



Evaluering af brugen af anden aktør under Service- og LVU- udbuddene.

Delrapport 2, supplerende dataanalyse

Arbejdsmarkedsstyrelsen

1. december 2009

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	3
2. Delanalyse 1. Aktiv indsats	6
3. Delanalyse 2. De opnåede resultater	18
4. Delanalyse 3. Udviklingen på markedet for anden aktør.....	29
5. Delanalyse 4. Myndighedsoverdragelse.....	40
6. Delanalyse 5. Udlægningstidspunkt for LVU-udbuddet.....	43
7. Dataanalysens hovedkonklusioner	48

Bilag

Bilag A. Tabeller og diagrammer til delanalyse 1, aktiv indsats	52
Bilag B. Tabeller og diagrammer til delanalyse 2, de opnåede resultater	56
Bilag C. Tabeller og diagrammer til delanalyse 3, udviklingen på markedet	60
Bilag D. Definition af aktører med henholdsvis gode og mindre gode resultater.....	62

Copyright © Deloitte Business Consulting A/S. All rights reserved.

Rapportens anvendelse

Denne rapport er alene udarbejdet til Deloitte's opdragsgiver ud fra det givne opdrag. Deloitte påtager sig intet ansvar for andres anvendelse af rapporten.

Kopiering af rapporten, helt eller delvis, må i hvert enkelt tilfælde kun ske med følgende tydelige kildeangivelse: "Evaluering af brugen af anden aktør under Service- og LVU-udbuddene, fase 2", Deloitte oktober 2009.

Kontakt

Spørgsmål til denne rapport's indhold kan stiles til:

- Morten Ry, partner, tlf. 36102656
- Andreas Nikolajsen, manager, tlf. 36102581

Om Deloitte Business Consulting – Fra idé til virkelighed

Deloitte Business Consulting fokuserer på udvikling og effektivisering af kundernes organisation, kerneprocesser, økonomistyring og it for at bidrage til realisering af kundernes strategiske målsætninger.

Vi kender den offentlige sektor til bunds og kombinerer vores faglige kompetencer med evnen til at lede, styre og gennemføre projekter i et politisk miljø. Det kan være som rådgivere eller som ansvarlige for processer fra idéstadiet til implementering.

Deloitte er Danmarks største revisions- og rådgivningsfirma. Vi tilbyder en bred vifte af ydelser og kombinerer konsulentrollen i Deloitte Business Consulting med Deloitte's kompetencer inden for revision, skat og finansiering. Det giver vores kunder en unik mulighed for at få integrerede løsninger, som er skræddersyet til de enkelte opgaver.

Vi er en del af den globale virksomhed Deloitte Touche Tohmatsu med 165.000 medarbejdere på verdensplan. Vi udvikler og deler viden på tværs af kontorer i mange lande. Inspirationen fra udlandet kombineret med systematisk metodeudvikling på tværs af landegrænser sikrer, at vores løsninger altid tager udgangspunkt i den seneste viden. Det er forudsætningen for, at vi i dag og i fremtiden kan være en attraktiv og værdiskabende rådgiver.

Deloitte Business Consulting A/S

Tlf. 36 10 20 30

Fax 36 10 20 40

E-mail: businessconsulting@deloitte.dk

www.deloitte.dk

Besøgsadresse

Weidekampsgade 6
2300 København S

Postadresse

Deloitte Business Consulting A/S
Postboks 1600
0900 København C

1. Indledning

I forbindelse med velfærdsaftalen er det aftalt, at der skal gennemføres en evaluering af "brugen og effekten af anden aktør i beskæftigelsesindsatsen og de forskellige redskabers effekt".¹

Fase 1 af evalueringen af de to landsdækkende udbud Serviceudbuddet og LVU-udbuddet vedrørende inddragelse af anden aktør i den statslige beskæftigelsesindsats er gennemført i 2008. Resultaterne fra fase 1 er præsenteret i delrapport 1 fra december 2008. Denne delrapport 2 indeholder resultaterne af fase 2, hvor der er gennemført en række supplerende dataanalyser. Analysen er udarbejdet for Arbejdsmarkedsstyrelsen af Deloitte Business Consulting (Deloitte).

Flere analyser og undersøgelser viser, at en aktiv indsats over for de ledige har betydning for effekterne i forhold til at bringe den ledige hurtigt i beskæftigelse. Evalueringen skal derfor sætte fokus på, hvordan andre aktører anvendes til at sikre en aktiv indsats over for ledige samt belyse sammenhængen mellem den enkelte aktørs aktive indsats og effekter i forhold til opnået beskæftigelse.

1.1 Evalueringens formål og fokus

På baggrund af resultaterne fra evalueringens fase 1 koncentrerer analysen i fase 2 om følgende overordnede analysespørgsmål:

1. *Andre aktøres indsats og resultater.*

Herunder om de ledige får en aktiv og virksomhedsrettet indsats og om de ledige kommer i job.

2. *Udviklingen på markedet for andre aktører.*

Herunder om der sker der en hensigtsmæssig udvikling af markedet? Optimeres brugen af de mest effektive aktører?

3. *Andre aktørers myndighedsudøvelse.*

Fungerer andre aktørers myndighedsudøvelse hensigtsmæssigt? Er den hensigtsmæssigt tilrettelagt? Er der forslag til bedre tilrettælgelse eller forenkling?

De overordnede analysespørgsmål besvares gennem fem delanalyser:

¹ Aftale om fremtidens velstand og velfærd og investeringer i fremtiden (juni 2006), s. 45.

- Delanalyse 1. Aktiv indsats.
- Delanalyse 2. De opnåede resultater i anden aktørs indsats.
- Delanalyse 3. Udvikling på markedet for anden aktør.
- Delanalyse 4. Myndighedsoverdragelse til anden aktør.
- Delanalyse 5. Tidspunktet for henvisning af personer under LVU-udbuddet til anden aktør.

1.2 Fremgangsmåde og metode

I evalueringens fase 1 blev der gennemført en undersøgelse blandt samtlige 91 jobcentre og samtlige 30 andre aktører udvalgt til henholdsvis Service- og LVU-udbuddet. Spørgeskemaundersøgelsen blev besvaret af 70 jobcentre, hvilket giver en svarprocent på 77 procent, og 21 andre aktører, det giver en svarprocent på 70 procent.² Endvidere blev der gennemført interview med elleve jobcentre samt fire andre aktører. På hvert jobcenter i undersøgelsen gennemførtes interview med en ledelsesrepræsentant og/eller en sagsbehandler, der arbejder med anden aktør.

I denne fase 2 af evalueringen er der lagt vægt på statistisk materiale fra www.jobindsats.dk, samt fokusgruppeinterview med deltagelse af repræsentanter fra jobcentre og andre aktører. Temaerne ved fokusgruppeinterviewene var:

- Myndighedsoverdragelse
- Indsats og resultater.

Fokusgruppeinterviewene blev afholdt samlet over en hel dags workshop.

I de konkrete statistiske analyser, er der taget højde for de absolutte tal, når der refereres til procentsatser. Således er der ikke medtaget og fortolket på datamængder, der i den konkrete sammenhæng vurderes at være for små.

² Spørgeskemaerne blev sendt til lederne af de statslige jobcentre og udvalgte kontaktpersoner hos anden aktør.

1.3 Rapportens opbygning

Med udgangspunkt i de overordnede analysespørgsmål, er der fokus på fem delanalyser, som også danner baggrund for følgende struktur i rapporten.

I kapitel 2-6 præsenteres resultaterne af hver af de fem delanalyser, jf. ovenfor.

I kapitel 7 præsenteres evalueringens hovedkonklusioner i forhold til de overordnede analysespørgsmål.

I bilagene er vedlagt supplerende tabeller, diagrammer og analyser, der har været anvendt i forbindelse med analyserne.

2. Delanalyse 1. Aktiv indsats

En kontinuerlig aktiv indsats over for ledige borgere er kernen i en effektiv beskæftigelsesindsats rettet mod en hurtig tilbagevenden til job. Endvidere viser en række tidligere analyser, at særligt den virksomhedsnære indsats (virksomhedspraktik og løntilskud) har en god effekt i forhold til at bringe ledige i beskæftigelse. Andre aktører bruger derfor i vid udstrækning en aktiv indsats med særligt fokus på de virksomhedsrettede tilbud i deres indsats over for de ledige. I det følgende analyseres omfanget og sammensætningen af andre aktørers indsats derfor nærmere for henholdsvis LVU-udbuddet og Serviceudbuddet.

Først undersøges aktiveringsomfanget fordelt på udbud, målgrupper og geografiske områder med henblik på vurdering af, hvorvidt der er centrale forskelle på, hvor meget aktivering benyttes henholdsvis under de to udbud, for de fire målgrupper og i de forskellige regioner.

Dernæst analyseres, hvilke aktiveringsredskaber aktørerne bruger. Der vil her være særlig fokus på, hvorvidt det primært er privat løntilskud, som også er bonusudløsende, der bidrager til, at aktiveringskravet opfyldes.

Afslutningsvis analyseres, hvorvidt aktørerne under hvert udbud, for hver målgruppe og i de fire regioner lever op til kravene vedrørende første aktiveringstilbud til tiden, gentagne aktiveringstilbud til tiden og jobsamtaler til tiden.

Et perspektiv gennem analysen af den aktive indsats er, hvorvidt den samme aktør agerer ens på tværs af regioner, og hvorvidt de forskellige aktører agerer ens inden for den samme region. Dermed vil analysen vise, om aktørerne har en landsdækkende centralt fastsat tilgang eller om regionale forskelle på markedet, medarbejdere, samarbejdsformer m.v. kan forklare forskelle i aktiveringsgrad og aktiveringsredskaber.

På baggrund af nedenstående delanalyse 1 vurderer Deloitte, at

- Landsdækkende aktører agerer meget forskelligt i de enkelte regioner i et sådant omfang, at aktørerne, når der ses på den leverede indsats, ikke kan opfattes som den samme aktør, men skal ses i forhold til den lokale repræsentation. Dette kommer til udtryk ved, at aktørerne agerer vidt forskelligt i forhold til aktiveringsgrad, aktiveringsredskaber, samt minimumsrettigheder. Forskellene kan ikke

på baggrund af dataanalysen forklares med regionale forskelle og vilkår.

- Kravet om 40 procent aktivering generelt er tilstrækkeligt til at modvirke creaming. At aktiveringsgraden hos anden aktør gennemsnitligt ligger en anelse under 40 procent er efter Deloitte's vurdering ikke udtryk for creaming hos anden aktør, men skyldes i højere grad, at 40 procent er et relativt højt måltal. En selektiv udvælgelse og tilgang til de ledige hos anden aktør (creaming), må på baggrund af udsagn fra jobcentre og anden aktør vurderes at ville resultere i en betydeligt lavere aktiveringsgrad.
- Anden aktør i vidt omfang hensigtsmæssigt anvender privat løntilskud, fordi det har den bedste effekt i forhold til den ledige. Incitamentsstrukturen omkring anvendelse af løntilskud understøtter dette redskabsvalg.
- Anden aktør i meget vidt omfang lever op til minimumskravene om jobsamtaler til tiden, første aktiveringstilbud til tiden og gentagne aktiveringstilbud til tiden. Der er ikke markante forskelle på tværs af aktører.

2.1 Aktiveringsgrader på LVU-udbuddet og Serviceudbuddet

For det samlede LVU-udbud var aktiveringsgraden i 4. kvartal 2008 på 34 procent, dog med forskelle inden for de enkelte regioner, hvor anden aktør i Nordjylland har den laveste aktiveringsgrad, og anden aktør i Midtjylland har den højeste aktiveringsgrad, jf. bilag A.

