet foldere om modellen, ligesom de tager på besøg i jobcentre, a-kasser og hos andre aktører og holder oplæg for medarbejderne om brug af modellen. Målretning er desuden et tilbagevendende tema på regionernes dialogmøder med jobcentrene, hvor også arbejdsmarkedsbalancemodellen drøftes.

En region har et samarbejde med et større jobcenter, hvor der er etableret en arbejdsgruppe med regionsmedarbejdere og sagsbehandlere i jobcentret, som diskuterer, hvordan arbejdsmarkedsbalancemodellen bedst kan formidles til sagsbehandlerne. På baggrund af samarbejdet i arbejdsgruppen sammensættes indholdet til et en-dags undervisningsseminar om målretning i jobcentret. Arbejdsgruppen udarbejder desuden casemateriale om brug af arbejdsmarkedsbalancemodellen i sagsbehandling, som medarbejderne i jobcentret får til opgave at løse på undervisningsseminaret. Det er regionens erfaring, at jobcentermedarbejdernes bidrag i arbejdsgruppen hjælper til at kvalificere regionens formidling, sådan at den tilpasses målgruppen af sagsbehandlere bedst muligt.

4.2.2 **Jobcentre, andre aktører og a-kassers strategier og indsatsområder**

Mens regionerne som omtalt ovenfor har en overordnet strategi for den målrettede indsats, som går ud på at skabe overblik over og formidle viden om arbejdsmarkedets behov, fremstår målretningsperspektivet mere tilfældigt og fragmenteret, når blikket rettes mod jobcentres, andre aktørers og a-kassers strategier for gennemførelse af den målrettede indsats. Her tegner der sig et billede af, at ingen af aktørerne har formuleret en overordnet og samlet strategi for målretning mod mangelområder. Langt størstedelen af de adspurgte jobcenterchefer og ledere hos andre aktører angiver, at de ikke har nedskrevne retningslinjer for, hvordan målretning mod mangelområder konkret gennemføres i praksis. Det er derimod de overordnede retningslinjer for målretning, som de er beskrevet i lovgivningen, der guider sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter i forhold til at orientere sig mod mangelområder, når de vejleder og aktiverer ledige. Som tidligere nævnt, opfattes målretning mod mangelområder i jobcentre, a-kasser og hos andre aktører som en integreret del af den øvrige beskæftigelsesindsats, hvorfor de ikke har udarbejdet særskilte strategier for implementering af indsatsen. Den målrettede indsats udføres i praksis i langt overvejende grad på sagsbehandlerniveau, hvor det er den enkelte medarbejders ansvar at håndhæve målretningen, som dermed i en vis grad bliver kontekstspecifik. I tråd hermed angiver størstedelen af både jobcenterchefer, ledere hos andre aktører og medarbejdere i a-kasser, at udgangspunktet for deres målrettede indsats er en *individueel tilgang* til den enkelte ledige. En sådan individuel tilgang tager højde for den konkrete lediges situation og kvalifikationer, hvorfor det ifølge aktørerne som oftest ikke vil give mening at anlægge en på forhånd fastlagt strategi for et målrettet forløb.

Samtidig med at jobcentre, andre aktører og a-kasser anlægger en individuel tilgang til den ledige hvad angår målretning mod mangelområder, kombineres dette udgangspunkt med brug af de tilgange og redskaber, som vurderes mest hensigtsmæssige i det konkrete tilfælde.

Således angiver flere aktører, at *den hurtigste vej i job* er deres overordnede strategi for indsatsen over for de ledige, hvorunder målrettet vejledning og aktivering inden for mangelområder fungerer som et middel til målopfyldelse.

Når jobcentre, andre aktører og a-kasser åbent spørges om, hvordan de målretter indsatsen mod mangelområder, fremhæves brug af redskaber som arbejdsmarkedsbalancemodellen, voksenlærlingelisten og flaskehalslisten som en form for strategi

for målretning af indsatsen, idet redskaberne betragtes som særdeles velegnede til at opnå viden om arbejdsmarkedets behov, som kan anvendes i indsatsen over for de ledige. Brugen af disse redskaber formidles af ledelsen i jobcentre og hos andre aktører både via mundtlige orienteringer på personalemøder, temadage og kurser samt via skriftlige meddelelser og orienteringer til medarbejderne, herunder også i beskæftigelsesplanen. Ledelsens formidling understøttes af regionernes formidling af fx arbejdsmarkedsbalancemodellen, hvor regionsmedarbejdere tager ud og holder oplæg for sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter. Flere ledere nævner desuden, at de forsøger at synliggøre redskaberne for medarbejderne, fx ved at have et direkte link til arbejdsmarkedsbalancemodellen på intranettet.

Adspurgt om mere konkrete strategier og indsatsområder i forbindelse med målretning mod mangelområder nævner jobcentre, andre aktører og a-kasser især forskellige former for virksomhedssamarbejde. I afsnittet nedenfor følger derfor en række eksempler på, hvilke virksomhedsstrategier aktørerne har. Hvad angår strategier for målretning i forhold til CV- og jobplaner samt brug af aktiveringsredskaber, fylder dette langt mindre, når jobcentre, andre aktører og a-kasser beskriver deres målretningsindsats. Dette afspejles i to korte afsnit om hhv. CV og jobplaner samt aktiveringsredskaber, der følger efter afsnittet om virksomhedssamarbejde.

4.2.3 **Virksomhedssamarbejde**

Målretning gennem styrkelse af *virksomhedssamarbejde* inden for brancher med gode beskæftigelsesmuligheder er en anden tilgang, der kombineres med den individuelle. Virksomhedssamarbejdet kan tage sig ud på mange forskellige måder, herunder som virksomhedsbesøg med henblik på at styrke personlige relationer og etablere netværk mellem jobcenter, andre aktører og lokale virksomheder samt informationsindsatser over for lokale virksomheder om fx voksenlærlingeordningen, praktik og løntilskud. Virksomhedssamarbejde fremhæves generelt af jobcentre og andre aktører som særdeles vigtigt i indsatsen for at få ledige i job. Derfor ser vi i det følgende nærmere på jobcentrenes erfaringer med virksomhedssamarbejde.

Etablering og vedligeholdelse af virksomhedsnetværk

Flere jobcentre har meget gode erfaringer med at styrke og formalisere samarbejdet med lokale virksomheder gennem etablering af egentlige virksomhedsnetværk.

Blandt de repræsenterede virksomheder kan være såvel virksomheder inden for som uden for brancher med mangel på arbejdskraft. Dermed er der ikke tale om brug af virksomhedsnetværk som en specifik strategi for den målrettede indsats, men derimod om en generel god erfaring hvad angår muligheden for at få ledige i job. Ikke desto mindre fremhæver jobcentre og andre aktører virksomhedsnetværk som særlig velegnet til at målrette aktivering af de ledige, idet det giver mulighed for direkte dialog med virksomheder om og indsigt i konkrete jobåbninger. Virksomhedsnetværket kan bruges som kontaktforum for ledige og arbejdsgivere og til at afholde relevante arrangementer som fx jobbørs. En måde at understøtte netværket på kan være at etablere en hjemmeside, som informerer om aktiviteter i netværket og indehol-

der en opdateret liste over ledige, der anonymt lægger CV ind, hvorpå arbejdsgiverne kan kontakte dem.

En ting er at etablere et virksomhedsnetværk, noget andet er at få det til at fungere og blomstre. Det kræver en løbende indsats at holde netværket opdateret i forhold til udviklingen på det lokale arbejdsmarked. I et jobcenter benyttes et simpelt it-system til at understøtte kontakten til lokale virksomheder. I systemet registrerer sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter hver gang de har haft kontakt til en virksomhed – både hvem man har talt med, hvad der er blevet talt om og eventuelt aftalt. En sådan slags dagbog og database letter matching af ledige og virksomheder senere hen, og er med til at sikre, at virksomheden oplever samarbejdet med jobcentret eller den anden aktør som sammenhængende. I forlængelse heraf tegner der sig et billede af, at det er vigtigt, at jobcentre og andre aktører har en særlig enhed, et team eller en kontaktperson, som koordinerer kontakten til lokale virksomheder sådan, at der kun er "én indgang" til kommunen eller den anden aktør for virksomhederne. I forlængelse heraf er der gode erfaringer med at lave aftaler med virksomheder i netværket om, at de til hver en tid kan rette henvendelse til deres kontaktperson i jobcentret eller hos den anden aktør om et konkret behov for arbejdskraft, som jobcentret eller aktøren dernæst vil forsøge at løse. Som nævnt ovenfor omkring etablering af virksomhedsnetværk, er der heller ikke i forhold til vedligeholdelse af virksomhedsnetværk tale om en egentlig målretning mod mangelområder i indsatsen hos jobcentre, andre aktører og a-kasser. Snarere end at de orienterer sig efter arbejdsmarkedsbalancemodellen og lægger den til grund for et strategisk virksomhedssamarbejde, er der derimod tale om, at de på lokalt plan løser manglen på arbejdskraft ved at imødekomme virksomhedernes behov.

Samarbejde om opkvalificering af ledige og medarbejdere

Flere jobcentre og andre aktører har gode erfaringer med at samarbejde med det lokale virksomhedsnetværk om direkte rekruttering til mangelområder gennem specialiserede opkvalificerende forløb. Der er fx gode erfaringer med at iværksætte konkrete projekter med tværgående hold af ledige, som opkvalificeres til at varetage et job i metalindustrien eller på social- og sundhedsområdet. Samarbejdet kan foruden lokale virksomheder involvere a-kasser, DA, LO og DI. Samarbejdet kan også være målrettet eksisterende medarbejdergrupper på virksomhederne, som har behov for opkvalificering for at varetage bestemte arbejdsfunktioner. Igen er der dog tale om en del af aktørernes generelle beskæftigelsesindsats, snarere end en særskilt strategi for målretning, om end det er sådanne tiltag, der fremhæves, når jobcenterchefer og ledere hos andre aktører beretter om, hvordan de målretter indsatsen mod mangelområder.

Overvågning af det lokale arbejdsmarked

Flere jobcentre, andre aktører og a-kasser beretter om gode erfaringer med at foretage en intens overvågning af det lokale arbejdsmarkeds udvikling og behov som led i en målrettet indsats. Et eksempel på, hvordan dette gøres er at have et antal virksomhedskonsulenter, hvis primære opgave er at være opsøgende over for lokale

virksomheder, og løbende melde tilbage til jobcentret, hvilke konkrete ledige stillinger, der er. Disse løbende opdateringer krydstjekkes med flaskehalslisten og fungerer dermed som et lokalt supplement til de eksisterende redskaber til at målrette indsatsen. Der er forskellige erfaringer med denne sammenhæng blandt de interviewede aktører. Nogle ser den lokale overvågning som et supplement til arbejdsmarkedsbalancemodellen, mens andre nævner den lokale overvågning som det primære, fordi de ikke har tillid til arbejdsmarkedsbalancemodellen eller ikke oplever, at den er dækkende for deres fagområde eller lokalområde.

Som led i overvågning af arbejdsmarkedet er der både i a-kasser, jobcentre og hos andre aktører også en forventning om, at medarbejderne løbende holder sig orienteret om, hvilke brancher der har gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder. For så vidt, at medarbejderne lever op til at være opdaterede om de konkrete arbejdsmarkedsforhold, kan det muligvis forklare en del af fraværet af retningslinjer for den målrettede indsats.