Der er endvidere for det samlede udbud et markant spænd i aktiveringsgraden hos de enkelte aktører fra 23,4 procent til 52,5 procent.

Der er endvidere forskelle i den enkelte aktørs aktiveringsgrad alt efter, hvilken region aktøren agerer i. Aktørerne agerer altså ikke ens på tværs af regioner.

Den aktør, der har det største spænd i aktiveringsgrad på tværs af regioner, har et spænd på knap 16 procentpoint (mellem 24,5 pct. og 40,1 pct.). Aktøren med det mindste spænd i aktiveringsgrad, har et spænd på knap 6 procentpoint. Selvom aktørerne er landsdækkende, er der i alle tilfælde store forskelle på aktørens aktiveringsgrad i forskellige regioner.

For det samlede Serviceudbud er aktiveringsgraden i 4. kvartal 2008 på 42,7 procent, men svinger fra 38,9 procent i Midtjylland til 50,5

procent i Nordjylland, jf. bilag A. Således er udsvingene i aktiveringsgrader regionerne imellem markante på Serviceudbuddet.

Når dette ses på regionsniveau fremgår det, at der er forskelle på aktørernes aktiveringsgrad fordelt på regioner. Aktøren med det største spænd i aktiveringsgrad på tværs af regioner har et spænd på knap 60 procentpoint (mellem 25,4 pct. og 84,7 pct.). Flere af de øvrige aktører har også store spænd i deres aktiveringsgrad på tværs af regioner. Det kan således konkluderes, at der for næsten alle anden aktør under Serviceudbuddet er markante regionale forskelle i aktiveringsgraden. Ligesom under LVU-udbuddet ser det således ikke ud til, at aktørerne agerer ens i alle regioner, selvom de er en del af en landsdækkende anden aktør.

Da det er helt forskelligt, i hvilke regioner aktørerne har en henholdsvis høj og lav aktiveringsgrad, kan disse forskelle ikke tilskrives egentlige regionale forhold. Når aktørerne agerer forskelligt er det således uafhængigt af regionale forhold som for eksempel den regionale arbejdsmarkedssituation.

Deloitte vurderer således, at aktørerne på begge udbud kun i mindre omfang agerer som landsdækkende aktører, og i højere grad som lokale aktører med forskellige aktiviteter og tilgange, hvilket kommer til udtryk i den store variation i aktiveringsgrader.

Når aktiveringsgraderne analyseres med udgangspunkt i den enkelte region, er der ligeledes store forskelle. De forskellige aktører inden for samme region har altså ikke en ensartet aktiveringsgrad. Dette indikerer, at det ikke er regionale forhold omkring arbejdsmarkedet, målgrupper m.v., der afgør, hvor høj aktiveringsgrad aktørerne har, men i højere grad de enkelte aktørers indsats.

Samlet vurderer Deloitte, at den kvantitative belysning af indsatsen indikerer, at det hverken er centrale tilgange hos den enkelte (landsdækkende) aktør eller særlige regionale forhold, der afgør aktiveringsgraden, men at det er lokale forhold hos den enkelte aktør, der bestemmer indsatsen, uafhængigt af deres tilknytning til en landsdækkende aktør og uafhængigt af det regionale marked. Dette underbygges yderligere i det følgende.

Aktiveringsgrad fordelt på målgrupper

Ses aktiveringsgraden for LVU-udbuddet fordelt på LVU-udbuddets to målgrupper, er der ikke større regionale forskelle i aktiveringsgraderne for de to målgrupper.

Tabel 1: LVU, aktiveringsgrad fordelt på regioner og målgrupper 4. kvartal 2008

4. kvartal 2008			
	LVU ud- bud i alt	LVU'er med udsat arbejds- markedssituation	Øvrige LVU'er
Hele landet	34,1	34,5	33,4
Hovedstaden- Sjælland	33,7	34,8	31,1
Midtjylland	36,2	34,0	38,6
Nordjylland	33,0	32,2	35,4
Syddanmark	34,2	34,5	33,1

Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger

Ovenstående tabel er et punktnedslag for aktiveringsgraden fordelt på regioner og LVU-udbuddets to målgrupper. Ses udviklingen over hele 2008, er der sket en positiv udvikling samlet set, dog med 3. kvartal som det kvartal med den højeste aktiveringsgrad.

I Hovedstaden-Sjælland³ svinger aktiveringsgraden for LVU'er med udsat arbejdsmarkedssituation på aktørniveau mellem 24 procent og 52 procent. Hvor den i samme region for øvrige LVU'er svinger mellem 25 procent og 63 procent. Der er således inden for hver region stor forskel på, hvor meget aktivering anvendes i forhold til de to målgrupper i udbuddet.

Endvidere har den aktør i regionen, der har den laveste aktiveringsgrad på LVU'er med udsat arbejdsmarkedssituation, samtidig den højeste aktiveringsgrad på øvrige LVU'er.

Ses aktiveringsgraden for Serviceudbuddet fordelt på udbuddets to målgrupper, fremgår det, at der er en vis geografisk spredning, samt at målgruppen seniorer i alle regioner har en højere aktiveringsgrad end målgruppen erhvervskompetencegivende uddannelse.

³ Den samlede gruppe, der er visiteret til anden aktør under LVU-udbuddet i 4. kvartal, er på 5.133 borgere. Heraf er 3.413 visiteret i Region Hovedstaden/Sjælland, som således udgør 2/3 af det samlede udbud og derfor er meget udslagsgivende.

Tabel 2: Serviceudbud, aktiveringsgrad fordelt på regioner.⁴ og målgrupper, 4. kvartal 2008

	4. kvartal 2008		
	Serviceudbud i alt	Seniorer (Serviceudbud)	Erhvervskompetencegivende uddannelse (Serviceudbud)
Hele landet	42,7	44,9	38,2
Hovedstaden-Sjælland	40,0	42,5	34,0
Midtjylland	38,9	40,4	34,7
Nordjylland	50,5	52,3	48,2
Syddanmark	45,8	50,6	37,4

Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger

Forskellen i aktiveringsgrader for de to målgrupper bliver endnu mere markant, når den ses fordelt på aktører. I Nordjylland svinger aktiveringsgraden for seniorer på mellem 42 procent og 81 procent. Hvor den i samme region for borgere med erhvervskompetencegivende uddannelse svinger mellem 20 procent og 88 procent. Dette viser, at aktørerne agerer markant forskelligt inden for den samme region, og regionen kan altså ikke ses som det forklarende element i forhold til målgruppernes forskellige aktiveringsgrad.

Ses der dernæst på de enkelte aktørers aktiveringsgrader for de to målgrupper, viser der sig også for Serviceudbuddet et meget varieret billede på tværs af landet. Som det mest ekstreme eksempel har den aktør, der har den laveste aktiveringsgrad i Region Syddanmark omvendt den højeste aktiveringsgrad i Region Nordjylland.

Disse markante udsving i aktiveringsgrad hos de enkelte aktører i regionerne gør sig gældende for alle fire regioner, for begge udbud og for alle fire målgrupper. Forskellene er endvidere ikke blot gældende på regionalt niveau, men på helt lokalt niveau for de enkelte jobcentre.

Ligesom for de overordnede aktiveringsgrader vurderer Deloitte således, at aktørerne må opfattes som lokalt agerende, uden at dette kan forklares af deres tilknytning til en landsdækkende aktør, og det regionale marked kan heller ikke være forklaringen. Også inden for de enkelte regioner er der udsving for den enkelte aktør. Det er således Deloitte's vurdering, at der heller ikke regionalt sker en samordning af andre aktørers indsats i et omfang, der giver en ensartet indsats for

⁴ Den samlede gruppe, der er visiteret til anden aktør under Serviceudbuddet i 4. kvartal, er på 4.294 borgere. Heraf er godt en tredjedel visiteret i Region Hovedstaden/Sjælland, som således ikke er så markant udslagsgivende på Serviceudbuddet som på LVU-udbuddet.

leverandøren regionalt. Det fremstår således, at det er den konkrete leverandørs aftale med det enkelte jobcenter, der er bestemmende for indsatsen. Jobcentre og andre aktører peger selv på en række mulige forklaringer på dette, der knytter sig til samspillet mellem den enkelte, jobcentermedarbejder og de lokale medarbejdere hos anden aktør. Dette er analyseret nærmere i delanalyse 3.

2.2 Er aktiveringskravet på 40 procent tilstrækkeligt til at modvirke creaming?

I forlængelse af analysen af aktiveringsgrader har et centralt spørgsmål tidligere været, hvorvidt kravet om 40 procent aktivering er tilstrækkeligt til at undgå creaming.

Det teoretiske begreb creaming defineres som anden aktørs mulighed for at differentiere indsatsen og målrette de målgrupper, hvor indtjeningen potentielt er størst. Det vil sige i praksis koncentrere indsatsen om de ledige, som anden aktør nemmest kan få i job, på bekostning af øvrige ledige. Kravet om 40 procent aktivering skal modvirke creaming ved, at aktørerne ikke har mulighed for at tilrettelægge indsatsen til enkelte grupper af borgere, men er nødt til at servicere hele målgruppen, for samlet set at nå 40 procent. aktivering for hele den visiterede målgruppe..

Et flertal af jobcentrene giver i forbindelse med fase 1 af evalueringen udtryk for, at betalingsmodellen med 25 procent driftsbetaling og 75 procent bonusbetaling giver andre aktører incitamenter til creaming. Som det også fremgår af fase 1 af denne evaluering, er det værd at bemærke, at dette ikke beror på faktiske erfaringer med at andre aktører creamer, men at den skabte betalingsmodel teoretisk set giver incitamenter til creaming, og at dette er en bekymring hos jobcentrene.

Blandt andet for at modvirke creaming, er der med udbuddene stillet krav om, at andre aktører skal leve op til et aktiveringskrav på mindst 40 procent. Jobcentre og andre aktører har i fokusgrupperne givet udtryk for, at aktiveringskravet er ambitiøst, da det betyder, at anden aktør skal igangsætte aktivering meget hurtigt efter at borgeren er visiteret og kaldt til første jobsamtale. Mindre ting som sygdom hos borgere eller medarbejdere kan blive afgørende faktorer for aktiveringsniveauet. Man skal som anden aktør aktivere fra starten, og der er ikke plads i statistikken til mange negative udsving undervejs, fx hvis borgere ikke møder op, eller der er sygdom blandt medarbejderne, som kan betyde forsinkelser i aktiveringen. Derudover måles anden aktør fast på første aktiveringstilbud til tiden og gentagne aktiveringstilbud til tiden, hvilket betyder yderligere incitament til at sætte fokus på aktivering.

Repræsentanterne for andre aktører giver således udtryk for, at kravet om 40 procent aktivering giver et kraftigt incitament til at sikre aktivering til alle målgrupper. Endvidere fremhæver andre aktører selv, at det ligger implicit i deres tilgang og metode, at alle ledige, der henvises, tilbydes den relevante aktiveringsindsats.

I fokusgrupperne bakker jobcentrene enstemmigt op om det billede, der tegnes af andre aktører. Jobcentrene udtrykker således, at deres oplevelse er, at der ikke finder creaming sted hos andre aktører, men at de aktører, som jobcentrene anvender, tilbyder alle henviste den relevante indsats.

Samlet set er det på baggrund af både jobcentrenes og andre aktørers egne udsagn Deloitte's vurdering, at kravet om 40 procent aktivering er tilstrækkeligt til at modvirke creaming. Hvis anden aktør skal leve op til sin forpligtelse om en gennemsnitlig aktiveringsgrad på 40 procent, er der ikke plads til, at der ydes en mindre aktiv indsats overfor enkelte ledige. At aktiveringsgraden hos anden aktør gennemsnitligt ligger en anelse under 40 procent, ser Deloitte ikke som udtryk for creaming hos anden aktør, men i stedet som et udtryk for at 40 procent er et relativt højt måltal. En mere selektiv udvælgelse og tilgang til de ledige hos anden aktør (creaming), må på baggrund af udsagn fra jobcentre og anden aktør vurderes at vill resultere i en betydeligt lavere aktiveringsgrad.

2.3 Anvendelse af aktiveringsredskaber på LVU-udbud

I forlængelse af ovenstående analyse af aktiveringsgrader analyseres i det følgende, hvilke redskaber aktørerne benytter for at leve op til aktiveringskravet.

For det samlede LVU-udbud udgør de virksomhedsrettede tilbud 65,7 procent af aktiveringen. De ikke virksomhedsrettede tilbud (vejledning og opkvalificering) udgør 34,3 procent af aktiveringen, hvilket vurderes at være en betydelig del. Samtidig fremgår det, at der ikke er markante forskelle i redskabsanvendelsen på de to målgrupper. Når der sammenlignes med jobcentrenes samlede indsats over for forsikrede ledige fremgår det dog, at jobcentrene her anvender de virksomhedsrettede tilbud i samlet set 44,1 procent af aktiveringen, hvilket således er langt mindre end andre aktører, jf. nedenstående tabel 3.

Tabel 3: LVU-udbud, aktiveringsredskaber fordelt på regioner, 3. kvartal 2008

	Fuldtidspersoner	Vejledning og opkvalificering	Virksomhedsrettede tilbud
LVU udbud i alt	757	34,3 %	65,7 %
LVU'er med udsat arbejdsmarkedssituation	503	34,0 %	66,0 %
Øvrige LVU'er	254	34,6 %	65,4 %
Jobcentre (A-dagpenge samlet)	28.455*	55,9 %	44,1 %

Kilde: www.jobindsats.dk

* Er ikke opgjort som fuldtidspersoner, men som antal aktiverede

På aktørniveau er redskabsanvendelsen forskellig på tværs af regioner, og aktørerne agerer således forskelligt i de forskellige regioner. Der er dog en tendens til, at nogle aktører anvender den virksomhedsrettede aktivering mere end andre på dette udbud, og at disse aktører anvender virksomhedsrettet aktivering på størstedelen af deres aktiveringstilbud i alle regioner. Omfanget varierer dog fortsat betydeligt. To af de største aktører på dette udbud varierer således i 3. kvartal 2008 med en andel af ikke-virksomhedsrettede tilbud på mellem henholdsvis 15 procent og 27 procent og 5 procent og 39 procent.

Hvis perspektivet sættes på regionerne, er der også markante forskelle på, hvilke aktiveringsredskaber der benyttes hos de forskellige aktører. Regionale forskelle er altså ikke umiddelbart forklaringen på, aktørernes valg af aktiveringsredskaber benytter.

Deloitte vurderer på denne baggrund samlet set, at forskellene i redskabsanvendelse under LVU-udbuddet på tværs af regioner og på tværs af aktører også på dette område indikerer, at de enkelte aktører agerer uafhængigt af deres tilknytning til en landsdækkende aktør og uafhængigt af det regionale marked. Andre aktører giver i fokusgruppeinterviewene udtryk for, at den enkelte aktør arbejder efter en fælles model for tilgangen til den ledige, herunder redskabsanvendelse, fælles kompetenceudvikling på tværs af lokalafdelinger m.v., men dette afspejles ikke umiddelbart i den gennemsnitlige redskabsanvendelse på tværs af regioner. Dette indikerer, at lokalt samarbejde i et vist omfang defineres i de konkrete samarbejdsaftaler, der indgås mellem de enkelte jobcentre, samt via samarbejdet til enkelte medarbejdere, jf. endvidere delanalyse 3.

2.4 Anvendelse af aktiveringsredskaber på Serviceudbuddet

For Serviceudbuddet udgør de virksomhedsrettede tilbud klart den største del af aktiveringen på landsplan (i alt 84,5 pct.), og de ikke-virksomhedsrettede aktiveringstilbud (vejledning og opkvalificering) anvendes således i mindre end en sjettedel af tilfældene.

Tablet 4: Serviceudbud, aktiveringsredskaber fordelt på målgrupper 3. kvartal 2008

	Fuldtidsper- soner	Vejledning og opkvalifi- cering	Virksomhedsret- tede tilbud
Serviceudbud i alt	962	15,5 %	84,5 %
Seniorer	714	11,8 %	88,2 %
Erhvervskompetencegi- vende uddannelse	248	26,2 %	73,8 %
Jobcentre	28.455*	55,9 %	44,1 %

Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger

* Er ikke opgjort som fuldtidspersoner, men som antal aktiverede

Som det fremgår af ovenstående tabel 4, er der nogen forskel i redskabsanvendelsen på de to målgrupper under Serviceudbuddet, da seniorer oftere modtager virksomhedsrettede tilbud end målgruppen med erhvervskompetencegivende uddannelse - Denne forskel gælder generelt for aktører, der har borgere visiteret fra begge målgrupper under Serviceudbuddet.

På aktørniveau er redskabsanvendelsen forskellig i de enkelte regioner. Den samme aktør agerer således, også når det gælder sammensætningen af aktiveringsredskaber under Serviceudbuddet, meget forskelligt i de forskellige regioner.

Ses der på redskabsanvendelsen inden for den samme region, agerer aktørerne også forskelligt. Dette gør sig gældende for alle regioner. Regionen eller regionale forhold er således ikke umiddelbart udslagsgivende for redskabsanvendelsen.

Anvendelse af privat løntilskud har i en række analyser vist at have den bedste effekt i forhold til andre redskaber i beskæftigelsesindsatsen. I fokusgrupperne har andre aktører tilkendegivet, at når de ofte anvender løntilskud, er det fordi de har gode erfaringer med, at dette redskab ofte kan bringe særligt seniorerne ud på det ordinære arbejds-

marked. Andre aktører vurderer dog også, at anden aktør også har en økonomisk interesse i at igangsætte privat løntilskud, som dels er bonusudløsende og dels er forbundet med relativt lave omkostninger for anden aktør. Andre aktører mener, at det er centralt, at der i det konkrete møde med borgeren foretages en individuel vurdering, men giver samtidig udtryk for, at incitamentsstrukturen på det overordnede plan, er meget styrende for valget af aktiveringsredskab.

Deloitte vurderer på denne baggrund samlet set, at andre aktører i vidt omfang hensigtsmæssigt anvender privat løntilskud, fordi det har den bedste effekt i forhold til den ledige. Incitamentsstrukturen omkring anvendelse af løntilskud understøtter dette redskabsvalg. Der er dog fortsat en betydelig variation på tværs af regioner og på tværs af aktører, der også på dette område indikerer, at de enkelte aktører agerer uafhængigt af deres tilknytning til en landsdækkende aktør og uafhængigt af det regionale marked, når de vælger aktiveringsredskaber.

2.5 Aktørernes opfyldelse af minimumskravene

Nedenstående tabel 5 viser det overordnede billede i forhold til om aktørerne i 4. kvartal 2008 som samlet gruppe levede op til kravene om jobsamtaler til tiden, første aktiveringstilbud til tiden og gentagne aktiveringstilbud til tiden.

Tabel 5: Serviceudbud og LVU-udbud, minimumskrav, fordelt på målgrupper, 4. kvartal 2008

		4. kvartal 2008 - hele landet		
		Jobsamtaler til tiden	Første aktiveringstilbud til tiden	Gentagne aktiveringstilbud til tiden
		Andel	Andel	Andel
Serviceudbud i alt	Serviceudbud i alt	97,7	87,8	93,3
	Seniorer (Serviceudbud)	97,7	87,4	94,7
	Erhvervskompetencegivende udd. (Serviceudbud)	97,7	88,4	90,6
LVU udbud i alt	LVU udbud i alt	98,6	89,7	93,9
	LVU'er med udsat arbejdemarkedssituation	98,7	90,2	93,4
	Øvrige LVU'er	98,5	88,7	94,8

Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger

Hen over år 2008 er der sket en meget positiv udvikling i forhold til at leve op til minimumskravene, dog med 3. kvartal som det kvartal, hvor andre aktører er tættest på at leve fuldt op til kravene om jobsamtaler

til tiden og første aktiveringstilbud til tiden. Hvor 4. kvartal er det kvartal, hvor man er tættest på at leve fuldt op til kravene vedrørende gentagne aktiveringstilbud til tiden.

Når 3. kvartal ligger bedre end 4. kvartal for de to første krav, kan det skyldes et markant indtag af nyledige i 4. kvartal, som det tager lidt tid at få igennem systemet. Dette underbygges af, at det er jobsamtaler til tiden og første aktiveringstilbud til tiden, der daler, hvor gentagne aktiveringstilbud til tiden stiger.

At den samlede gruppe af aktører generelt set lever op til minimumskravene er også opfattelsen hos jobcentrene. I forlængelse heraf vurderer jobcentre og anden aktør, at aktørernes pris ikke har betydning for overholdelse af minimumsrettigheder. Repræsentanter fra jobcentrene giver endvidere udtryk for stor tilfredshed med aktørernes indsats på dette punkt og er tilfredse med muligheden for hurtigt, specifikt og præcist at trække data for minimumskravene, idet jobcentrene mener at det stærke fokus skærper indsatsen.

2.5.1 Kravet om jobsamtaler til tiden

I forhold til kravet om jobsamtaler til tiden lever aktørerne som samlet gruppe og på begge udbud op til kravet om, at alle skal have jobsamtaler til tiden. Kun cirka to procent af de ledige får ikke en jobsamtale til tiden, hvilket er så lille en andel, at det må vurderes at skyldes forhold, der ikke kan tages højde for hos den enkelte aktør. På regionalt niveau er der mindre, ikke betydningsfulde, forskelle, når der korrigeres for små datamængder, jf. bilag A.

Fordelt på de fire regioner og de fire målgrupper er der i alt indgået 118 delaftaler (hvoraf langt de fleste aktører agerer flere steder og på flere målgrupper). Den gennemsnitlige andel jobsamtaler til tiden er på 98,2 procent. Heraf ligger kun tre aftaler med en score på under 90 procent i jobsamtaler til tiden. Disse tre aftaler er indgået med tre forskellige aktører og i to forskellige regioner. Der er ikke markante udsving mellem de enkelte geografiske områder eller mellem de enkelte aktører.

Der er således Deloittes vurdering, at andre aktører både nationalt og regionalt lever op til kravet om jobsamtaler til tiden.

2.5.2 Første aktiveringstilbud til tiden

I forhold til første aktiveringstilbud til tiden er aktørerne som samlet gruppe lidt længere fra at leve op til kravet. For både Serviceudbuddet og LVU-udbuddet får cirka hver tiende ledige ikke sit første aktiveringstilbud til tiden.

Vedrørende første aktiveringstilbud til tiden er datagrundlaget mere spinkelt, idet der er givet 466 første aktiveringstilbud samlet set for anden aktør i perioden, dette tal er fordelt på 118 aktøraftaler, de fire målgrupper og de fire regioner. Det betyder, at hvis der skal tolkes på første aktiveringstilbud til tiden på aktørniveau og i forhold til regioner, bygger hver enkelt kategori på en ganske lille gruppe borgere.