4.2.4 CV og jobplaner

Mens en samlet strategi og nedskrevne retningslinjer for den målrettede indsats kun i ringe grad er til stede blandt jobcentre, andre aktører og a-kasser, er der tale om en undtagelse hvad angår CV og jobplaner. Her har såvel jobcentre som andre aktører og a-kasser nedskrevne retningslinjer for målretning mod mangelområder i form af procedurebeskrivelser for afholdelse af CV- og rådighedssamtaler med de ledige.

Kravet om angivelse af beskæftigelsesmål inden for områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder håndhæves her og afspejles i klare retningslinjer for målretning. Blandt a-kasserne er retningslinjerne for CV og jobvejledning udbredte – i hvert fald, når vi ser på a-kassemedarbejdernes vurdering heraf. Som det ses i tabel 4.2 nedenfor, mener knap 60 % af a-kassemedarbejderne, at a-kassen har retningslinjer for, hvordan CV- og jobvejledning målrettes mod områder med mangel på arbejdskraft.

Tabel 4.2: Har a-kassen retningslinjer for, hvordan I målretter CV- og jobvejledning mod områder med mangel på arbejdskraft?

	Respondenter	Procent
Ja	30	58,8 %
Nej	12	23,5 %
Ved ikke	9	17,6 %
<i>I alt</i>	<i>51</i>	<i>100,0 %</i>

Kilde: Survey blandt medarbejdere i jobcentre, andre aktører og a-kasser foretaget okt/nov. 2008

Indholdet af retningslinjerne for CV- og jobvejledning afspejler ifølge a-kassemedarbejderne kravet om angivelse af beskæftigelsesmål inden for områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder. Derudover angiver flere a-kassemedarbejdere, at retningslinjerne desuden består i at anvende tilgængelige redskaber som fx arbejdsmarkedsbalancemodellen forud for samtaler med de ledige om CV- og jobvejledning. Hvad dette angår, er der således tale om relativt løse retningslinjer for målretning af indsatsen, idet der blot henvises til brug af relevante redskaber.

Foruden nedskrevne retningslinjer, der afspejler kravet om at a-kasserne sikrer målretning af CV'er, samt en forventning om, at medarbejderne holder sig orienteret om arbejdsmarkedets behov, er der generelt set ikke yderligere strategi for målretning hvad angår CV og jobplaner hos de tre typer aktører.

4.2.5 **Aktiveringsredskaber**

Generelt set har jobcentre, andre aktører og a-kasser ikke nedskrevne retningslinjer for målretning mod mangelområder hvad angår brugen af de forskellige aktiveringsredskaber. Jobcenterchefer og ledere hos andre aktører fortæller, at målretning er integreret i medarbejdernes tilgang til brugen af aktiveringsredskaber, hvorfor de vurderer, at nedskrevne retningslinjer er overflødige. Fraværet af retningslinjer for, hvordan brugen af aktiveringsredskaber målrettes mod mangelområder, forekommer heller ikke at være til stor bekymring hos sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter. Stort set ingen sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter nævner i den gennemførte survey, at mangel på retningslinjer udgør en barriere i deres arbejde. De er klar over, hvilke fordele der er ved målretning mod mangelområder, og tilstræber derfor af sig selv at målrette indsatsen. Dog angiver enkelte medarbejdere, at klare retningslinjer fra ledelsens side eventuelt vil kunne øge målretningen yderligere ved at slå linjen fast, og dermed rydde tvivlsspørgsmål og alternative løsninger af bordet. Således foreslår en sagsbehandler, at ledelsen i jobcentret med fordel kan gå tydeligere i spidsen og træffe beslutning om, at der udelukkende skal igangsættes praktik, løntilskud og andre aktiveringsforløb i virksomheder med konkret mangel på arbejdskraft, i stedet for at anvende de samme (ofte offentlige) virksomheder med ringe ordinære jobmuligheder på sigt.

Opsummerende kan det om strategier og indsatsområder i den målrettede indsats siges, at der på regionsniveau er en overordnet strategi i forhold til at indsamle og videreformidle viden om arbejdsmarkedets behov. I jobcentre, a-kasser og hos andre aktører er der derimod ikke en egentlig strategi for, hvordan målretning udføres i praksis. Derimod opleves målretning mod mangelområder som en integreret del af den generelle indsats, og kun hvad angår CV og jobplaner er det udbredt praksis med nedskrevne retningslinjer for målretning mod mangelområder. Desuden fremhæver jobcentre, a-kasser og andre aktører især virksomhedssamarbejde som et væsentligt element i deres målretning af indsatsen, selv om der ikke er en systematisk eller strategisk tilgang til målretning i forhold til virksomhedssamarbejde, der således blot indgår i den øvrige indsats.

Nedenfor ses der nærmere på om, og hvordan, der følges op på målretning i indsatsen.

4.3 **Opfølgning på målretning i indsatsen**

Dette afsnit omhandler aktørernes opfølgning på den målrettede indsats. Der knytter sig en række udfordringer til opfølgning af den målrettede indsats, idet der ikke i tilstrækkeligt omfang foreligger de relevante data, hvilket også behandles nedenfor. I det følgende beskrives først jobcentres og andre aktørers, og derefter regionernes, opfølgning på målretning i indsatsen.

4.3.1 **Jobcentres og andre aktørers opfølgning på målretning i indsatsen**

Langt størstedelen af de interviewede jobcenterchefer og ledere hos andre aktører oplyser, at de ikke foretager en systematisk opfølgning på den målrettede indsats fra ledelsesmæssig side.

Begrundelsen herfor er generelt set, at jobcentre og andre aktører anser det for deres primære opgave og mål at få ledige i job – uanset om det er inden for et mangelområde eller ej. Et job er et job, og aktørernes opfølgning fokuserer derfor på resultatopnåelse frem for målretning isoleret set. Som led i opfølgningen på resultatopnåelse i jobcentre og hos andre aktører foretages – i varierende omfang – opfølgning på brugen af løntilskud, praktikpladser, revalideringsforløb og øvrige aktiveringsforløb samt beskæftigelsesmål i CV og jobplaner, men der er her tale om en generel opgørelse over fordelingen, og ikke hvorvidt indsatsen er målrettet.

Flere jobcenterchefer og ledere hos andre aktører angiver dog, at de gennem deres opfølgning på mål- og resultatopnåelse danner sig et indtryk af omfanget af målretning i de igangsatte forløb og aktiviteter. Opnåede eksempelvis dårlige resultater eller ledelsen får indtryk af, at aktiveringsindsatsen er ude af trit med det lokale arbejdsmarkeds behov, vil ledelsen se på, om det eventuelt skyldes manglende målretning. På den måde kan man sige, at for så vidt, at der sker en opfølgning af den målrettede indsats, så sker det som en slags intern ad hoc-revision, når fx resultater udebliver.

Der er imidlertid også enkelte jobcenterchefer, som foretager en mere systematisk opfølgning af den målrettede indsats. I et par kommunale jobcentre laves der fx månedlige opfølgninger på brugen af alle tilbudsformer, hvor der bl.a. ses på, hvor mange tilbud, der er igangsat inden for mangelområder. Erfaringen er her, at opgørelsen giver et godt overblik over, om det er de "rigtige" tilbud og uddannelser, der ledige tilbydes, ud fra en antagelse om, at aktivering inden for mangelområder medfører bedre resultater.

4.3.2 **Regionernes opfølgning på målretning i indsatsen**

I regionerne er der i højere grad fokus på opfølgning af den målrettede indsats end i jobcentre og hos andre aktører, om end opfattelsen af, at et job er et job, uanset om det er inden for mangelområder, også kan genfindes i regionerne. Således fortæller flere regionsdirektører, at der fra regionens side ikke følges systematisk op i forhold til omfanget af målretning i jobcentrene. Derimod følger regionerne op på, at jobcentrene sørger for, at de ledige er jobsøgende. Formålet med at følge op på, at jobcentrene har fokus på den aktive jobsøgning er at øge udbuddet af arbejdskraft. Regionen har dog fokus på den målrettede indsats i deres dialog med jobcentrene, selv om de først og fremmest prioriterer, at de ledige kommer i job, uanset inden for hvilket område. Det er således primært, hvis jobcentrene ikke formår at skabe de ønskede resultater, at regionen går ind og blander sig i, hvorvidt indsatsen er tilstrækkelig målrettet for at afklare, om det kan forklare dårlige resultater.

Årsagen til, at regionerne ikke følger mere systematisk op på jobcentrenes målretning mod mangelområder er bl.a., at der ikke foreligger det nødvendige datagrund-

lag. Det eneste, regionerne konkret har adgang til at følge op på, er brugen af flaksehalsbevillingen, og selv hvad dette angår, er det begrænset, hvilken information regionerne har adgang til, idet den kommunale del af jobcentrene ikke er forpligtet til at registrere, hvilke aktiviteter de igangsætter under bevillingen. Regionerne har således ikke kendskab til, hvilke aktiviteter der gennemføres som led i de kommunale jobcentres målrettede indsats, hvilket fremhæves som særdeles problematisk af såvel regionsdirektører som regionsmedarbejdere, som gerne vil have mulighed for i højere grad at analysere jobcentrenes brug af redskaberne bl.a. med henblik på at følge op på den målrettede indsats. Også hos de Regionale Beskæftigelsesråd opleves det som et problem, at det ikke er muligt at følge op på de kommunale jobcentres målretning i indsatsen.

Fra den statslige del af jobcentrene får regionerne tilbagemeldinger på, hvor mange midler, der bruges på hvilke redskaber og inden for hvilke brancher, hvorfor det er muligt at følge op på omfanget af målrettede aktiviteter her.

5. Brugen og effekten af flaskehalsbevillingen

Et af de centrale redskaber i målretningen af den aktive beskæftigelsesindsats er flaskehalsbevillingen, der har til formål at understøtte målretningen af beskæftigelsesindsatsen i jobcentrene mod områder med mangel på arbejdskraft.

I dette kapitel ses nærmere på brugen, effekten og relevansen af flaskebevillingen med det formål at vurdere, hvorvidt flaskehalsbevillingen bidrager til en øget målretning af indsatsen i jobcentrene.

5.1 Kort om flaskehalsbevillingen

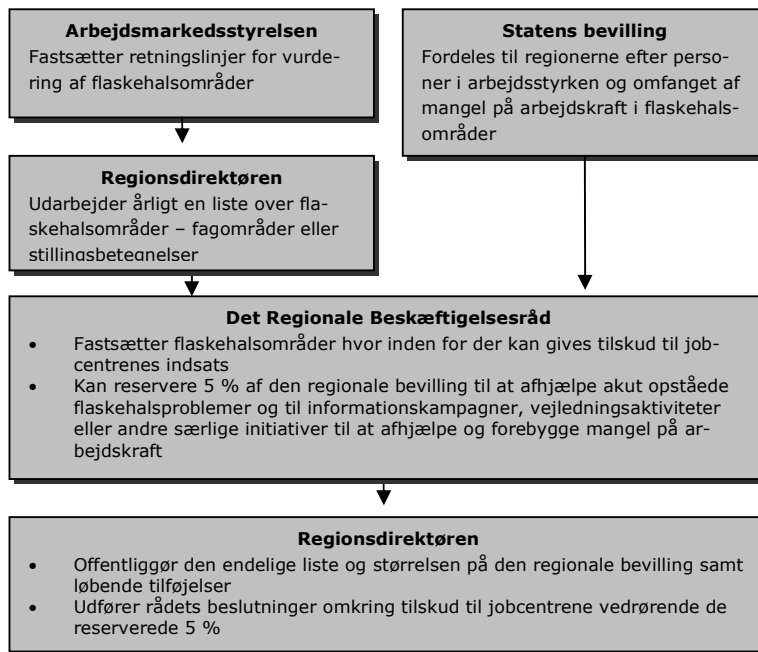
Flaskehalsbevillingen trådte i kraft 1. januar 2007 og har til formål at forebygge og afhjælpe mangel på arbejdskraft på det regionale arbejdsmarked. Bevillingen er målrettet områder med gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder og bygger på et overordnet princip om, at jobcentre der målretter deres indsats mod disse områder opnår en bonus. En aktiv indsats på flaskehalsområderne vil således være billigere for jobcentrene end indsatser på andre områder. Bevillingen udgør et supplement til jobcentrenes øvrige indsats.