I over 65 procent af aftalerne er der afgivet mindre end ti første aktiveringstilbud. Ses der på hvor stor en andel af aktiveringstilbuddene, der bliver afgivet til tiden, er det udelukkende i de meget små målgrupper, at scoren er under 75 procent afgivne tilbud til tiden. Dette er udtryk for, at der er en enkelt eller to borgere, der kan være udslagsgivende i de meget små datamængder. Med undtagelsen af en enkelt delaftale, er det også i disse helt små datamængder, at man finder delaftaler, der lever 100 procent op til kravet.

Det samlede billede er, at langt de fleste andre aktører ligger omkring gennemsnittet på dette mål, og kun en målgruppe i en region ligger under 85 procent på første aktiveringstilbud til tiden.

2.5.3 Gentagne aktiveringstilbud til tiden

På gentagne aktiveringstilbud til tiden lever aktørerne som samlet gruppe på Serviceudbud op til kravet i 93,3 procent af tilfældene, hvor det for LVU-udbud er 93,9 procent af tilfældene. Sammenlignes der på tværs af regionerne, ligger langt de fleste omkring gennemsnittet på dette mål, og kun i tre tilfælde (fordelt på tre regioner og tre målgrupper) ligger aktørerne under 90 procent.

Der er i alt afgivet 851 tilbud af kategorien gentagne aktiveringstilbud, heraf er 393 på Serviceudbuddet og 458 på LVU-udbuddet.

I alt 11 delaftaler ud af de 118, hvor der er afgivet tilbud, er scoren på under 85 procent. De 11 delaftaler fordeler sig på:

- Ni aktører.
- Begge udbud og begge målgrupper.
- Alle fire regioner.

I alt 44 delaftaler ligger mellem 85 procent og 94 procent.

I alt 63 delaftaler ligger over 94 procent og udgør således over halvdelen af delaftalerne. Der er en begrænset mængde data for gentagne aktiveringstilbud til tiden, og en stor del af delaftalerne bygger på meget små datamængder, hvorfor man skal være varsom med at fortolke på dette punkt. Ses der specifikt på aktørniveau, er der ikke nogen aktører, der på dette detaljeringsniveau skiller sig særskilt positivt ud.

3. Delanalyse 2. De opnåede resultater

I delanalyse 2 gennemføres en nærmere analyse af, hvilke særlige kendetegn, der er ved de aktører, der leverer henholdvis gode og mindre gode resultater. Dette belyses for både LVU-udbuddet og Serviceudbuddet. Analysen gennemføres med henblik på at vurdere, om der via en dataanalyse kan peges på indsats hos andre aktører, der i særlig grad bidrager til opnåelse af gode resultater.

For Serviceudbuddet gennemføres endvidere en kontrolgruppeanalyse, hvor de opnåede resultater hos andre aktører sammenlignes med resultaterne for en tilsvarende målgruppe i jobcentrene.

På baggrund af nedenstående delanalyse 2 vurderer Deloitte, at

- Aktører med de bedste resultater under LVU-udbuddet ofte anvender virksomhedsrettet aktivering og kun anvender ikke-virksomhedsrettet aktivering i begrænset omfang.
- Der på Serviceudbuddet ikke er samme entydige sammenhænge mellem de enkelte aktørers resultater og valg af indsats. Andre aktører under Serviceudbuddet anvender dog alle virksomhedsrettet aktivering i meget vidt omfang, det anvendes i over 50 procent af forløbene, hvor jobcentrene anvender virksomhedsrettet aktivering i 44 procent af forløbene.
- Overholdelse af minimumsrettigheder ikke ses som et forklarende element for gode resultater på nogen af udbuddene. Dette skyldes primært, at andre aktører i meget vidt omfang, når der korrigeres for små datamængder, lever op til kravene.
- I kontrolgruppeanalysen af selvforsørgelsesgrader er der ikke en entydig tendens til, hvorvidt jobcentre eller andre aktører lever de bedste resultater. Kontrolgruppen i jobcentrene har dog generelt opnået selvforsørgelsesgrader, der er på niveau med de bedste andre aktører.

3.1 Kendetegn ved aktører med gode og mindre gode resultater

Som grundlag for den følgende analyse er der defineret en række aktører, som gør det godt, og en række aktører der gør det mindre godt. Denne opdeling bygger på analyse af aktørernes bonusandele på forskellige tidspunkter i ledighedsforløbet, jf. den uddybende beskrivelse

i bilag D. Der gennemføres nedenfor en sammenligning af de to grupper med henblik på vurdering af, hvilke valg aktørerne med de bedste resultater træffer i forhold til aktiveringsomfang, redskaber m.v.

3.1.1 Aktører med gode og mindre gode resultater på LVU-udbuddet

I det følgende er der alene fokuseret på andre aktører, der agerer i region Hovedstaden-Sjælland og region Midtjylland, der tilsammen har næsten 9 ud af 10 henviste under LVU-udbuddet. Nordjylland og Syddanmark udgør tilsammen blot 12,5 procent af det samlede udbud (samlet set i perioden 2007-2008). Dette betyder at datamængderne er meget små, når antal visiterede borgere fordeles på de aktive aktører. Der til kommer, at forskellen i resultaterne (i form af bonusandele) er små, hvorfor det ikke giver mening at analysere på baggrund af forskellene. Af disse to grunde, er der ikke udarbejdet specifikke analyser af gruppering for disse to regioner.

I region Hovedstaden-Sjælland skiller to aktører sig ud med særligt gode resultater i forhold til gennemsnittet⁵, jf. ovenfor. Endvidere skiller to aktører sig ud med mindre gode resultater. I region Midtjylland skiller en aktør sig ud med særligt gode resultater og en aktør skiller sig ud med mindre gode resultater.

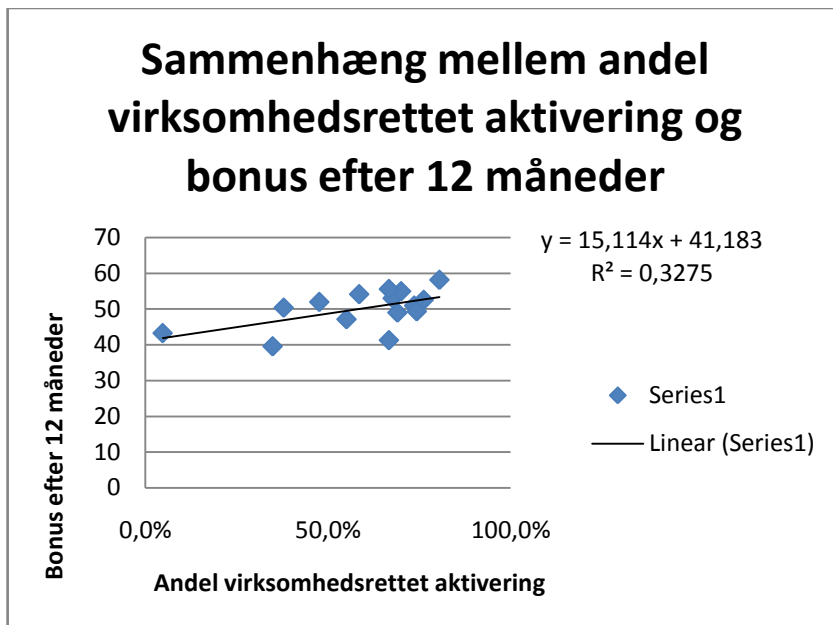
- Samlet set kan det konkluderes, at de aktører på LVU-udbuddet, der har skabt særligt gode resultater, markant oftere anvender virksomhedsrettet aktiveringstilbud (løntilskud og virksomhedspraktik) og tilsvarende markant sjældnere anvender vejledning og opkvalificering. Samtidig har de en lidt lavere aktiveringsgrad end gennemsnittet.
- Samlet set kan det konkluderes, at de aktører på LVU-udbuddet, der har skabt mindre gode resultater, markant oftere anvender vejledning og opkvalificering og omvendt markant sjældnere anvender virksomhedsrettet aktivering (løntilskud og virksomhedspraktik). Samtidig ligger de omkring gennemsnittet i aktiveringsgrad.

På baggrund af ovenstående vurderer Deloitte, at det mest udslagsgivende i forhold til at skabe gode resultater på LVU-udbuddet er at anvende virksomhedsrettet aktivering i videst muligt omfang.

⁵ Når der i det følgende skrives om gennemsnittet, er det gennemsnittet for alle agerende aktører inden for den region, der beskrives.

Dette underbygges af nedenstående figur, som viser sammenhængen mellem aktørernes andel af virksomhedsrettet aktivering og bonus⁶.

Figur 1: Sammenhæng mellem andel virksomhedsrettet aktivering og bonus efter 12 måneder på LVU-udbuddet



Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger.

Som det fremgår, er der en vis sammenhæng mellem, hvor stor en andel af aktiveringen, som er virksomhedsrettet, og hvilke resultater, der opnås. Det skal dog bemærkes, at alle aktører på LVU-udbuddet i relativt stort omfang anvender virksomhedsrettet aktivering.

Ses der dernæst på de generelle sammenhænge mellem aktiveringsgrad og resultater, fremgår det, at der ikke kan påvises entydige sammenhænge mellem aktiveringsgrad og resultater. Denne konklusion skal dog ses i lyset af, at alle aktører anvender en høj grad af aktivering. Således er det Deloitte's vurdering, at grunden til, at der ikke kan påvises en stærk korrelation mellem aktivering og resultater, er, at langt de fleste aktører har en høj aktiveringsgrad. Det er således ikke andelen af aktivering, der adskiller aktørerne fra hinanden, men snarere hvilken form for aktivering, de anvender, således at aktører, der anvender virksomhedsrettet aktivering, opnår de bedste resultater.

⁶ Diagrammet samler alle aktører på regionsniveau. Anvendelsen af aktiveringsredskaber er trukket for 4. kvartal 2008 og aktører med under 15 fuldtidspersoner i pågældende kvartal i den enkelte region er sorteret fra.

3.1.2 Aktører med gode og mindre gode resultater på Serviceudbuddet

Blandt de aktører på Serviceudbuddet i hver region⁷, der opnår gode resultater, gør følgende sig gældende:

- Aktørerne anvender primært virksomhedsrettet aktivering (løntilskud og virksomhedspraktik), hvilket dog gør sig bredt gældende for langt de fleste delaftaler på Serviceudbuddet.
- I to regioner har de bedste aktører en meget højere aktiveringsgrad end gennemsnittet, i to regioner har de bedste aktører en lidt lavere aktiveringsgrad end gennemsnittet.
- I langt de fleste tilfælde lever aktørerne op til minimumskravene i form af jobsamtaler til tiden, første aktiveringstilbud til tiden og gentagne aktiveringstilbud til tiden.

Blandt de aktører i hver region, der har opnået mindre gode resultater, gør følgende sig gældende:

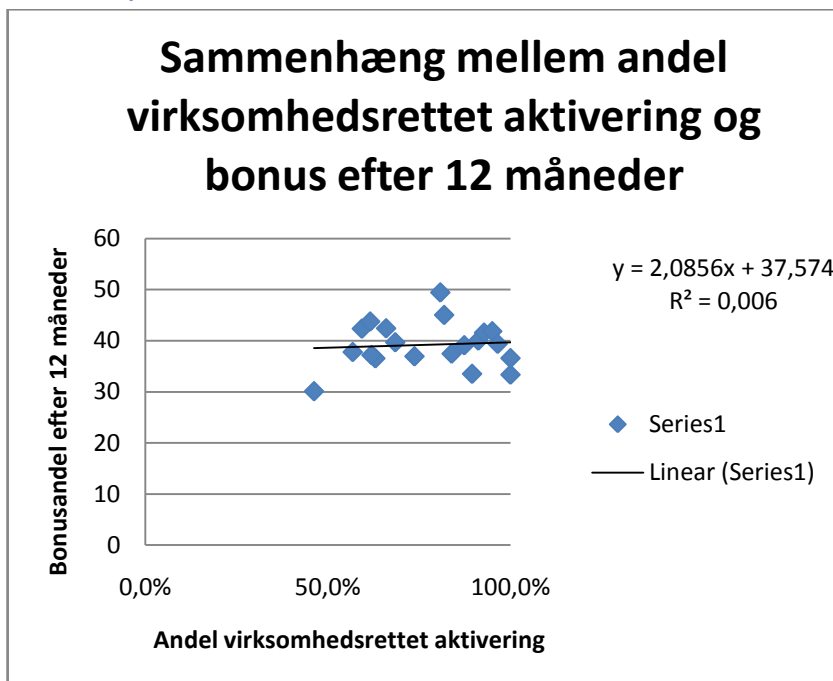
- Størstedelen af aktørerne anvender virksomhedsrettet aktivering lidt mindre end gennemsnittet (løntilskud og virksomhedspraktik).
- Aktiveringsgraden er generelt set lavere end gennemsnittet.
- Aktørerne lever i mindre grad op til minimumskravene om jobsamtaler til tiden, første aktiveringstilbud til tiden og gentagne aktiveringstilbud til tiden.

For Serviceudbuddet er der således mindre markante tendenser for, hvad der er udslagsgivende i forhold til at opnå en høj bonusandel. Dette viser sig også, når der udarbejdes generelle figurer for sammenhænge på Serviceudbuddet. I nedenstående figur ses sammenhængen mellem andel virksomhedsrettet aktivering og bonus efter 12 måneder.⁸

⁷ For Serviceudbuddet er antal borgere i tilbud langt bedre fordelt på alle fire regioner, end for LVU-udbuddet. Det er værd at bemærke, at der når der specificeres på aktørniveau for hver region, er der i visse tilfælde tale om meget små datamængder, særligt når det gælder første aktiveringstilbud og gentagne aktiveringstilbud til tiden.

⁸ Diagrammet samler alle aktører på regionsniveau. Anvendelsen af aktiveringsredskaber er trukket for 4. kvartal 2008 og aktører med under 15 fuldtidspersoner i pågældende kvartal i den enkelte region er sorteret fra.

Figur 2: Sammenhæng mellem andel virksomhedsrettet aktivering og bonus efter 12 måneder på Serviceuddbuddet



Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger.

Figuren viser, at alle aktører anvender virksomhedsrettet aktivering i meget vidt omfang, og at der ikke kan påvises generelle sammenhænge mellem andel virksomhedsrettet aktivering og bonus efter 12 måneder. Deloitte vurderer, at grunden til, at der ikke kan påvises udtalte sammenhænge, er, at alle aktører på Serviceuddbuddet anvender virksomhedsrettet aktivering i meget vidt omfang. Som det fremgår af figuren, anvender alle andre aktører virksomhedsrettet aktivering i mere end 50 procent af aktiveringen, hvor jobcentrene gennemsnitligt anvender virksomhedsrettet aktivering i 44 procent af aktiveringen, jf. afsnit 2.4 tabel 4.

Dette kan være udtryk for, at anvendelsen af Serviceuddbuddet i højere grad er fordelt over hele landet og over langt flere aktører. For at skabe gode resultater på Serviceuddbuddet er der således behov for en endnu højere grad af lokalt kendskab hos anden aktør og en endnu højere grad af forbindelse til det lokale jobcenter, de lokale virksomheder m.v. Det kan også være udtryk for, at målgrupperne for Serviceuddbuddet er mere forskellige end målgrupperne for LVU-uddbuddet.

For yderligere at belyse resultaterne er der i det følgende gennemført en kontrolgruppeanalyse, hvor selvforsørgelsesgrader hos andre aktører og jobcentre sammenlignes.

3.2 Kontrolgruppeanalyse af Serviceudbuddet

I det følgende gennemføres en kontrolgruppeanalyse af Serviceudbuddet. Når der alene er interessant at fokusere på Serviceudbuddet skyldes det, at jobcentrene på dette udbud selv vælger om de vil henvise den ledige til anden aktør eller ej. Jobcentrene har således muligheden for at anvende anden aktør strategisk i sin indsatsplanlægning for serviceudbuddets målgrupper med henblik på at opnå den bedste beskæftigelseseffekt for borgere i jobcentret.

I kontrolgruppeanalysen sammenlignes resultaterne for to grupper borgere med samme karakteristika i forhold til alder, køn, matchkategori, ledighedsanciennitet m.v.⁹, hvor den ene gruppe har været henvist til anden aktør under Serviceudbuddet, mens den anden gruppe har fået indsatsen i jobcentret (kontrolgruppen). Data til brug for kontrolgruppeanalysen er trukket fra Arbejdsmarkedsstyrelsens centrale databaser¹⁰.

I forhold til kontrolgruppe analysens resultater er det værd at bemærke, at kontrolgruppens data er trukket på hårde fakta (herunder alder, køn og matchkategori), men ikke derudover fortæller noget om de mere bløde sociale karakteristika for målgruppen. Der kan således være forskelle på fx joberfaring, misbrug, psykiske/fysiske lidelser og sociale problemer i øvrigt, som kan være afgørende for, hvilke borgere der udlægges til andre aktører. Resultaterne af kontrolgruppeanalysen skal derfor læses med forbehold for, at der på en række blødere sociale parametre kan være systematiske forskelle i de grupper der udlægges til andre aktører og de grupper der gives en indsats i jobcentret.

Kontrolgruppeanalysen giver dog en indikation af forskellene i de resultater i form af opnåede selvforsørgelsesgrader, der er opnået af indsatsen hos henholdsvis andre aktører og jobcentre.

⁹ Kontrolgruppeanalysen er foretaget på baggrund af datasæt leveret af Arbejdsmarkedsstyrelsen, som står inde for, at borgergrupperne hos henholdsvis kontrolgruppe og anden aktør er af en sådan sammensætning at kontrolgruppeanalysens datagrundlag er validt.

¹⁰ Data fra Arbejdsmarkedsstyrelsen er trukket for perioden umiddelbart efter at udbuddet trådte i kraft. Dette skyldes at borgergruppen skulle kunne følges i en længere periode med henblik på at skabe viden om resultater for selvforsørgelse.

3.2.1 Serviceuddannelsens målgruppe 1

Serviceuddannelsens målgruppe 1 rummer ledige med en erhvervskompetencegivende uddannelse, herunder ledige med en mellemlang videregående uddannelse. Denne målgruppe kan visiteres til anden aktør efter 6 mdr.

Den følgende tabel 6 viser selvforsørgelsesgrader¹¹ hos kontrolgruppen i jobcentrene samlet og aktørerne på landsplan for Serviceuddannelsens målgruppe 1.

Tabellen viser, at både kontrolgruppen i jobcentret og gruppen af ledige visiteret til de fire andre aktører med de bedste resultater alle har opnået gennemsnitlige selvforsørgelsesgrader på mere end 50 procent. Der er dog en række aktører, der har opnået en anelse lavere effekter end jobcentrene og de bedste aktører.

Tabel 6: Landsdækkende sammenligning af selvforsørgelsesgrader for henholdsvis jobcentrene og andre aktører

Aktør	Selvforsørgelsesgrad
Kontrolgruppe i jobcenterne	54,67 %
HK Udvikling og Vækst	54,92 %
Aktuel undervisning	52,81 %
Institut for Karriereudvikling	50,88 %
Ramsdal A/S	50,88 %
Job4Gruppen ApS	48,83 %
AOFJOB a/s	47,05 %
Alecto-NetCom ApS	44,81 %
Alpha-Gruppen	41,01 %
JobDK A/S	39,23 %

Kilde: Datasæt leveret af Arbejdsmarkedsstyrelsen og egne beregninger.

I nedenstående tabel 7 er kontrolgruppeanalysen gennemført med lokale resultater for selvforsørgelsesgraderne for de jobcentre, der benytter Serviceuddannelsen mest. Jobcentrenes egne selvforsørgelsesgrader for målgruppen sammenlignes i tabellen med andre aktørers selvforsørgelsesgrader for målgruppen. Kun aktører, der for det pågældende jobcenter har serviceret minimum 10 borgere, er medtaget i tabellen.

¹¹ Selvforsørgelse er i dette datatræk udtryk for antal uger med selvforsørgelse i de 65 uger efter datatrækkets startdato.

Tabel 7: Selvforsørgelsesgrad hos kontrolgruppen i de jobcentre, der anvender Serviceudbuddet mest, fordelt på jobcentrenes selvforsørgelsesgrader og andre aktørers selvforsørgelsesgrader

Kommune	Aktør	Antal borgere	Selvforsørgelsesgrad
Hjørring	Jobcenter	75	47,0 %
Hjørring	Job4Gruppen ApS	36	50,0 %
Hjørring	Institut for Karriereudvikling	43	42,0 %
Horsens	Jobcenter	31	57,0 %
Horsens	Job4Gruppen ApS	100	52,9 %
Horsens	Ramsdal A/S	104	47,9 %
København	Jobcenter	537	53,7 %
København	Institut for Karriereudvikling	13	51,4 %
København	Ramsdal A/S	244	47,9 %
København	Alecto-NetCom ApS	239	44,4 %
København	Job4Gruppen ApS	10	44,5 %
Næstved	Jobcenter	48	56,0 %
Næstved	Job4Gruppen ApS	25	40,9 %
Odense	Jobcenter	170	54,3 %
Odense	Ramsdal A/S	24	54,9 %
Odense	Alecto-NetCom ApS	15	43,2 %
Odense	HK Udvikling og Vækst	12	33,3 %
Slagelse	Jobcenter	43	54,5 %
Slagelse	AOFJOB a/s	74	48,9 %
Aabenraa	Jobcenter	25	46,4 %
Aabenraa	AOFJOB a/s	76	58,7 %
Aabenraa	Institut for Karriereudvikling	89	57,2 %
Aalborg	Jobcenter	177	55,9 %
Aalborg	Job4Gruppen ApS	125	42,3 %
Aalborg	AOFJOB a/s	150	41,8 %
Aalborg	JobDK A/S	112	39,2 %

Kilde: Datasæt leveret af Arbejdsmarkedsstyrelsen og egne beregninger.

Som det fremgår af tabellen, er der ikke en helt entydig tendens i forhold til, hvorvidt jobcentret eller andre aktører leverer de bedste resultater. Tabellen viser dog, at kontrolgruppen i jobcentrene i de fleste tilfælde har en højere selvforsørgelsesgrad end selv de mest effektive lokale andre aktører. I nogle jobcentre har man dog opnået en højere selvforsørgelsesgrad ved at udlægge borgere til andre aktører.

3.2.2 Serviceudbuddets målgruppe 2

Serviceudbuddets målgruppe 2¹² rummer ledige ledere, der er fyldt 55 år, og andre ledige, der er fyldt 55 år. Udlægningstidspunktet for denne målgruppe er 4 mdr.

Tabel 8 viser selvforsørgelsesgrader hos kontrolgruppen i jobcentrene samlet og aktørerne på landsplan for Serviceudbuddets målgruppe 2.