Flaskehalsbevillingen tager sit udspring i de såkaldte regionale flaskehalslister, som Beskæftigelsesregionerne udarbejder på baggrund af arbejdsmarkedsbalancemodellen og overordnede retningslinjer fastlagt af Arbejdsmarkedsstyrelsen. Flaskehalslisten indeholder den enkelte regions fagområder eller stillingsbetegnelser med mangel på arbejdskraft. Denne liste kvalificeres og godkendes dernæst af det regionale beskæftigelsesråd i den enkelte beskæftigelsesregion, og regionsdirektøren offentliggør herefter den endelige liste.

Økonomisk fordeles bevillingen til regionerne efter personer i arbejdsstyrken og omfanget af mangel på arbejdskraft i flaskehalsområder. Det regionale beskæftigelsesråd har mulighed for at reservere op til 5 % af den regionale bevilling til at afhjælpe akutte flaskehalsproblemer eller til særlige initiativer i årets løb. Det er regionsdirektørens opgave i denne forbindelse at udføre rådets beslutninger og iværksætte eventuelle initiativer ud fra disse midler.

Den administrative organisering kan visualiseres på følgende måde:

Figur 5.1: Den administrative organisering



Med henblik på at give jobcentrene nogle midler at arbejde og planlægge med, udbetales der i starten af hvert år et acontobeløb fra flaskehalsbevillingen til den kommunale del af det enkelte jobcenter, og der udmeldes en dispositionsret til den statslige del. Jobcentrene skal indsende kvartalsvise opgørelser til beskæftigelsesregionen, som offentliggør det samlede forbrug. På den måde kan jobcentrene følge med i forbruget af midlerne og dermed få en indikation om, hvad de kan forvente at få dækket af bevillingen.

I praksis udmønter den administrative organisering sig i en administrativ cyklus, der strækker sig over lidt mere end to år. Cyklusen begynder med regionsdirektørernes offentliggørelse af en foreløbig fortegnelse over flaskehalsområder den 30. juni året før bevillingsåret og afsluttes med den kommunale restafregning på de statslige refusionsordninger i juli/august året efter bevillingsåret – se nedenstående figur:

Figur 5.2: Den administrative cyklus

Juni	Regionsdirektøren offentliggør senest 30. jun. en foreløbig fortegnelse over fagområder og stillingsbetegnelser der gives tilskud til i det følgende bevillingsår.
September	Regionsdirektøren udmelder foreløbigt acontobeløb for det efterfølgende bevillingsår til henholdsvis den kommunale del af jobcentrene og til den statslige del af pilotjobcentrene i beskæftigelsesregionen samt en foreløbig dispositionsret til den statslige del af de enkelte jobcentre.
December	Regionsdirektøren offentliggør senest 31. dec. en endelig fortegnelse over fagområder og stillingsbetegnelser samt en oversigt over de uddannelser, kurser, ansættelser med løntilskud, forløb mv. der gives tilskud til i det følgende bevillingsår. Arbejdsmarkedsstyrelsen udmelder grundlaget for anvisning af acontobeløbene og for udmelding af dispositionsretten , samt efter vedtagelsen af det kommende års finanslov det beløb, som tilkommer den enkelte beskæftigelsesregion for dette bevillingsår.
Januar	Regionsdirektøren anviser acontobeløb til pilotjobcentre og til den kommunale del af det enkelte jobcenter i beskæftigelsesregionen samt udmelder en dispositionsret for den statslige del af jobcentrene i regionen.
Februar	Kommunal kvartalsvis indberetning af forventede udgifter til flaskehalsindsatsen for 1. kvartal indeværende år. Regionsdirektøren offentliggør samlede kvartalsvise forventede udgifter.
Maj	Kommunal kvartalsvis indberetning af forventede udgifter til flaskehalsindsatsen for 2. kvartal og faktiske for 1. kvartal. Regionsdirektøren offentliggør samlede kvartalsvise forventede udgifter.
August	Kommunal kvartalsvis indberetning af forventede udgifter til flaskehalsindsatsen for 3. kvartal og faktiske for 2. kvartal. Regionsdirektøren offentliggør samlede kvartalsvise forventede udgifter.
November	Kommunal kvartalsvis indberetning af forventede udgifter til flaskehalsindsatsen for 4. kvartal, faktiske for 3. kvartal samt indsendelse af samlet årsopgørelse .
Jan./Feb.	Arbejdsmarkedsstyrelsen foretager efter sædvanlig praksis bevillingsafregning for året før for de statslige bevillinger, herunder for flaskehalsbevillingen og staten i jobcentrenes aktiveringsramme. For staten i jobcentrene betyder det, at evt. overskydende bevilling i forhold til flaskehalsbevillingen bortfalder.
Maj	Kommunal kvartalsvis indberetning faktiske udgifter for 4. kvartal foregående år.
Juli/aug.	Kommunerne foretager endelig restafregning på de statslige refusionsordninger og foretager i denne forbindelse også endelig anmeldelse af forbrug vedrørende flaskehalsbevillingen. Herefter beregner Arbejdsmarkedsstyrelsen det endelige tilskud til de statslige jobcentre og kommunerne, og overskydende acontobeløb for den kommunale del af jobcentrene samt overskydende del af dispositionsretten for staten i jobcenteret inddrages .

5.2 Brugen af flaskehalsbevillingen

I dette afsnit behandles anvendelse af flaskehalsbevillingen. Den endelige opgørelse over forbruget i 2007 var først tilgængelig i december 2008. Derfor er den følgende redegørelse baseret på en foreløbig opgørelse af flaskehalsbevillingen år 2007 fra Arbejdsmarkedsstyrelsen, som mangler indberetninger fra enkelte kommuner.

5.2.1 **Anvendelse af bevillingen på jobcenterniveau**

I det følgende behandles flaskehalsbevillingens anvendelse i jobcentrene i henholdsvis den statslige og den kommunale del.

Tabel 5.1: Foreløbig opgørelse af flaskehalsbevillingen 2007 (mio.kr)

Målgrupper	Udmeldt acontobeløb	Forbrug	Forbrugsprocent
Statslig	137,9	130,5	94,6 %
- heraf pilotjobcentre	24,8	21,1	85,1 %
Kommunal	75,9	246,2	324,4 %
- heraf pilotjobcentre	13,9	25,9	187,1 %
<i>I Alt</i>	<i>213,7</i>	<i>376,7</i>	<i>176 %</i>

Kilde: Foreløbig opgørelse af flaskehalsbevillingen 2007, Arbejdsmarkedsstyrelsen

På baggrund af den foreløbige opgørelse kan det konstateres, at bevillingen bliver anvendt. Forbruget, hvad angår de statslige målgrupper, holder sig inden for de udmeldte rammer med en forbrugsprocent på 94,6 %. Forbruget vedrørende de kommunale målgrupper er imidlertid langt større. Samlet set har den kommunale del af jobcentrene indberettet et forbrug, som er over tre gange større end det udmeldte acontobeløb.

Pilotjobcentrenes anvendelse af flaskehalsbevillingen indgår både i de statslige og de kommunale målgrupper, som angivet ovenfor. Det kan konstateres, at pilotjobcentrenes anvendelse af flaskehalsbevillingen inden for de statslige målgrupper holdes inden for det udmeldte acontobeløb, mens anvendelsen overstiger den udmeldte ramme inden for de kommunale målgrupper. På denne vis tegner der sig samme mønster her, som i forhold til de øvrige jobcentre.

Samlet set er det de kommunale målgrupper, der anvender bevillingen mest sammenlignet med de statslige målgrupper. Dette skyldes formentlig forskel i vilkårene for kontering mellem den statslige og den kommunale del. Staten skal således løbende gennem året foretage vurdering af, hvorvidt afholdte udgifter skal konteres under flaskehalsbevillingen. Kommunen derimod vil typisk først efter årets afslutning tage stilling til, hvilke aktiviteter der anmeldes som flaskehalsudgifter.

5.2.2 **Anvendelse af bevillingen på regionalt niveau**

Ligesom der ovenfor kan registreres forskelle mellem bevillingens anvendelse i forhold til forskellige målgrupper, kan der være forskelle i brugen af bevillingen de fire beskæftigelsesregioner imellem. Nedenstående tabel sammenfatter de forskellige regioners forbrug og bevillinger.

Tabel 5.2: Regionalt forbrug, bevillinger samt tilskudsprocenter (mio.kr.)

	Samlet forbrug	Samlet bevilling	Tilskudsprocent
Nordjylland	60,0	22,1	36,9 %
Midtjylland	114,5	48,9	42,8 %
Syddanmark	95,8	44,3	46,2 %
Hovedstaden og Sjælland	106,5	98,4	92,4 %
<i>I alt</i>	<i>376,8</i>	<i>213,7</i>	<i>-</i>

Kilde: Foreløbig opgørelse af flaskehalsbevillingen 2007, Arbejdsmarkedsstyrelsen

Beskæftigelsesregion Nordjylland har den laveste tilskudsprocent med 36,9 %, og Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland har den højeste med hele 92,4 %. Det viser, at overforbruget i forhold til de samlede bevillinger i Beskæftigelsesregion Nordjylland er langt større end i Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland. Det er bemærkelsesværdigt at Beskæftigelsesregion Nordjylland har det største forbrug på flaskehalsbevillingen, sammenholdt med konstateringen i kapitel 3 omkring den lave grad af målretning i Nordjylland i forhold til CV og aktiveringstiltag. Det høje forbrug på flaskehalsbevillingen understøtter tesen om at det primært er den mindre gunstige arbejdsmarkedsbalance snarere end jobcentrenes indsats, der ligger bag den lave grad af målretning i Nordjylland.

Tilskudsprocenterne giver anledning til en omfordeling mellem de kommunale og de statslige målgrupper i hver enkelt region. Reguleringen i de enkelte regioner foregår som vist i nedenstående tabel:

Tabel 5.3: Regional fordeling af regulering (mio.kr.)

	Midtjylland	Nordjylland	Hovedstaden og Sjælland	Syddanmark	I alt
Statslig	-21,5	-3,6	-13,6	-18,0	-56,8
Kommunal	21,5	3,6	-8,5	18,0	34,7
<i>I alt</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>-22,1</i>	<i>0,0</i>	<i>-22,1</i>

Kilde: Foreløbig opgørelse af flaskehalsbevillingen 2007, Arbejdsmarkedsstyrelsen

Den regionale omfordeling foregår således, at der sker en omfordeling fra de statslige målgrupper til de kommunale. I tre ud af de fire regioner går omfordelingen op. I Region Hovedstaden og Sjælland er det dog således, at der et mindreforbrug på 22,1 mio. kr., som skal tilbagebetales.¹⁰

Ovenstående tabel viser endvidere, at de statslige dele af jobcentrene samlet set ikke vil få dækket alle deres udgifter, men derimod skal tilbagebetale penge. Dette til trods for, at de ikke har forbrugt den udmeldte ramme. Årsagen er, at deres tilskudsprocent er afhængig af det samlede forbrug i regionen.

¹⁰ Mindreforbruget skyldes, at tilskudsprocenten udgør 92,4 pct. Eftersom den kommunale del kun kan få dækket 50 pct. af udgifterne pga. de normale refusionsregler, vil der være et mindre træk på bevillingen. De overskydende midler vil i første omgang blive fordelt til at hæve tilskudsprocenten på den statslige side – dog til maksimalt 100 pct. De herefter overskydende midler skal tilbagebetales. Kobles dette med et statsligt mindreforbrug medfører dette i praksis, at Region Hovedstaden og Sjælland skal tilbagebetale 22,1 mio. kr.

De økonomiske konsekvenser er forskellige for de kommunale og statslige dele af jobcentrene. De kommunale dele vil opleve, at de med tilskudsprocenterne på under 50 % i tre af de fire beskæftigelsesregioner ikke via bevillingen og det almindelige refusionssystem får dækket hele deres udgift i forhold til de igangsatte aktiviteter. For de statslige dele af jobcentrene vil de lave tilskudsprocenter betyde, at staten i jobcentret ikke modtager nogen omfordeling af midler fra den kommunale del. Det betyder, at staten i jobcenteret i tre ud af fire beskæftigelsesregioner vil komme til at stå i en situation, hvor der skal tilbagebetales en del af midlerne. For nærmere beskrivelse af beregning af tilskud, herunder omfordeling mellem den statslige og kommunale del se bilag B.

5.3 **Udvælgelse og relevans af flaskehalsområder og aktivitetslister**

De flaskehalslister og aktivitetslister, der ligger til grund for jobcentrenes brug af flaskehalsbevillingen, udarbejdes i regionerne på baggrund af Arbejdsmarkedsstyrelsens halvårslige virksomhedssurvey.

Grundlæggende er der stor tilfredshed med de resulterende flaskehalslister, såvel som processen omkring udarbejdelsen af listerne blandt de interviewede aktører.

Jobcentercheferne mener generelt, at flaskehalslisten er nyttig, og et godt redskab til at danne overblik over beskæftigelsesmulighederne. Denne holdning understøttes ligeledes ved, at flaskehalslisten er en af de mest anvendte kilder til information om arbejdsmarkedets behov blandt jobcentermedarbejderne.

I forhold til den regionale proces omkring udarbejdelsen af listerne er der visse forskelle fra region til region. I tre ud af fire regioner er hovedtendensen dog, at der kun i begrænset omfang prioriteres i listerne. Det vil sige, at regionernes flaskehalslister i hovedtræk afspejler mangelområderne fra arbejdsmarkedsbalancen. Den prioritering der foregår, består i at justere ind i forhold til den direkte anvendelighed af listerne i forhold til den konkrete arbejdsmarkeds-mæssige situation. Fx frasorteres stillingsbetegnelser, hvor udbuddet helt indlysende ikke kan påvirkes gennem jobcentrenes opkvalificeringsindsats. Det kan fx være mangel på universitetsprofessorer, speciallæger el. lign. Nogle beskæftigelsesregioner forkorter desuden listerne, så stillingsbetegnelser, der er dækket af mere overordnede betegnelser, fjernes.

Udover disse mere praktiske hensyn har regionerne også mulighed for i samarbejde med de regionale beskæftigelsesråd at foretage prioriteringer i listerne. Denne mulighed udnyttes dog primært i én af de fire regioner. I Nordjylland har man i arbejdet med prioritering af listerne nedsat et ad hoc-udvalg, som består af repræsentanter fra det regionale beskæftigelsesråd, således at rådets prioriteringer tænkes ind så tidligt som muligt i regionens arbejde med listerne. En regionsmedarbejder fortæller om dette samarbejde at:

“Ad hoc-udvalget synes stadig ikke, at flaskehalslisten er tilstrækkelig skarp og fokuseret. Vores idé er at tage udgangspunkt i kompetenceudfordringerne i

Nordjylland, så vil udvalget kunne fokusere på områder, hvor der vil være udfordringer i fremtiden.”

Overordnet gælder det dog stadig, at repræsentanter for de regionale beskæftigelsesråd fortæller om prioriteringsprocessen, at den ligger i spændingsfeltet mellem behovet for fokuserede prioriteringer og for samtidig at tilgodese alle ramte brancher. En regionsdirektør udtaler i relation til dette:

”På baggrund af bruttolisten laver vi flaskehalslisten, som ikke kan have stillingsbetegnelser, der ikke er på AMS’ bruttoliste. Men vi kan snævre flaskehalslisten ind. Så det er den proces, hvor Det Regionale Beskæftigelsesråd spiller en rolle. Vi lægger en række principper op til dem, hvor de kan beslutte, hvilke de vil bruge. Der er mange politiske interessekonflikter mellem rådsmedlemmerne, og de kan typisk kun blive enige om bruttolisten som laveste fællesnævner. Den negative udlægning af det er, at RBR ikke kan prioritere. Den positive er, at vi får en bred liste, som stemmer overens med den landsdækkende liste.”

Det er således ikke alle de regionale beskæftigelsesråd, der i praksis udnytter muligheden for fokuserede prioriteringer af flaskehalslisten. Dette kan selvfølgelig anskues som en manglende evne til at prioritere. Men der udtrykkes fra flere af de interviewede RBR-medlemmer og regionsdirektører også betænkeligheder ved at prioritere, da man på den måde potentielt trækker arbejdskraft væk og tilgodeser et mangelområde på bekostning af andre mangelområder, hvilket ikke opfattes som fair.

Denne problemstilling udspringer dog i vidt omfang af de meget brede bruttolister, som er et resultat af de senere års lave ledighed og omfattende arbejdskraftmangel. Når der er arbejdskraftmangel inden for en meget bred vifte af fag, bliver prioriteringen igennem flaskehalsindsatsen på den ene side lettere at gennemføre, men på den anden side også noget diffus og uoverskuelig, da flaskehalsindsatsen potentielt kan rette sig mod flere hundrede erhvervsområder på bruttolisterne. I en mindre gunstig konjunktursituation må man forvente, at flaskehalsindsatsen vil forme sig som en meget mere håndfast prioritering af de få områder, der stadig måtte opleve arbejdskraftmangel.

Blandt beskæftigelsesregionerne og de regionale beskæftigelsesråd tænkes der til en vis grad allerede nu på at bruge flaskehalsbevillingen som et strategisk værktøj til at møde de arbejdsmarkedsræssige udfordringer gennem den eventuelle forestående konjunkturcyklus. Flaskehalsbevillingen og de herigennem øremærkede midler kan således anvendes proaktivt i forhold til arbejdsmarkedets udvikling i den enkelte region inden for de af Arbejdsmarkedsstyrelsen udstukne rammer. Dette kan særligt i en situation med stigende arbejdsløshed få større relevans ved at man gennem en eventuel periode med høj arbejdsløshed målrettet sørger for at få de ledige sluset over i fag, hvor man tror på gode beskæftigelsesmuligheder på længere sigt. Eksempler på nogle af de kriterier, der ligger til grund for dette arbejde i Beskæftigelsesregion Midtjylland, er:

- Områder med største mangel
- Stillingsbetegnelser med skæv kønsfordeling
- Hvor det vurderes, at der også er gode beskæftigelsesmuligheder på længere sigt
- Langvarige perspektiver i forhold til afgangsraten fra forskellige områder.

På baggrund af en sådan mere prioriteret flaskehalsindsats i en eventuelt kommende lavkonjunktur håber man at skabe en fremadrettet tilpasning af arbejdsstyrkens kvalifikationer, sådan at man er bedst muligt forberedt, når arbejdskraftefterspørgslen igen stiger.

For nuværende er flaskehalslisterne gældende i hele bevillingsåret. Ifølge medarbejdere i beskæftigelsesregionerne giver dette nogle vanskeligheder i perioder med store konjunkturmæssige forandringer, hvor listen når at komme ude af trit med virkeligheden, inden en ny kan træde i kraft. De foreslår derfor, at man kunne overgå til halvårlige udgivelser af listerne. De foretager alligevel, fortæller de, det meste af arbejdet i forbindelse med etableringen af den foreløbige liste i juni¹¹, som derfor godt kunne gøres til en egentlig halvårlig udgivelse.

En konkret udløber af flaskehalslisten er den dertil knyttede aktivitetsliste, der ligeledes udformes af beskæftigelsesregionerne. Denne liste indeholder alle de aktiviteter eller kategorier af aktiviteter, der kan gives midler til via flaskehalsbevillingen. En af de udfordringer, beskæftigelsesregionerne har i denne sammenhæng, er ifølge medarbejdere i Beskæftigelsesregion Syddanmark, at kursusudbydere ofte byder ind med kursustyper til godkendelse, som så efterfølgende ikke oprettes. Det betyder, at listerne kun kan anvendes af jobcentre til at se mulige kursusområder, men ikke til at se, hvilke kurser, der reelt kan købes. Vil man opnå en sådan direkte praktisk anvendelighed, må der med godkendelse til listen følge et krav til kursusudbydere om at udbyde de kurser, der ansøges om godkendelse til.

5.4 **Vurdering af den økonomiske incitamentsstruktur**

Formålet med det økonomiske fordelings- og afregningssystem i bevillingen knytter sig op på det overordnede formål for bevillingen, som er at give jobcentrene økonomiske incitamenter til at målrette den aktive indsats mod de brancher og stillingsområder, hvor der er eller forventes at blive mangel på arbejdskraft.

Undersøgelsen baseret på interviews med beskæftigelsesregionerne og jobcentrene viser dog, at der er uklarheder med den økonomiske afregningsmodel, som gør, at den ikke fungerer efter hensigten.

Den væsentligste problemstilling knytter sig til jobcentrenes usikkerhed om, hvorvidt de rent faktisk kan få dækket de udgifter, som anvendes til indsatser inden for flaskehalsområderne. Det endelige tilskud kendes først længe efter finansårets afslut-

¹¹ Administrativt udfærdiges flaskehalslisterne i to trin. Først udgives de foreløbige lister i juni, året før bevillingsåret og dernæst udgives de endelige lister ved årsskiftet til bevillingsåret.

ning. Den endelige opgørelse afhænger nemlig af det samlede forbrug i regionen. Hvis jobcentrene i en region samlet set eksempelvis bruger tre gange så meget, som der er udmeldt, får de enkelte jobcentre kun dækket 33 pct. af deres forbrug. Forbruget i staten kendes ved bevillingsafregningen (februar), mens det kommunale først kendes, når der er foretaget endelig restafregning af de kommunale refusioner, hvilket sker i juli/august måned året efter bevillingsårets afslutning. Det betyder, at den endelige opgørelse af tilskuddet først kan beregnes herefter.

Eksempel på udbetaling af tilskud

Region A har fået udmeldt en ramme på i alt 50 mio. kr. Jobcentrene i Region A har samlede udgifter til flaskehalsaktiviteter på 100 mio. kr. og den samlede tilskudsprocent er derfor 50 pct. Jobcenter A og Jobcenter B har hver fået udbetalt et acountobeløb/udmeldt en dispositionsret på 3 mio. kr.

Jobcenter A har haft udgifter på 8 mio. kr. og Jobcenter B har haft udgifter på 4 mio. kr. Jobcenter A får dækket 50 pct. af udgifterne og får derfor et tilskud på 4 mio. kr. Jobcenter B får kun et tilskud på 2 mio. kr. og skal tilbagebetale 1 mio. kr.