Tabellen viser, at der på landsplan er en relativt lille spredning i selvforsørgelsesgraden blandt kontrolgruppen og de andre aktører. Kontrolgruppen ligger dog overordnet i toppen med den højest opnåede selvforsørgelsesgrad sammenlignet med andre aktører.

Tabel 8: Landsdækkende sammenligning af selvforsørgelsesgrader for henholdsvis jobcentrene og andre aktører

Aktør	Selvforsørgelsesgrad
Jobcenterne samlet	32,62 %
BHJ-Karriereudvikling A/S	32,51 %
Alecto-NetCom ApS	32,07 %
Aktuel undervisning	31,25 %
Jersing A/S	30,94 %
Ramsdal A/S	30,04 %
Institut for Karriereudvikling	29,75 %
Alpha-Gruppen	29,45 %
HRM Consult	28,98 %
JobDK A/S	28,77 %
HK Udvikling og Vækst	27,97 %
Job4Gruppen ApS	26,90 %
AOFJOB a/s	26,31 %
SoftAdvice ApS	20,84 %

Kilde: Datasæt leveret af Arbejdsmarkedsstyrelsen og egne beregninger.

Den følgende tabel 9 viser selvforsørgelsesgraderne for kontrolgruppen i de jobcentre, der benytter Serviceudbuddet mest, hvor jobcentrenes egne selvforsørgelsesgrader for målgruppen sammenlignes med andre aktørers selvforsørgelsesgrader for målgruppen. Kun aktører, der for det pågældende jobcenter har serviceret minimum 10 borgere, er medtaget i tabellen.

¹² Som for Serviceudbuddets målgruppe 1 gælder det også for målgruppe 2, at datagrundlaget for kontrolgruppeanalysen er et andet end i den egentlige analyse af hensyn til tilgængelige data for selvforsørgelsesgrader.

Table 9: Selvforsørgelsesgrad hos de jobcentre, der anvender Serviceudbuddet mest, fordelt på jobcentrenes selvforsørgelsesgrader og andre aktørers selvforsørgelsesgrader

Kommune	Aktør	Antal borgere	Selvforsørgelsesgrad
Esbjerg/Fanø	Jobcenter	131	36,2 %
Esbjerg/Fanø	Ramsdal A/S	188	35,9 %
Esbjerg/Fanø	Institut for Karriereudvikling	323	30,8 %
Herning	Jobcenter	115	36,1 %
Herning	AOFJOB a/s	51	24,8 %
Herning	SoftAdvice ApS	51	21,7 %
Hjørring	Jobcenter	179	31,8 %
Hjørring	Institut for Karriereudvikling	63	33,1 %
Hjørring	Job4Gruppen ApS	56	26,1 %
Horsens	Jobcenter	73	40,1 %
Horsens	Ramsdal A/S	88	33,0 %
Horsens	Job4Gruppen ApS	42	30,4 %
København	Jobcenter	485	31,8 %
København	Alecto-NetCom ApS	432	32,9 %
København	Ramsdal A/S	437	31,7 %
København	Jersing A/S	369	30,9 %
Næstved	Jobcenter	135	36,5 %
Næstved	Job4Gruppen ApS	11	27,3 %
Odense	Jobcenter	342	24,6 %
Odense	Ramsdal A/S	51	41,9 %
Odense	Alecto-NetCom ApS	40	35,5 %
Odense	HK Udvikling og Vækst	27	23,5 %
Slagelse	Jobcenter	116	27,9 %
Slagelse	AOFJOB a/s	73	25,1 %
Aabenraa	Jobcenter	94	37,6 %
Aabenraa	AOFJOB a/s	26	26,9 %
Aabenraa	Institut for Karriereudvikling	39	23,7 %
Aalborg	Jobcenter	473	23,4 %
Aalborg	Ramsdal A/S	178	35,8 %
Aalborg	Institut for Karriereudvikling	306	31,8 %

Kilde: Datasæt leveret af Arbejdsmarkedsstyrelsen og egne beregninger.

Som det fremgår af tabellen, er der for denne målgruppe lidt større variation, og for næsten halvdelen af jobcentrene er der bedre resulta-

ter for den gruppe borgere, der er udlagt til anden aktør, end den gruppe borgere i kontrolgruppen, der serviceres i jobcentret. Endvidere fremgår det, at der er en vis spredning i resultaterne, også inden for samme jobcenter.

4. Delanalyse 3. Udviklingen på markedet for anden aktør

I dette kapitel analyseres udviklingen på markedet på Serviceudbuddet og LVU-udbuddet. Først opridses udviklingen i antal borgere hos anden aktør, for at sætte rammen for den videre analyse. Dernæst analyseres, hvorvidt der ses en koncentration på markedet, samt hvorvidt udviklingen afspejler en rationel udvælgelse af de bedste aktører, det vil sige om brugen af de mest effektive aktører, jf. delanalyse 2, optimeres. Afslutningsvis gennemføres en analyse af, hvorvidt de 10 største jobcentre har foretaget ændringer i valget af eller anvendelsen af andre aktører, efter at data for opnåelse af bonus hos andre aktører blev tilgængelige på www.jobindsats.dk.

På baggrund af nedenstående delanalyse 3 vurderer Deloitte, at

- Der ikke er en entydig sammenhæng mellem andre aktørers resultater og jobcentrenes valg af andre aktører. Der kan dog for nogle jobcentre konstateres en vis sammenhæng mellem gode resultater hos en given anden aktør og en øget anvendelse af aktøren. En sammenhæng der indikerer, at enkelte jobcentre anvender resultatdata for andre aktører i forbindelse med tilrettelæggelse af indsatsen.
- Analysen indikerer, at der samlet set ikke sker en fuldt rationel udvikling af markedet, hvor de aktører, der opnår de bedste resultater, anvendes i stigende grad.
- Jobcentrene lægger vægt på resultater og pris i valget af anden aktør samt på medarbejderne hos anden aktør, samarbejdet med anden aktør og kontinuerligt at benytte minimum to forskellige aktører (uafhængig af deres resultater) for at sikre fortsat konkurrence.
- Der er en stor, men ikke øget, koncentration hos et mindre antal aktører på markedet for både LVU- og Serviceudbuddet.

4.1 Udviklingen på LVU-udbuddet

I alt 18 aktører vandt LVU-udbuddet, hvoraf 11 aktører i praksis har varetaget opgaven på udbuddet og fået borgere i tilbud. Antal ledige ved andre aktører under LVU-udbuddet toppede i 4. kvartal 2007 og 1. kvartal 2008 på godt 7000 borgere.

Der er stor spredning i hvor meget de enkelte aktører benyttes og en høj grad af koncentration på LVU-markedet. Således anvendes en mindre gruppe af aktører i langt størstedelen af tilfældene.

- I 2007 varetog de fem mest anvendte aktører betjeningen af 94,19 procent af de visiterede borgere
- I 2008 varetog de fem mest anvendte aktører betjeningen af 90,80 procent af de visiterede borgere

Der er således initialt en stor koncentration på markedet hos nogle få aktører, men ikke en tendens til en stigende koncentration. Det kan dog ikke vurderes, om udviklingen fra 2007 til 2008 er udtryk for en tendens til en lavere koncentration eller er udtryk for en mere tilfældig bevægelse på markedet.

Det gør sig endvidere gældende, at de aktører, der anvendes mest, anvendes mest for begge målgrupper. Benyttes en aktør meget til målgruppen LVU'er med udsat arbejdsmarkedssituation, benyttes aktøren også meget for målgruppen af øvrige LVU'er.

I forhold til koncentrationen i anvendelsen af aktørerne, ses der kun mindre geografiske forskelle. For alle regioner gælder det således, at de to mest anvendte aktører i hver region anvendes i 60-65 procent af tilfældene.

4.1.1 Brugen af de mest effektive aktører på LVU-udbuddet

I det følgende analyseres koblingen mellem udviklingen på markedet og de enkelte aktørers resultater i de enkelte regioner.

For de aktører i Region Hovedstaden/Sjælland og region Midtjylland¹³, der har skabt de bedste resultater, ser udviklingen i deres andel af LVU-udbuddet (i hver deres region), således ud:

¹³ Det er disse to regioner, der er medtaget, idet de tilsammen udgør 87,5 procent af det samlede udbud i perioden 2007-2008.

Table 10: Udviklingen i andel af det samlede udbud i regionen for aktørerne med de bedste resultater

	1. kvrt 2007	2. kvrt 2007	3. kvrt 2007	4. kvrt 2007	1. kvrt 2008	2. kvrt 2008	3. kvrt 2008	4. kvrt 2008
Ramsdal (Hovedstaden/Sjælland)	0,0 %	7,3 %	8,7 %	8,7 %	9,8 %	10,0 %	10,1 %	8,8 %
Jobvision A/S (Hovedstaden/Sjælland)	0,0 %	12,3 %	9,1 %	8,8 %	8,6 %	8,6 %	11,1 %	13,9 %
Institut for karriereud- vikling (Midtjylland)	0,0 %	15,1 %	17,3 %	17,3 %	17,6 %	13,6 %	13,3 %	15,5 %

Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger

Således er der udsving i udviklingen, men set over hele perioden, er der ikke en markant forandring i den andel af det samlede udbud i regionen, som varetages af de aktører på LVU-udbuddet, som på regionsbasis har de bedste resultater.

For de aktører i region Hovedstaden/Sjælland og region Midtjylland, som har de mindre gode resultater, ser udviklingen i deres andel af LVU-udbuddet (i hver deres region) således ud:

Table 11: Udviklingen i andel af det samlede udbud i regionen, for aktørerne med mindre gode resultater

	1. kvrt 2007	2. kvrt 2007	3. kvrt 2007	4. kvrt 2007	1. kvrt 2008	2. kvrt 2008	3. kvrt 2008	4. kvrt 2008
Alecto-NetCom ApS (Hovedstaden/Sjælland)	0,0 %	6,0 %	5,1 %	5,2 %	5,4 %	7,4 %	10,9 %	13,4 %
Job4Gruppen ApS (Hovedstaden/Sjælland)	0,0 %	0,0 %	0,5 %	0,6 %	0,6 %	0,9 %	1,5 %	1,8 %
JobDK A/S (Midtjylland)	0,0 %	16,1 %	18,1 %	19,1 %	17,8 %	21,4 %	21,8 %	18,0 %

Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger

Samlet set anvendes aktørerne med de bedste resultater således ikke i markant grad mere, hvorimod aktørerne med de dårligste resultater har en lille forøgelse i deres andel af det samlede udbud set over en to-årig periode.

På denne baggrund vurderer Deloitte, at ovenstående indikerer, at der kun i begrænset omfang sker en hensigtsmæssig udvikling på markedet under LVU-udbuddet, hvor de aktører, der viser de bedste resultater, også anvendes i stigende grad. En del af forklaringen på dette skal findes i de overvejelser og processer, de enkelte jobcentre lægger til grund for deres valg af andre aktører, herunder medarbejdernes personlige relationer, det konkrete samarbejde og ønsket om at bevare konkurrence på markedet. Dette behandles yderligere i nedenstående afsnit 4.3.

4.2 Udviklingen på Serviceudbuddet

I alt 22 aktører vandt Serviceudbuddet, hvoraf 15 aktører i praksis har varetaget opgaven på udbuddet og fået borgere i tilbud. Anvendelsen af udbuddet toppede i 4. kvartal 2007 med over 8.500 borgere hos anden aktør. Ses anvendelsen et år efter, var den i 4. kvartal 2008 på cirka det halve.