Langt de fleste jobcenterchefer giver udtryk for, at det er frustrerende, at penge, der bliver brugt til flaskehalsindsatsen, ikke altid kan finansieres via bevillingen. En jobcenterchef udtrykker således:

“Tildelingen af midler er meget uigennemsigtig og kompliceret. Man ved jo ikke, hvilket beløb der bliver dækket, og man risikerer tilmed at skulle betale noget tilbage. Der går også for lang tid, inden den endelige opgørelse laves, og hvis man i nogle kommuner ender med at skulle betale penge tilbage, er det ret op-rørende.”

En regionsdirektør vurderer situationen således:

“Incitamentet til at bruge ordningen falder sammen for jobcentrene, når de nu ser, at der skal ske en omfordeling af midlerne.”

Usikkerheden om, hvorvidt udgifterne rent faktisk vil blive dækket af bevillingen, udviser incitamentet til at anvende ordningen. Det er således vanskeligt for jobcentrene at vurdere, hvorvidt de med fordel kan iværksætte yderligere flaskehalsaktiviteter og regne med at få dækket udgiften hertil, eller om de bør stoppe for aktiviteterne for at undgå at skulle tilbagebetale et endnu større beløb, når det endelige regnskab gøres op.

I princippet skulle forbruget kunne følges hen over året på baggrund af de kvartalsvise indberetninger. Indberetningerne har dog ikke fundet sted, eller de har været mangelfulde, hvilket har medført, at beskæftigelsesregionerne ikke har kunnet of-fentliggøre regionens samlede forbrug over året.

Sammenfattende kan det siges, at jobcentrene oplever vanskeligheder omkring beregneligheden i bevillingens økonomi samt omkring i praksis at benytte bevillingen strategisk i forhold til det lokale arbejdsmarked. Konteringspraksis er meget forskellig og sigter fortrinsvis på at sikre benyttelse af bevillingen frem for en mere bevidst strategisk anvendelse inden for bevillingens mulighedsområde.

5.5 **Bevillingens effekt og relevans**

5.5.1 **Beskæftigelsesregionernes vurderinger**

Generelt er det, set fra beskæftigelsesregionernes synspunkt et problem, at der ingen oplysninger er tilgængelige mht. inden for hvilke områder, der igangsættes aktiviteter på flaskehalsbevillingen i jobcentrene. Beskæftigelsesregionerne og RBR får først overblik over brugen af midlerne ved den endelige opgørelse, næsten to år senere end de første aktiviteter blev sat i værk, og selv her er der, særligt på det kommunale område, meget begrænsede oplysninger om, hvad det er for konkrete tiltag der har været afholdt via bevillingen. Det bliver derfor umuligt for beskæftigelsesregionerne og RBR at løfte deres ansvar, fastsat i bekendtgørelsen, med at føre kvartalsvist tilsyn med forbruget af midlerne.

Ligeledes gælder det, at beskæftigelsesregionerne kun i begrænset omfang bruger flaskehalsbevillingen som et redskab til at følge med i indsatsen på brancheniveau eller som input til dialog med jobcentrene.

5.5.2 **De 5 %**

Før jobcentrene modtager deres bevilling, har RBR i den enkelte beskæftigelsesregion mulighed for at reservere 5 % af bevillingen til mere overordnede initiativer eller til pludseligt opståede behov.

Denne mulighed har alle de regionale beskæftigelsesråd benyttet sig af. I Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland har man benyttet muligheden til at sætte fokus på et udvalgt område, mens man i Beskæftigelsesregion Nordjylland har igangsat nogle forskellige kampagner og informationsaktiviteter. Beskæftigelsesregionerne fortæller i den forbindelse, at de også i næste bevillingsår vil benytte denne mulighed. To repræsentanter for de regionale beskæftigelsesråd fremfører i interviews ønsker om råderet over en større del af midlerne end de nuværende 5 %. De ser det som en svaghed ved den økonomiske organisering, at så få af midlerne bruges på regionale initiativer.

En repræsentant for et RBR foreslår i denne forbindelse, at man samler råderetten over alle midlerne i bevillingen samt overvågning og analyser på det regionale plan, da man efter dennes vurdering her har et større overblik over den arbejdsmarkeds-mæssige situation end ude i de enkelte jobcentre. Kobles dette med en afskaffelse af fordelingen af midlerne via andelsprincippet, ville man opnå en mere målrettet og prioriteret indsats, mener han. Som modvægt til dette står to regionsdirektører, som uafhængigt af hinanden foreslår at lægge pengene ud i jobcentrene fra starten, således at det økonomiske ansvar og tilsyn ikke kanaliseres gennem regionerne. De foreslår, at man øremærker midlerne til mangelområder, og lader dem gå direkte til jobcentrene. En regionsdirektør foreslår i denne sammenhæng, at man kunne give

regionerne mulighed for at skrue de øremærkede midler over i den almindelige aktivitetsramme, alt efter konjunkturerne. Der er således delte meninger om, hvilken rolle beskæftigelsesregionerne skal have, og om på hvilket niveau de skal involveres i fordelingen af midlerne. Fælles for udsagnene er en grundlæggende utilfredshed med den regionale rolle som mellemstation for midlerne uden egentlig råderet over pengene. Rambøll vurderer på denne baggrund, at beskæftigelsesregionernes rolle bør tages op til fornyet overvejelse, således at regionernes regionale overblik fortsat bringes i anvendelse, samtidig med at der ikke foretages unødvendige administrative opgaver.

5.5.3 Jobcentrenes vurderinger

Flaskehalsbevillingen giver som ovenfor beskrevet anledning til en række administrative udfordringer i beskæftigelsesregionerne og jobcentrene. Disse udfordringer handler om at sikre en tilstrækkelig og målrettet brug af midlerne. Jobcentercheferne er dog generelt positive over for, at der er ekstra penge til at sætte indsatser i gang inden for flaskehalsområderne. Dette ses som en konstruktiv og naturlig del af den beskæftigelsespolitiske indsats.

Men spørgsmålet i denne forbindelse må naturligt være, om man igennem bevillingen i praksis opnår en højere målretning af ressourcerne ude i jobcentrene, end man havde gjort, hvis de samme midler var tilgået jobcentrene på anden vis (uden en særlig adskilt bevilling). Spørger man jobcentercheferne om de igangsatte aktiviteter ville finde sted uden flaskehalsbevillingens eksistens, svarer næsten alle, at det ville de. Var de samme penge tilgængelige i den almindelige aktivitetsramme, ville det være de samme aktiviteter, der blev gennemført. En jobcenterchef udtrykker det således:

”Vi ville have gjort de samme aktiviteter om det var der, eller ej. Der er jo god sund fornuft i at sætte noget i gang på et område med mangel på arbejdskraft.”

Flaskehalsbevillingen tillægges imidlertid alligevel af flere respondenter en værdi i kraft af det øgede fokus på området samt flaskehalslistens anvendelighed som strategisk redskab. Denne opfattelse findes såvel hos jobcenterchefer som hos regionsmedarbejdere. En regionsmedarbejder udtaler:

”Man må da håbe, at masser af aktiviteterne ville finde sted alligevel, da jobcentrene jo vil have nemmere ved at få folk i job ad den vej. Men den viden der ligger i listen og det økonomiske incitament, bygger op omkring det.”

Samlet set er jobcentrenes brug af flaskehalsbevillingen dog ikke implementeret i formulerede strategier for, hvor og hvordan bevillingen skal anvendes i jobcentret, men snarere i mere generelle målsætninger. I spørgeskemaundersøgelsen blandt medarbejdere i jobcentre, svarer ca. 67 % af de adspurgte jobcentermedarbejdere, at deres jobcenter har en strategi for brugen af flaskehalsindsatsen. Når man derimod spørger jobcentercheferne om, hvilke retningslinjer de har i forhold til brugen af bevillingen, giver de fleste udtryk for, at den stående retningslinje er, at medar-

bejderne i det hele taget altid skal gå efter at iværksætte initiativer inden for mangelområder, og at midlerne indeholdt i bevillingen ikke adskiller sig fra denne regel. Det må være denne overordnede strategi om målretning af den generelle indsats, jobcentermedarbejderne refererer til i spørgeskemaundersøgelsen.

Der styres således i vidt omfang efter mangelområder i de enkelte jobcentre, men prioriteres ikke i udstukne retningslinjer imellem brancher eller fagområder. Flere jobcentre beskriver imidlertid at have etableret særlige samarbejder med bestemte fagområder eller at have igangsat projekter rettet mod fx SOSU-området eller metalområdet, men disse aktiviteter har kun i begrænset omfang en sammenhæng til flaskehalsbevillingen og hægtes ikke sammen med udstukne retningslinjer for området mere generelt.

Bevillingen sikrer samlet set et vist omfang af aktiviteter målrettet mangelområder i jobcentrenes arbejde, men ikke strategisk brug af midlerne ude i de enkelte jobcentre. Typisk er der i jobcentrene udmeldt en generel retningslinje om, at medarbejdere skal iværksætte indsatser inden for mangelområder. Dette betyder samtidig, at flaskehalslisterne i praksis kommer til at fungere som en slags inspirationsliste i forhold til, hvilke områder der kan etableres aktiviteter inden for, men at flaskehalsbevillingen er langt fra at medføre en egentlig strategisk styring af beskæftigelsesindsatsen.

Rambøll vurderer derfor, at flaskehalsbevillingen ikke opnår en særlig stor effekt i kraft af de øremærkede midler, men nærmere i kraft af flaskehalslisterne og det med bevillingen følgende fokus på området.

Rambøll har desuden som led i undersøgelsen bedt jobcentercheferne vurdere bevillingens effekt ved at spørge, om bevillingen har fået flere i arbejde. Ca. to trediedele af jobcentercheferne vurderer, at det har den ikke. Den øgede beskæftigelse i perioden tilskrives blandt jobcentercheferne fortrinsvis andre faktorer såsom udviklingen på arbejdsmarkedet og jobcentrenes generelle indsats. De, der tilskriver den en arbejdsmarkedseffekt, gør det ud fra, at bevillingen tilfører ekstra midler, men dette kunne opnås igennem en forøgelse af den almindelige aktivitetsramme, og kan derfor ikke tilskrives flaskehalsbevillingen som redskab.

På denne baggrund er det nærliggende at konkludere, at værdien af bevillingen nærmere ligger i de redskaber, som etablerer rammerne omkring bevillingen end i selve bevillingen. Midlerne kunne lige så godt, ifølge de adspurgte respondenter, være tilgængelige som en almindelig del af aktivitetsrammen. Derimod anses flaskehalslisterne og det øgede fokus på flaskehalsområderne som værdifuldt. Disse aspekter kan imidlertid efter Rambølls vurdering opnås med mere enkle midler end med en særlig bevilling med eget refusionssystem.

6. Muligheder og barrierer for målretning af indsatsen

Målsætningen om størst mulig målretning af den aktive beskæftigelsesindsats mod områder med mangel på arbejdskraft møder i praksis en række barrierer i samspillet med den øvrige del af indsatsen og i implementeringen af jobcentrenes indsats. I dette kapitel trækker vi en række af disse udfordringer frem på basis af evalueringens datamateriale, ligesom vi kommer med en række forslag til forbedringer i relation til målretningen.

6.1 Sammenhæng med overordnede beskæftigelsespolitiske målsætninger

Overordnet set anføres det fra de interviewede aktører, at ministermålene er den vigtigste enkeltstående styringsfaktor i den aktuelle beskæftigelsesindsats. Målretningsaspektet samtænkes derfor i stort omfang med ministermålene omkring nedbringelse af arbejdskraftreserven og ungeledigheden¹².

Populært sagt ses målretning mod mangelområder ikke som et mål i sig selv, men derimod som et middel til at få flere i beskæftigelse. Dette påpeges også gentagne gange i evalueringens datamateriale, fra såvel sagsbehandlere som jobcenterchefer og beskæftigelsesregionerne. Målretning er som sådan ikke et element i målstyringen, men indgår derimod i styringen af jobcentrenes indsats.

Der forekommer dog enkelte overvejelser om balancen mellem målretning mod mangelområder og målsætningen om hurtigst muligt i arbejde.

I kraft af inddragelsen af målretningsmålsætningen i de overordnede beskæftigelsespolitiske målsætninger sker der en mainstreaming af den måde, målretning tænkes i jobcentre, a-kasser og hos andre aktører. Denne mainstreaming er i princippet positiv, men besværliggør evalueringen af det egentlige niveau for målretning i de udførende led, da målretning bliver en integreret, og underforstået del af det daglige arbejde med de ledige, snarere end et selvstændigt koncept, som medarbejderne aktivt og bevidst forholder sig til.

Man kan naturligvis stille spørgsmål ved, om det overhovedet er hensigtsmæssigt at have et særligt styringssystem, herunder primært flaskehalsbevillingen, som et selvstændigt element i beskæftigelsesindsatsen. Jobcentrenes primære mål om at få folk i ordinær beskæftigelse opnås selvsagt lettest ved at koncentrere indsatsen om de dele af arbejdsmarkedet, der har gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder. En tilstrækkelig effektiv styring på beskæftigelsesmålsætningen kunne derfor i princippet gøre en selvstændig målsætning om målretning af indsatsen mod mangelområder overflødig.

Det er dog klart fra evalueringens resultater, at formidlingen af information om mangelområder til jobcentrene er en væsentlig, og på mange måder velfungerende del af den nuværende målretningsindsats. Sagsbehandlerne i de udførende led er i

¹² Målretning er mindre relevant ifht. målet om sygefraværet

vidt omfang positive over for at inddrage den formidlede viden om beskæftigelsesmuligheder i deres vejledning og øvrige arbejde med de ledige.

I de senere års beskæftigelsespolitik har der været et udpræget fokus på at få de ledige hurtigst muligt i arbejde. Målretningen af indsatsen mod mangelområder kan ses som en understøttelse eller et potentielt konfliktende element i forhold til målsætningen om hurtigst muligt i arbejde.

Undersøgelsens resultater tyder dog overordnet set ikke på at et sådant problem i praksis eksisterer i jobcentrene, bortset fra, at en del sagsbehandlere påpeger, at der burde være bedre muligheder for uddannelse og flere målrettede aktiveringstilbud.

6.2 Samarbejde mellem jobcentre, a-kasser og andre aktører

Opdelingen af opgavevaretagelsen mellem a-kasserne og jobcentrene i relation til de forsikrede ledige har betydelige konsekvenser for målretningen mod mangelområder.

A-kasserne er typisk fagligt opdelt og har derfor naturligt deres primære fokus og rådgivningskompetence inden for en afgrænset del af arbejdsmarkedet. Dette fremhæves i nogen grad af jobcentercheferne og sagsbehandlerne som problematisk. De fagligt opdelt a-kasser har således en større viden om og fokus på deres "eget" fagområder, og er, ifølge en del af jobcenterpersonalet, mindre tilbøjelige til at rådgive om jobmuligheder uden for fagområdet, ligesom der i nogen grad efterlyses en strammere rådighedskontrol fra a-kassernes side i forhold til at sikre en bred job-søgning fra de lediges side.

Andre aktørers opgaver i den aktive beskæftigelsespolitik inddrager målretningsmålsætningen på lige fod med jobcentrene. Der er ikke noget i evalueringens materiale, der tyder på, at andre aktørers grad af målretning afviger væsentligt i hverken positiv eller negativ retning fra jobcentrenes.

Dog opererer andre aktører typisk i dag med afgrænsede grupper af ledige (pt. primært højtuddannede som følge af LVU-udbuddet). Dette afgrænser naturligt bredden i andre aktørernes perspektiv på målretning i deres indsats, da det ofte vil være sværere at flytte fagområde som højtuddannet end som ufaglært.

I forhold til virksomhedssamarbejdet påpeges det fra en del sagsbehandlere, at virksomheder selv på mangelområder burde udvise større åbenhed over for at tage ledige ind i såvel ordinære jobs som praktik. Dette nævnes både i forhold til personer med problemer ud over ledighed og i forhold til overkvalificerede personer fra områder med dårlige beskæftigelsesmuligheder.

6.3 Beskæftigelsesregionernes opfølgning med jobcentrene

Målretningsmålsætningen indgår på overordnet niveau i en stor del af aktiviteterne imellem de beskæftigelsespolitiske aktører. Det er dog kendetegnende, at der netop er tale om en forholdsvis generel indarbejdelse af målsætningen om målretning i arbejdet. Det er derfor i de fleste tilfælde svært at opgøre graden af målretning eller

mangel på samme i målbare størrelser, hvilket naturligvis besværliggør en præcis evaluering af udbyttet og forbedringspotentialer.

Måltretningsmålsætningen inddrages i noget omfang i beskæftigelsesregionernes dialogmøder med jobcentrene. Typisk indgår målretning dog ikke som et selvstændigt dagsordenpunkt på dialogmøderne, men inddrages i forbindelse med diskussionen af jobcentrenes resultater på de centrale mål. Beskæftigelsesregionerne følger heller ikke op på den specifikke grad af målretning i fx jobcentrenes tilbudssammensætning eller virksomhedskontakt, men tilgår snarere målretningsdiskussionen ud fra målsætningen om at nedbringe arbejdskraftreserven og antallet af ledige generelt. Målretningen af indsatsen mod mangelområder ses som en faktor, der kan bidrage til at nå den overordnede målsætning.

Samtidig gennemfører regionerne i samarbejde med RBR en betydelig analyseindsats, med henblik på at afdække og pege på løsninger inden for jobområder med mangel på arbejdskraft.

6.4 Målretningsinstrumenternes anvendelse i jobcentrene

Når blikket vendes mod jobcentrene, peger evalueringen på, at der er et vist behov for udvikling af arbejdsgange og kompetencer i jobcentrene, hvis målretning mod mangelområder i højere grad end i dag skal være et styringsprincip i beskæftigelsesindsatsen.

Jobcentermedarbejderne er, som tidligere nævnt, positive over for at målrette indsatsen mod mangelområder, og mener i vidt omfang, at de allerede foretager en betydelig målretning for at imødekomme de overordnede beskæftigelsespolitiske målsætninger. Det er dog kendetegnende, at der er en stor grad af tilfældighed i den brug af værktøjer og informationskilder, som fremhæves af såvel frontlinjemedarbejderne, som af jobcentercheferne/cheferne hos andre aktører.

Tabellen nedenfor viser sagsbehandlernes egen opfattelse af redskabernes hensigtsmæssighed i forhold til at bibringe dem den nødvendige viden om, hvor der er gode beskæftigelsesmuligheder.

Tablet 6.1: Synes du, at de tilgængelige lister og redskaber giver dig det nødvendige overblik til at målrette indsatsen mod områder med gode beskæftigelsesmuligheder? Separat for respondenttype

	Jobcentre	A-kasser	Andre aktører	I alt
Ja, i høj grad	22,7 %	13,7 %	13,0 %	20,8 %
Ja, i nogen grad	58,4 %	62,7 %	65,2 %	59,4 %
Hverken eller	13,3 %	13,7 %	13,0 %	13,3 %
Kun i ringe grad	5,6 %	7,8 %	8,7 %	6,1 %
Slet ikke	0,0 %	2,0 %	0,0 %	0,3 %
<i>I alt</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>
<i>Antal</i>	<i>286</i>	<i>51</i>	<i>23</i>	<i>360</i>

Kilde: Survey blandt medarbejdere i jobcentre, andre aktører og a-kasser foretaget okt/nov. 2008

Som det fremgår af tabellen mener sagsbehandlerne overvejende, at de får det nød-

vendige overblik fra redskaberne. Op mod 80 pct. mener således, at det i høj grad eller i nogen grad er tilfældet. Der er under 10 pct. af sagsbehandlerne, som mener, at de i ringe grad eller slet ikke får det nødvendige overblik. Det er dog også kun en mindre andel, som mener, at det i høj grad er tilfældet, hvilket kan indikere et forbedringspotentiale i forhold til at få formidlet målretningsinstrumenterne til sagsbehandlerniveauet. Der er ingen større forskelle i opfattelsen af redskabernes tilstrækkelighed mellem sagsbehandlere i jobcentre, a-kasser eller hos andre aktører.

En del sagsbehandlere fremfører dog kritik imod arbejdsmarkedsbalancemodellen og flaskehalslisten. Denne kritik går på en række punkter:

- Mangelområderne udpeges regionalt, hvilket ikke altid er relevant. Det relevante arbejdsmarked kan være lokalt eller landsdækkende, afhængigt af målgruppen.
- Mangelområderne opleves i praksis ikke at være i overensstemmelse med de jobåbninger, sagsbehandlerne ser fx i jobnet, andre jobbaser eller gennem uformelle kontakter. Dette svækker tilliden til instrumenterne.
- Afhængig af, hvilke ledige sagsbehandlere arbejder med, anser en del kategorierne for at være enten for overordnede eller for specifikke.
- Arbejdsmarkedsbalancen bør gøres mere synlig for sagsbehandlerne, herunder når den opdateres.
- En del mener at tallene bør være mere opdaterede, ligesom en del er i tvivl om, hvor aktuelle tallene i arbejdsmarkedsbalancen er.

I en standardiseret model som arbejdsmarkedsbalancen og flaskehalslisterne vil der naturligvis altid være uenighed blandt brugerne omkring opbygning, detaljeringsgrad etc. Dette illustreres også ved, at der er stor variation i graden af ris og ros i sagsbehandlernes kommentarer til instrumenterne. Det er derfor evaluators vurdering, at det vil være svært at imødekomme kritikken på alle punkter. Der, hvor der imidlertid ser ud til at være et oplagt forbedringspotentiale, er i forhold til informationsniveauet omkring og formidlingen af arbejdsmarkedsbalancen og flaskehalslisten.

Fra beskæftigelsesregionerne nævnes det også, at der kan være et behov for kompetenceudvikling blandt jobcentermedarbejdere i forhold til at fremme kendskabet til arbejdsmarkedets behov og mekanismerne på arbejdsmarkedsmarkedet, således at sagsbehandlerniveauet bedre forstår baggrunden for den beskæftigelsespolitiske dagsorden, og dermed bedre kan understøtte denne dagsorden direkte i sagsbehandlingen.

Givet de problemer som nærværende evaluering har påpeget i forhold til at formidle målretningsinstrumenterne (fx arbejdsmarkedsbalancen og flaskehalsbevillingen) til sagsbehandlerniveauet, kunne en sådan kompetenceudvikling af sagsbehandlerne i evaluators vurdering være en understøttende faktor i at få en større grad af målretning ind i den konkrete sagsbehandling.

6.5 Målgruppen – de lediges kvalifikationer og kompetencer

En grundlæggende forudsætning for målretning af beskæftigelsesindsatsen er, at det er muligt at matche de ledige til de forekommende jobåbninger. Dette fremhæves i undersøgelsens datamateriale som problematisk i praksis.

For at få et bud på den overordnede størrelse af dette match-problem er der i evalueringen spurgt til sagsbehandlernes opfattelse af, i hvilken grad de lediges beskæftigelsesønsker harmonerer godt med de stillinger, hvor der er gode beskæftigelsesmuligheder.