Ses på koncentrationen på Serviceudbuddet, fremgår følgende:

- I 2007 varetog de fem mest anvendte aktører på Serviceudbuddet 76 procent af de visiterede borgere.
- I 2008 varetog de fem mest anvendte aktører på Serviceudbuddet 79 procent af de visiterede borgere.

Der er således en mindre gruppe på fem aktører, der anvendes meget, og en større gruppe på 10 aktører, der anvendes i mindre grad. Den andel af markedet, som de mest anvendte aktører udgør, er nogenlunde uændret fra 2007 til 2008 dog med en svagt stigende tendens.

Endvidere gør det sig gældende for Serviceudbuddet, at de aktører, der anvendes mest, anvendes mest for begge målgrupper. Det er således sådan, at benyttes en aktør meget til målgruppen seniorer, så benyttes aktøren også meget for målgruppen med erhvervskompetencegivende uddannelse. Det samme gør sig gældende for LVU-udbuddet. De aktører, der anvendes mest for den ene målgruppe under LVU-udbuddet, anvendes også mest på den anden målgruppe. Det er dog ikke de samme aktører, der anvendes mest på begge udbud.

I forhold til regioner er der en tendens til, at anvendelsen af aktører i Hovedstaden/Sjælland er mere spredt end i de øvrige regioner.

Den aktør i Region Hovedstaden/Sjælland, der anvendes mest, anvendes således i 22 procent af tilfældene. I Midtjylland anvendes den mest brugte aktør i 35 procent af tilfældene, i Syddanmark i 36 procent og i Nordjylland i 41 procent af tilfældene.

Ydermere ses det af nedenstående tabel, at der særligt i Nordjylland og Syddanmark er en stor koncentration på markedet. Tabellen viser, hvor stor en andel af det samlede udbud i hver region, som varetages af de to mest anvendte aktører i hver region.

Tabel 12: Serviceudbud, de to mest anvendte aktørers andel af udbuddet i henholdsvis 2007 og 2008 fordelt på regioner

	Hovedstaden/ Sjælland	Midtjylland	Nordjylland	Syddanmark
2007	40,4 %	50,7 %	73,1 %	68,6 %
2008	32,6 %	49,3 %	74,0 %	65,7 %

Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger

Det ses endvidere, at tendensen i de mest markante regioner, Hovedstaden/Sjælland og Nordjylland, er tydeligere i 2008 end i 2007.

4.2.1 Brugen af de mest effektive aktører på Serviceudbuddet

Ses udviklingen for de aktører, der har de bedste resultater, tegner følgende billede sig:

Tabel 13: Serviceudbud, samlet oversigt over andelen af udbuddet hos de aktører, der har de bedste resultater i hver region

	1. kv 2007	2. kv 2007	3. kv 2007	4. kv 2007	1. kv 2008	2. kv 2008	3. kv 2008	4. kv 2008
HK Udvikling og Vækst (Nordjylland)	0,0 %	3,8 %	2,9 %	2,5 %	2,8 %	2,5 %	1,8 %	1,3 %
Institut for Karriereudvikling (Midtjylland)	0,0 %	14,2 %	12,6 %	10,6 %	11,4 %	10,8 %	7,1 %	7,5 %
BHJ-Karriereudvikling A/S (Hovedstaden/Sjælland)	0,0 %	4,8 %	4,9 %	4,3 %	4,2 %	4,3 %	3,9 %	2,9 %
AOFJOB a/s (Syddanmark)	0,0 %	17,0 %	17,2 %	15,5 %	13,8 %	13,7 %	13,3 %	13,4 %

Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger

Som det fremgår, er der en tendens til, at de aktører, der har de bedste resultater, anvendes i faldende omfang over en toårig periode.

Ses på udviklingen for aktører med mindre gode resultater, tegner det omvendte billede sig:

Tabel 14: Serviceudbud, samlet oversigt over andelen af udbuddet hos de aktører, der har mindre gode resultater i hver region

	1. kv 2007	2. kv 2007	3. kv 2007	4. kv 2007	1. kv 2008	2. kv 2008	3. kv 2008	4. kv 2008
SoftAdvice ApS (Midtjylland)	0,0 %	0,0 %	0,0 %	4,1 %	5,0 %	6,6 %	8,2 %	8,1 %
JobDK A/S (Midtjylland)	0,0 %	5,8 %	8,9 %	9,6 %	7,9 %	7,3 %	7,3 %	2,8 %
Alecto-NetCom ApS (Syddanmark)	0,0 %	0,0 %	3,5 %	6,5 %	8,4 %	9,5 %	13,7 %	16,4 %

Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger

Som det fremgår, er der generelt en tendens til, at de aktørerne, der har de dårligste resultater over den toårige periode, har opnået en større

andel af udbuddet. En af de tre aktører har dog en markant nedgang fra 3. kvartal 2008 til 4. kvartal 2008, men har ellers ligeledes oplevet en stigende tendens.

Som det fremgår, er nogle af de aktører, der har skabt de dårligste resultater, kommet sent ind på markedet, hvilket kan have en betydning for deres samlede resultater. Dette menes dog ikke at være en forklaring, da aktørerne også har mindre gode resultater, når der udelukkende måles på bonus på de grupper af borgere, som disse aktører har været indsat for over en længere periode.¹⁴

Den samlede udvikling på LVU- og Serviceudbuddets marked afspejler således ikke umiddelbart en rationel udvælgelse af de bedste aktører, og datamaterialet viser, at brugen af de mest effektive aktører ikke optimeres. I de kommende afsnit analyseres, hvad baggrunden for denne udvikling kan være.

4.3 Caseanalyse på ti jobcentre

I det følgende suppleres ovenstående analyse af udviklingen med en caseanalyse på de ti jobcentre, der på hvert udbud har flest borgere henvist til anden aktør på henholdsvis LVU- og Serviceudbuddet. Analysen skal vise, hvorvidt data kan indikere, at jobcentrene har anvendt effektdata fra www.jobindsats.dk til at foretage ændringer i valget af anden aktør ud fra omfanget af opnået bonus hos andre aktører.

Baggrunden for denne supplerende analyse er at teste en hypotese om, at jobcentrene tilrettelægger deres indsats og valg af anden aktør på baggrund af data for aktørernes opnåelse af bonus fra www.jobindsats.dk.

Hypotesen er således, at jobcentrene trak bonusdata fra www.jobindsats.dk i 4. kvartal 2008 og omlagde deres anvendelse af anden aktør efter aktørernes resultater, således at jobcentrene i 1. kvartal 2009 anvendte de aktører, der tidligere i pågældende jobcenter har opnået de højeste bonusandele.

4.3.1 Caseanalyse på LVU-udbuddet

På LVU-udbuddet er de ti jobcentre som i 3. kvartal 2008 havde flest borgere hos anden aktør valgt ud på baggrund af data fra www.jobindsats.dk. Analysen bygger således på tal for de enkelte jobcentre og udviklingen i det enkelte jobcenters anvendelse af andre ak-

¹⁴ Det vil sige, når der udelukkende vurderes på bonusandele efter 4, 6 og 9 måneder og frasorteres bonus efter 12 og 15 måneder.

tører. På dette tidspunkt var det muligt for jobcentrene at trække data for, hvor meget bonus andre aktører havde opnået efter at have haft borgere i 6 måneder (påbegyndt i løbet af andet halvår 2007). Det er hypotesen, at hvis jobcentrene tilrettelagde deres anvendelse af anden aktør på baggrund af opnået bonus, ville de i 1. kvartal 2009 anvende de aktører, som tidligere havde skabt de bedste resultater.

Tabel 15: Udviklingen i ti jobcentres anvendelse af anden aktør på LVU-udbuddet

		Gennemsnitlig 6 måneders bonus for			Øget andel på baggrund af positive resultater
		Andel i 3. kv. 2008	3. og 4. kv. 2007	Andel i 1. kv. 2009	
Frederiksberg	Aktører i alt	100,0%	17,35	100,0%	Nej
	Ramsdal A/S	34,5%	25,25	17,4%	
	Job Vision A/S	32,6%	21,25	64,4%	
	Alecto-NetCom ApS	21,3%	16,45	10,6%	
	Institut for Karriereudvikling	13,9%	14,7	7,6%	
Gentofte	Aktører i alt	100,0%	19,1	100,0%	Ja
	Ramsdal A/S	19,7%	10,55	9,7%	
	Job Vision A/S	16,7%	23,15	9,7%	
	Alecto-NetCom ApS	33,0%	15,65	37,1%	
	Institut for Karriereudvikling	33,5%	23,7	44,6%	
Gladsaxe	Aktører i alt	100,0%	19,25	100,0%	Ja
	Job Vision A/S	39,3%	43,35	72,4%	
	Institut for Karriereudvikling	51,8%	15,8	17,1%	
København	Aktører i alt	100,0%	21,85	100,0%	Nej
	Hartmanns A/S	13,2%	20,5	10,4%	
	JobDK A/S	33,9%	22,6	29,2%	
	Jersing A/S	3,7%	20,6	4,8%	
	Alecto-NetCom ApS	9,7%	0	21,1%	
	Dansk Personale Udvikling	6,2%	19,4	7,6%	
	Institut for Karriereudvikling	35,7%	21,9	28,1%	
Lyngby-Taarbæk	Aktører i alt	100,0%	15,45	100,0%	Ja
	Alecto-NetCom ApS	32,2%	0	31,7%	
	Institut for Karriereudvikling	42,4%	16,2	46,7%	
Odense	Aktører i alt	100,0%	26,35	100,0%	Nej
	Ramsdal A/S	50,0%	32,4	47,9%	
	Alecto-NetCom ApS	50,0%	20,25	52,8%	
Roskilde	Aktører i alt	100,0%	29	100,0%	Nej
	Ramsdal A/S	62,7%	29,3	52,8%	
	Institut for Karriereudvikling	37,3%	28	49,1%	
Silkeborg	Aktører i alt	100,0%	17,9	100,0%	Nej
	Ramsdal A/S	53,6%	22,5	42,3%	
	Job Vision A/S	50,0%	12,5	57,7%	
Aalborg	Aktører i alt	100,0%	25,55	100,0%	Ja
	Job Vision A/S	39,3%	25,9	44,0%	
	JobDK A/S	36,3%	31,4	39,1%	
	Institut for Karriereudvikling	29,2%	19,05	21,0%	
Århus/Samsø	Aktører i alt	100,0%	25,3	100,0%	Nej
	Ramsdal A/S	27,3%	28,3	26,5%	
	Job Vision A/S	27,3%	23,35	26,6%	
	JobDK A/S	27,6%	23,7	21,5%	
	Institut for Karriereudvikling	18,1%	25,55	25,4%	

Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger.

Som det fremgår, har der på fire jobcentre været øget brug af de aktører, der har skabt de bedste resultater (i den periode, som på daværende tidspunkt var tilgængelig), hvor der på seks jobcentre har været en mindre anvendelse af aktørerne med de bedste resultater.

4.3.2 Caseanalyse på Serviceudbuddet

Samme analyse er gennemført på Serviceudbuddet for de ti jobcentre, som på dette udbud i 3. kvartal 2008 havde flest borgere hos anden aktør, valgt ud på baggrund af data fra www.jobindsats.dk.