Tabel 6.2: Sagsbehandlernes grad af enighed i udsagnet: "De lediges beskæftigelsesønsker harmonerer godt med de stillinger, hvor der er gode beskæftigelsesmuligheder"

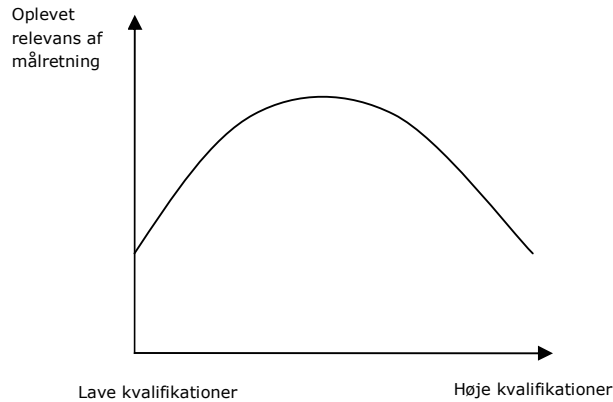
	Jobcentre	A-kasser	Andre aktører	I alt
Helt enig	0,4 %	13,7 %	0,0 %	2,4 %
Overvejende enig	16,8 %	31,4 %	8,7 %	18,5 %
Hverken enig eller uenig	40,1 %	39,2 %	34,8 %	39,6 %
Overvejende uenig	37,4 %	13,7 %	56,5 %	35,1 %
Helt uenig	5,0 %	2,0 %	0,0 %	4,2 %
Ved ikke	0,4 %	0,0 %	0,0 %	0,3 %
<i>I alt</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>
<i>Antal</i>	<i>262</i>	<i>51</i>	<i>23</i>	<i>336</i>

Kilde: Survey blandt medarbejdere i jobcentre, andre aktører og a-kasser foretaget okt/nov. 2008

Tabellen viser, at det ovenfor beskrevne match-problem ikke er helt ubetydeligt. En meget stor andel af sagsbehandlerne hos såvel jobcentre som andre aktører er overvejende uenige i, at de lediges beskæftigelsesønsker harmonerer med arbejdsmarkedets behov, og stort set ingen er helt enige i, at det er tilfældet. Medarbejderne i a-kasserne er mere positive end jobcentre og andre aktører. Dette kan naturligvis skyldes forskellen på målgrupperne, men det kan også skyldes den anderledes sagsbehandlerrolle som a-kassemedarbejderne har, sammenlignet med jobcenter- og anden aktør medarbejderne.

Det fremgår af flere dele af evalueringen, at målretning i praksis ikke er lige let at indtænke over for alle målgrupper af ledige. Den mest oplagte målgruppe for målretningsindsatser er de arbejdsmarkedspare ledige med relativt generelle kompetencer, som har potentielle jobmuligheder inden for en række brancher. Sagsbehandlerne giver, som beskrevet i kapitel 3, udtryk for, at arbejdsmarkedets behov i størst grad vægtes over for ufaglærte ledige, og i mindst grad over for ikke-arbejdsmarkedspare og over for akademikere. Dette tegner et billede af en omvendt U-formet sammenhæng mellem relevansen af målretning og de lediges kvalifikationsniveau, illustreret ved figur 6.2 nedenfor.

Figur 6.2: Sammenhæng mellem oplevet relevans af målretning og den lediges kvalifikationsniveau



I den ene ende af kvalifikationsspektret er der en gruppe af svage ledige, særligt kontanthjælpsmodtagere i match 4-5, hvis grundlæggende kvalifikationer og kompetencer ikke matcher arbejdsmarkedets behov. Dermed bliver indsatsen over for de ledige præget af behov for opkvalificering og uddannelse. Denne opkvalificering og uddannelse kan naturligvis målrettes områder med gode beskæftigelsesmuligheder, men ofte vil der for de svageste grupper være tale om opkvalificering af meget generel karakter, rettet mod personlige og generelle arbejdsmarkedskompetencer.

Modsat er der en gruppe af ledige med længerevarende uddannelse, hvis kvalifikationer og forventninger til job er rettet mod forholdsvis snævre fagområder, og de højtuddannede vil derfor ofte være forbeholdne i forhold til at udvise stor faglig mobilitet.

Udover den oplagte gruppe af arbejdsmarkedssparate uaglærte eller kortuddannede er det dog evaluators vurdering at målretningsmålsætningen med fordel kunne udvides til at omfatte en langt bredere del af LAB lovens målgrupper. En meget stor del af målgrupperne skal typisk rådgives og påvirkes gennem indsatsen hos de beskæftigelsespolitiske aktører med det formål at komme i ordinær beskæftigelse så hurtigt som muligt og ideelt set med så gode langsigtede fastholdelsesudsigter som muligt. Dette gør at målretningsindsatsen også bør kunne integreres i indsatsen for langt de fleste målgrupper. Dette kan eventuelt ske i form af et langsigtet målretningsperspektiv, for de grupper hvor en langvarig indsats er påkrævet.

Blandt de mest oplagte målgrupper som i evaluators vurdering kunne drage fordel af målretningsindsatsen, og overfor hvem der i dag tilsyneladende kun i mindre grad tænkes i målretning, kan nævnes:

- Ledige højt kvalificerede inden for fag med udsigtsløse beskæftigelsesmuligheder
- Langsigtede opkvalificeringsmål for ikke-arbejdsmarkedssparate
- Omplacering ved virksomhedslukninger/lokale strukturproblemer
- Sygefravær og revalidering

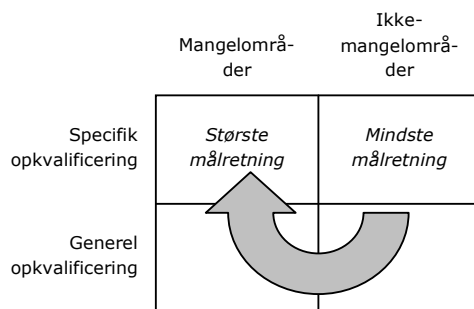
6.6 Aktiveringsindsatsen

Målretning i jobcentrenes tilbudssammensætning indgår som et væsentligt delelement i den samlede vurdering af målretningen mod mangelområder. Spørgsmålet er i denne forbindelse, i hvilket omfang jobcentrenes aktiveringsindsats i form af vejlednings- og opkvalificeringsforløb målrettes at kanalisere de ledige hen mod områder med gode beskæftigelsesmuligheder.

Aktiveringstilbud kan være specifikke, og dermed vurderes på deres grad af målrettedhed. Men der kan også være aktiveringstilbud, som bibringer den ledige kvalifikationer, der kan bruges inden for en lang række jobområder. Fx kan et Excel-kursus eller et generelt jobsøgningskursus være relevant for såvel job inden for mangelområder som områder, hvor det er svært at opnå beskæftigelse. Graden af målretning i denne type tilbud afhænger derfor af det konkrete indhold og tilrettelæggelse af kurset, såvel som den lediges motivation og præferencer, og er ikke muligt at bestemme alene ud fra tilbuddets titel.

Sammenhængen mellem aktiveringstilbuds indhold og målretning mod mangelområder kan illustreres i en matrix, som figuren nedenfor.

Figur 6.3: Sammenhængen mellem aktiveringstilbuds indhold og målretning mod mangelområder



Den største grad af målretning i aktiveringsindsatsen opnås selvsagt i de projekter, der specifikt retter sig mod mangelområder, det kunne fx være SOSU-uddannelse. Omvendt er den mindste målretning i projekter, der specifikt retter sig mod områder med dårlige beskæftigelsesmuligheder, som fx tidligere tiders projekter i den kulturelle sektor. Imellem disse to yderpunkter ligger imidlertid en lang række aktiveringsforløb, hvis grad af målretning kun vanskeligt kan vurderes, fordi de ikke er rettet mod et bestemt jobområde, men snarere mod generel opkvalificering. Denne type opkvalificering kan både være faglig, som fx et Excel-kursus, men kan også

være i forhold til personlige kompetencer, som kræves på en lang række forskellige jobområder.

Det fremhæves blandt sagsbehandlerne, at uddannelsesindsatsen er blevet nedprioriteret, og at det derfor er blevet sværere at flytte de ledige til andre fagområder. Dette er en naturlig konsekvens af den lave ledighed og målsætningen om hurtigst muligt i arbejde. Denne målsætning opleves dog af nogle sagsbehandlere som en hindring for en mere målrettet indsats.

Det fremhæves generelt blandt sagsbehandlerne, at en del af kontanthjælpsmodtagerne er så svage, at de ikke hverken kan påtage sig et job på mangelområderne eller gennemføre et målrettet opkvalificeringsforløb. Denne problematik er behandlet mere generelt ovenfor i afsnittet omkring målgrupper.

En del ledige med uddannelse rettet mod mangelområder har fysiske eller andre problemer, der gør, at de reelt ikke er i stand til at få et job inden for deres fagområde. Der er dog begrænsede muligheder for omskoling, da de jo er på et mangelområde allerede.

De klassiske barrierer for uddannelse begrænser, ifølge en del sagsbehandlere, ligeledes mulighederne for at flytte ledige over mod mangelområder. Mange ledige vægter sig mod at gå på SU, da de ofte har faste udgifter, familie mv. En del af de store mangelområder, fx lærere, sygeplejersker, butiksassistent og håndværk er uddannelser, hvortil man ikke kan anvende lov om aktiv beskæftigelsespolitik. En målretning mod disse områder er derfor afhængig af, at man kan motivere de ledige til at tage den nødvendige uddannelse på SU eller lærlingeløn, eller at der kan bevilges et forløb under voksenlærlingeordningen eller som revalidering.

Endelig oplever en del sagsbehandlere, at der mangler målrettede forløb, som de kan bruge over for de ledige. Sagsbehandlernes holdninger er gengivet i tabellen nedenfor:

Tabel 6.3: Der mangler kurser samt vejlednings- og opkvalificeringsforløb, som er målrettet områder med mangel på arbejdskraft. Separat for sagsbehandlere i jobcentre og andre aktører

	Jobcentre	Andre aktører	I alt
Helt enig	18,7 %	17,4 %	18,6 %
Overvejende enig	29,8 %	26,1 %	29,5 %
Hverken enig eller uenig	26,7 %	30,4 %	27,0 %
Overvejende uenig	16,0 %	8,7 %	15,4 %
Helt uenig	5,0 %	4,3 %	4,9 %
Ved ikke	3,8 %	13,0 %	4,6 %
<i>I alt</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>
<i>Antal</i>	<i>262</i>	<i>23</i>	<i>285</i>

Kilde: Survey blandt medarbejdere i jobcentre, andre aktører og a-kasser foretaget okt/nov. 2008

Tabellen viser, at mange af medarbejderne ved jobcentrene og hos andre aktører oplever, at der mangler kurser samt vejlednings- og opkvalificeringsforløb, som er målrettet områder med gode beskæftigelsesmuligheder.

Der kan være behov for samarbejde mellem jobcentre for at få volumen til målrettede tilbud. Det nævnes fra flere jobcentre, at det kan være et problem i forhold til målretning, at medarbejderne oplever at man "har de aktiveringstilbud, man har" og derfor i praksis sjældent overvejer en bredere vifte af aktiveringsmuligheder, når man sidder med den enkelte sag. Der kan derfor med fordel arbejdes på at gøre de muligheder for ordinær uddannelse der eksisterer let tilgængelige for jobcentermedarbejderne. Endvidere kunne jobcentrene med fordel samarbejde om fælles indkøb af tilbud hos eksterne udbydere og oprettelse af fælles hold, således at der kan skabes tilstrækkelig volumen også på mere specialiserede tilbud.

7. Undersøgelsens datagrundlag

Undersøgelsen bygger på en række separate datakilder, som samlet bidrager til at afdække omfanget af målretningen mod mangelområder, samt oplevede barrierer og muligheder hos forskellige aktører. Der indgår tre hovedkilder i undersøgelsen:

Registerbaseret data

De i kapitel 3 gengivne tal omkring målretningen i jobplaner, CV, aktivering og revalidering mv. stammer fra en række særkørsler foretaget af Arbejdsmarkedsstyrelsen i Arbejdsmarkedsstyrelsens databaser og i Danmarks Statistik.

Sagsbehandlersurvey

Der er gennemført en survey blandt sagsbehandlere i jobcentre, a-kasser og andre aktører. Surveyen blev gennemført i september – oktober 2008.

Samlet blev der udvalgt 447 respondenter, hvoraf der opnåedes besvarelser fra 360, svarende til en svarprocent på 80,5 pct. Svarene fordeler sig som illustreret i tabellen nedenfor.

Tabel 7.1: Oversigt over respondenter i sagsbehandlersurvey

	Antal respondenter
Jobcentermedarbejdere	286
-Statslige sagsbehandlere	81
-Kommunale sagsbehandlere	54
-Virksomhedskonsulenter	116
-Andet	35
Andre aktører	23
A-kasser	51
<i>I alt</i>	<i>360</i>

Kilde: Survey blandt medarbejdere i jobcentre, andre aktører og a-kasser foretaget okt/nov. 2008

Kvalitative interviews

Der er gennemført kvalitative interviews med en række centrale aktører inden for det beskæftigelsespolitiske system

- 18 jobcenterchefer
- 8 ledere hos anden aktør
- 4 regionsdirektører
- 11 Medarbejdere hos beskæftigelsesregionerne
- 7 medlemmer af de regionale beskæftigelsesråd (RBR).

Bilag A: Oversigt over målretning fordelt på a-kasser

	Mindre gode	Gode	Rigtig gode	I alt	Andel Min- dre gode
Teknikernes Arbejdsløshedskasse	363	343	1.140	1.846	19,7%
A-kassen for Journalistik, Kommunikation og Sprog	457	641	523	1.621	28,2%
Funktionærernes og Servicefagenes Arbejdsløshedskasse	39	197	419	655	6,0%
HK/Danmarks Arbejdsløshedskasse	1.054	1.715	9.829	12.598	8,4%
Faglig fælles (3F) A-kasse	1.479	5.403	16.614	23.496	6,3%
Træ-Industri-Byg's Arbejdsløshedskasse	71	538	2.446	3.055	2,3%
Funktionærernes og Tjenestemændenes Fælles-A-kasse (FTF-A)	489	1.466	2.668	4.623	10,6%
Kristelig Arbejdsløshedskasse	445	1.414	7.910	9.769	4,6%
IT-fagets og Merkonomernes Arbejdsløshedskasse	26	54	365	445	5,8%
DANA Arbejdsløshedskasse for Selvstændige	28	122	783	933	3,0%
Metalarbejdernes Arbejdsløshedskasse	152	640	2.733	3.525	4,3%
Frie Funktionærers A-kasse (FLA)	33	76	523	632	5,2%
ASE	106	605	3.099	3.810	2,8%
CA, A-kasse	89	173	1.106	1.368	6,5%
Byggefagenes A-kasse	47	215	612	874	5,4%
Nærings- og Nydelsesmiddelarbejdernes A-kasse	70	469	1.228	1.767	4,0%
Magistrenes Arbejdsløshedskasse (MA)	397	1.997	2.465	4.859	8,2%
Akademikernes Arbejdsløshedskasse (AAK)	163	1.161	2.326	3.650	4,5%
Arbejdsløsheds-kassen STA	38	161	546	745	5,1%
Danmarks Læreres Fælles A-kasse (DLF-A)	82	466	3.247	3.795	2,2%
Fag og Arbejdes Arbejdsløshedskasse (FOA)	256	473	5.199	5.928	4,3%
Ledernes Arbejdsløshedskasse	41	272	1.156	1.469	2,8%
Danske Lønmodtageres A-kasse (DLA)	62	262	2.120	2.444	2,5%
Business Danmarks A-kasse	36	45	818	899	4,0%
Socialpædagogernes Landsdækkende A-kasse	25	83	1.209	1.317	1,9%
Ingeniørernes Arbejdsløshedskasse (IAK)	79	331	1.214	1.624	4,9%
Danske Sundhedsorganisationers A-kasse	31	138	682	851	3,6%
Børne- og Ungdomspædagogernes Landsdækkende A-kasse	45	85	2.586	2.716	1,7%
EI-Fagets Arbejdsløshedskasse	7	18	373	398	1,8%
Alle a-kasser	6.225	19.627	76.128	101.980	6,1%

Kilde: Arbejdsmarkedsstyrelsen

Bilag B: Flaskehalsbevillingen - beregning af tilskud

Størrelsen af tilskuddet fra den regionale flaskehalsbevilling til den kommunale og statslige del af det enkelte jobcenter i regionen gøres op i forbindelse med afslutningen af et regnskabsår. Tilskuddet til det enkelte jobcenter vil udgøre en andel af den regionale bevilling svarende til jobcentrets andel af de samlede udgifter til flaskehalsindsatsen i beskæftigelsesregionen.

Kommunerne hjemtager statslig refusion efter de almindelige regler, hvorfor tilskuddet til den kommunale del højst kan udgøre et beløb svarende til 50 pct. af kommunens udgifter til flaskehalsindsatsen. Såfremt tilskudsprocenten overstiger 50 pct. fordeles den resterende del af bevillingen til de statslige dele af jobcentrene i regionen ud fra forbrug.

Det endelige tilskud modregnes ved årets begyndelse bevilgede acontobeløb/dispositionsret og eventuelt overskydende midler tilbagebetales til beskæftigelsesregionen, der udbetaler resttilskud til de jobcentre, hvis endelige tilskud er større end det udmeldte acontobeløb/den udmeldte dispositionsret.

Den økonomiske udregning synliggøres nedenfor i tre tænkte eksempler.

Eksempel A - balance

Region A har fået udmeldt en ramme på 80 mio. kr. for flaskehalsbevillingen. Det samlede forbrug blev 100 mio. kr. hvilket giver en tilskudsprocent på 80 %.

Jobcenter A – et jobcenter i Region A - har modtaget acontobeløb på 500.000 kr. til den kommunale del af jobcenteret og en dispositionsret til staten i jobcenteret på 500.000 kr. Såvel den kommunale del af jobcenteret som staten i jobcenteret har registreret udgifter svarende til den udmeldte ramme. Den kommunale del af jobcenteret vil jfr. tilskudsprocenten kunne få dækket 80 % af udgifterne, men rammer loftet på de 50 %, hvorfor 30 % overgår til staten i jobcenteret. Staten i jobcenteret får således i gennemsnit dækket 80 % + 30 % af de brugte midler, som rammer et loft på 100 % - med andre ord får staten i jobcenteret dække alle sine udgifter. For den kommunale del af jobcenteret dækkes de resterende 50 % af forbruget ca. ind af det almindelige refusionssystem, hvorfor begge dele af jobcenteret er dækket økonomisk.

Resultat for kommunal del: 500.000 kr. (250.000 fra flaskehalsbevilling + 250.000 fra almindeligt refusionssystem)

Resultat for staten i jobcenteret: 500.000 kr.

I eksempel A er der balance mellem forbruget i den kommunale og statslige del af jobcenteret. Tilsvarende ender det samlede forbrug i regionen i nærheden af det samlede udmeldte tilskud. Dette giver en situation, hvor såvel kommunal som statslig del af jobcenteret får dækket udgifterne. Nedenfor vil vi se på to eksempler, hvor der ikke er balance.

Eksempel B – regionalt merforbrug

Region B har fået udmeldt en ramme på 80 mio. kr. for flaskehalsbevillingen. Det samlede forbrug blev 160 mio. kr. hvilket giver en tilskudsprocent på 50 %.

Jobcenter B – et jobcenter i Region B - har modtaget et acontobeløb på 500.000 kr. til den kommunale del af jobcenteret og en dispositionsret til staten i jobcenteret på 500.000 kr. Den kommunale del af jobcenteret har registreret et forbrug vedr. flaskehalsindsatsen på 1,5 mio. kr. mens staten i jobcenteret har forbrugt de til rådighed stående 500.000 kr. Den kommunale del af jobcenteret kan få dækket 50 % af udgifterne, og går derfor ikke over loftet på de 50 %, hvorfor der ikke sker nogen omfordeling til staten i jobcenteret. Staten i jobcenteret får derfor dækket 50 % af forbruget. For den kommunale del af jobcenteret dækkes de resterende 50 % af forbruget ca. ind af det almindelige refusionssystem, men for staten i jobcenteret betyder dette en tilbagebetaling på 250.000 kr. som – på grund af det sene afregningstidspunkt efter den almindelige bevillingsafregning – må tages fra jobcentrets aktiveringsramme i det kommende finansår.

Resultat for kommunal del: 1.500.000 kr. (750.000 fra flaskehalsbevilling + 750.000 fra almindeligt refusionssystem)

Resultat for staten i jobcenteret: 250.000 kr. (500.000 kr. modtaget i år -250.000 kr. taget fra næste års aktiveringsramme)

Eksempel B repræsenterer en situation med regionalt merforbrug. Dette sænker den samlede tilskudsprocent. Hvor denne tilskudsprocent er 50 pct. eller lavere vil dette kunne ramme de statslige dele af jobcentrene, som ikke vil få nogen penge via omfordelingen fra de kommunale dele af jobcentrene. Resultatet i eksemplet er, at staten i jobcenteret har brugt 500.000 kr., men samlet set ikke modtager nogen økonomisk dækning for denne udgift.

Tilsvarende vanskeligheder kan staten i jobcenteret komme i ved lav anvendelse af ordningen.

Eksempel C – lav anvendelse

Region C har fået udmeldt en ramme på 100 mio. kr. for flaskehalsbevillingen. Det samlede forbrug blev 80 mio. kr. hvilket giver en tilskudsprocent på 100 %. Det vil sige, at det enkelte jobcenter kan få dækket 100 % af udgifterne i flaskehalsområderne.

Jobcenter C – et jobcenter i Region C - har modtaget acontobeløb på 500.000 kr. til den kommunale del af jobcenteret og en dispositionsret til staten i jobcenteret på 500.000 kr. Den kommunale del af jobcenteret har anvendt 300.000 kr. mens staten i jobcenteret slet ikke har anvendt ordningen (forbrug lig med 0 kr.). Den kommunale del af jobcenteret kan således få dækket 80 % af udgifterne, men rammer loftet på de 50 %, hvorfor 30 % overgår til staten i jobcenteret. Den kommunale del af jobcenteret får derfor et tilskud på 150.000 kr. og skal således tilbagebetale den uforbrugte del af acontobeløbet på 350.000 kr. De resterende 50 % dækkes ca. af det almindelige refusionssystem. Da staten i jobcenteret ikke har registreret et forbrug bliver det endelige tilskud på 0 kr. og den overskydende del af dispositionsretten – svarende til 500.000 kr. – skal derfor tilbagebetales.

Resultat for kommunal del: 300.000 kr. (150.000 fra flaskehalsbevilling + 150.000 fra almindeligt refusionssystem)

Resultat for staten i jobcenteret: -500.000 kr.

Staten i jobcenteret kan på denne måde ved lav anvendelse få en efterregning, der skal finansieres over aktivbevillingen for det kommende år.