Tabel 16: Udviklingen i ti jobcentres anvendelse af anden aktør på Serviceudbuddet

		Andel 3. kv. 2008	Gennemsnitlig 6 måneders bonus 3. og 4. kv. 2007	Andel 1. kv. 2009	Øget andel på baggrund af positive resultater
Esbjerg/Fanø	Aktører i alt	100,0%	9,9	100,0%	
	Ramsdal A/S	16,0%	8,75	27,6%	
	Institut for Karriereudvikling	84,0%	10,55	72,4%	Nej
Herning	Aktører i alt	100,0%	12,4	100,0%	
	SoftAdvice ApS	55,1%	5,4	59,9%	
	AOFJOB a/s	45,5%	7,15	39,5%	Nej
Hjørring	Aktører i alt	100,0%	17,15	100,0%	
	Institut for Karriereudvikling	50,4%	12,7	39,0%	
	Job4Gruppen ApS	49,6%	23,4	61,9%	Ja
Horsens	Aktører i alt	100,0%	20,65	100,0%	
	Ramsdal A/S	58,6%	17,9	44,4%	
	Job4Gruppen ApS	44,9%	20,3	58,2%	Ja
København	Aktører i alt	100,0%	14,7	100,0%	
	Ramsdal A/S	30,4%	15,85	43,0%	Ja
	Jersing A/S	17,4%	15,7	16,6%	
	Alecto-NetCom ApS	47,8%	12,65	40,4%	
Næstved	Aktører i alt	100,0%	13,95	100,0%	
	Institut for Karriereudvikling	19,1%	14,9	24,9%	Ja
	Job4Gruppen ApS	80,9%	13,4	75,1%	
Odense	Aktører i alt	100,0%	21,75	100,0%	
	Ramsdal A/S	36,8%	28,8	31,4%	Nej
	HK Udvikling og Vækst	23,4%	17,7	29,8%	
	Alecto-NetCom ApS	40,6%	15,4	39,1%	
Slagelse	Aktører i alt	100,0%	21,5	100,0%	
	Aktuel Undervisning ApS	53,5%	23,4	47,2%	Nej
	AOFJOB a/s	46,5%	19,45	52,8%	
Aabenraa	Aktører i alt	100,0%	23,8	100,0%	
	Institut for Karriereudvikling	50,0%	17,35	53,8%	
	AOFJOB a/s	50,5%	31,55	49,7%	Nej
Aalborg	Aktører i alt	100,0%	17,55	100,0%	
	JobDK A/S	27,5%	20,6	24,5%	Nej
	AOFJOB a/s	55,5%	18,05	53,7%	
	Job4Gruppen ApS	22,5%	14,55	25,3%	

Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger.

For Serviceudbuddet har der ligeledes på fire jobcentre været en øget brug af de aktører, der har skabt de bedste resultater (for den periode, som på daværende tidspunkt var tilgængelig), hvor der på seks jobcentre har været en mindre anvendelse af aktørerne med de bedste resultater.

4.3.3 Opsamling på caseanalyse

Analysen af udviklingen i anvendelsen af anden aktør på ti jobcentre på hvert udbud viser, at der ikke er et generelt mønster i anvendelsen af anden aktør hos de ti jobcentre. Der kan dog for nogle jobcentre konstateres en vis sammenhæng mellem gode resultater hos en given anden aktør og en øget anvendelse af aktøren, hvilket kan indikere, at der i nogle jobcentre også anvendes data for andre aktørers resultater, når anvendelsen af anden aktør tilrettelægges.

Samlet set vurderer Deloitte på baggrund af ovenstående analyse, at data indikerer, at enkelte jobcentre anvender resultatdata for andre aktører i forbindelse med tilrettelæggelse af indsatsen, men at jobcentre ikke konsistent vælger anden aktør strategisk efter den enkelte aktørs faktisk leverede effekter. I det følgende analyseres nærmere, hvilke rationaler der ligger bag jobcentrenes valg af aktører.

4.4 Kriterier for valget af anden aktør

Som det fremgår af ovenstående, kan der med et ensidigt fokus på den kvantitative analyse konkluderes, at der ikke sker en hensigtsmæssig udvikling af markedet i den forstand, at aktører med de bedste resultater ikke opnår en større del af markedet. I fokusgrupperne har jobcentre og andre aktører givet nogle kvalitative forklaringer på udviklingen ved at beskrive, ud fra hvilke parametre og vurderinger anden aktør vælges.

Når Jobcentrene vælger anden aktør, er der mange parametre i spil. Dels nogle meget målbare og dels nogle mindre målbare parametre. Jobcentrene peger på nedenstående væsentlige udvælgelseskriterier, mens Deloitte's samlede vurdering er, at også minimering af den enkelte sagsbehandlers administrative tidsforbrug er et væsentligt kriterium:

- Aktørernes indsats og effekt
- Priser
- Samarbejde og lokal repræsentation
- Fastholdelse af lokal konkurrence
- Minimering af ressourceforbrug.

Aktørernes indsats og resultater

Jobcentrene kigger dels på aktørernes indsats i form af aktiveringsgrad, jobsamtaler til tiden, første aktiveringstilbud til tiden og gentagne aktiveringstilbud til tiden. Nogle jobcentre kigger også på bonusandele, men det er primært de øvrige kvantitative data, der ligger til

grund. Når jobcentrene skal forklare baggrunden for, at de fleste ikke kigger på bonusandele, er det dels fordi data ikke har været tilgængelige længe nok, og dels fordi data for minimumsrettigheder er mere konkrete, nemmere at forholde sig til samt opfattes som lettere for anden aktør at handle på.

Priser

Jobcentrene ser også på prisen, hvor det vægtes højt, at man ikke vil vælge de dyreste aktører, hvilket også berøres i jobcentrenes egne opfølgninger med de aktører, de anvender. Resultaterne i evalueringens fase 1 viser, at der ikke eksisterer en entydig sammenhæng mellem pris og effekt af anden aktørs indsats. De kvantitative analyser i fase 1 viser, at jobcentrene tenderer til at vælge andre aktører med priser i den billige ende af markedet, hvilket også bekræftes af jobcentrene i forbindelse med de kvalitative aktiviteter gennemført i denne fase 2. Denne tendens synes at retfærdiggøres af analysen i fase 1, som viser, at der ikke er noget, der tyder på, at de dyreste aktører er bedre til at bringe de ledige i beskæftigelse eller til at opfylde de lediges minimumsrettigheder.

Samarbejde og lokal repræsentation

Derudover foretrækker jobcentrene at anvende andre aktører, som de tidligere har haft et godt samarbejde med eller kender på anden vis, fordi det er deres klare opfattelse, at et godt samarbejde mellem jobcenter og anden aktør skaber de bedste resultater. For jobcentrene indebærer dette blandt andet, at de foretrækker, at aktørerne er lokalt forankret, dels for at de har et stort kendskab til det lokale arbejdsmarked, og dels for at de ledige ikke skal rejse alt for langt. De ledige skal være geografisk mobile, men jobcentrene har bedst erfaring med at samarbejde med aktører, der befinder sig i lokalområdet.

Det helt afgørende når jobcentrene skal vælge anden aktør er dog medarbejderne og den lokale ledelse. Jobcentrene og anden aktør beskriver, at den type ydelse, som jobcentrene køber hos anden aktør, er meget personbåret og samarbejdsorienteret. Dette betyder, at de helt konkrete medarbejdere hos den enkelte aktør lokalt er meget afgørende, når jobcentrene træffer beslutninger vedrørende anden aktør. Således er det jobcentrenes vurdering, at det er medarbejderne hos den lokale anden aktør, der er afgørende for dels at sikre det gode samarbejde, og dels at skabe resultaterne.

Fastholdelse af lokal konkurrence

Endnu en parameter er, at jobcentrene gerne vil have nogle aktører at vælge mellem, hvilket betyder, at de ofte fordeler opgaven til flere, selvom én aktør leverer de bedste dokumenterede resultater. For mange af de mindre jobcentre vil dette ofte være en fordeling mellem to

aktører, for de større jobcentre kan det være flere. Jobcentrene udtrykker, at dette skyldes, at de ønsker konkurrence på markedet og dermed også er nødt til at sikre, at aktørerne har et fornuftigt økonomisk grundlag. Med jobcentrenes ord skyldes fordelingen således ikke en lighedstankegang eller rimelighedstankegang, men er en sikring af konkurrencen på sigt.

Ressourceforbrug og kendskab er de væsentligste kriterier

Samlet set er det Deloitte's vurdering, at det helt overvejende er op til den enkelte jobcentermedarbejder at udvælge anden aktør i den konkrete sag. Dette understøtter en tendens til, at anden aktør ikke altid vælges rationelt i forhold til, hvad der må forventes at give de bedste resultater for den enkelte ledige. I stedet lader det til at valget af anden aktør i den enkelte sag i høj grad er baseret på, hvilken aktør der plejer at blive brugt, samt hvad der i den konkrete sag administrativt vurderes at være nemmest og mindst ressourcekrævende. Deloitte vurderer således, at det primære kriterium i valget af anden aktør ofte er en minimering af ressourceforbruget i forbindelse med udsøgning og henvisning, hvilket ofte resulterer i at jobcentrene vælger det velkendte.

5. Delanalyse 4. Myndighedsoverdragelse

Analysen af myndighedsoverdragelsen til anden aktør er baseret på fokusgruppeinterview med deltagelse af repræsentanter fra jobcentre og andre aktører. Analysen giver på denne baggrund nogle indikationer og en temperaturmåling på status, samt peger på nogle helt konkrete udfordringer på dette område.

På baggrund af nedenstående delanalyse fire vurderer Deloitte, at

- myndighedsoverdragelsen generelt har haft en positiv betydning for mulighederne for at tilrettelægge indsatsen hensigtsmæssigt og medvirket til at forenkle og afbureaukratisere indsatsen i jobcentre. Der er dog både hos anden aktør og hos jobcentrene ønske om og forslag til bedre tilrettelæggelse, fx en større grad af standardisering af processer, blanketter, dataudveksling, it-understøttelse m.v. på tværs af aktører og jobcentre.
- Overdragelsen af myndighedsansvaret til anden aktør letter det administrative arbejde med den enkelte borger, men at der fortsat er et betydeligt potentiale for yderligere forenkling forbundet med særligt tydeligere snitfladedefinition af roller og ansvar mellem jobcentre og anden aktør. Dette vedrører således primært hvordan de enkelte jobcentre har valgt at administrere og udmønte myndighedsoverdragelsen. I den forbindelse ønskes der en specificering af, hvad der er ”kan”-opgaver og ”skal”-opgaver for eksempel i forbindelse med dokumentation.

5.1 Status på myndighedsoverdragelsen

Deloitte har ikke gennemført en dybtgående analyse af status på myndighedsoverdragelsen, men har på baggrund af et begrænset kvalitativt materiale med jobcentre og andre aktører foretaget en umiddelbar temperaturmåling i forhold til implementering, høstede fordele og fortsatte udfordringer forbundet med myndighedsoverdragelsen. Overdragelsen af myndighedsansvaret til anden aktør har betydet, at anden aktør på lige fod med jobcentret kan træffe afgørelser vedrørende langt de fleste områder i borgerens sag.

Det er en klar og samstemmig oplevelse hos jobcentre og andre aktører, at myndighedsoverdragelsen har haft en positiv betydning. Både jobcentre og andre aktører fremhæver i den forbindelse, at myndighedsoverdragelsen har betydet reduceret administration, samt at mange beslutninger er rykket tættere på borgeren. Der er således den klare

opfattelse, at jobcentre og andre aktører ved overdragelse af myndighedsansvar har opnået de administrative fordele, som var en del af baggrunden for tiltaget. Samtidig vurderes det dog, at der fortsat også er plads til forbedringer særligt i forhold til de administrative snitflader og benyttelse af it-systemer.

Andre aktører oplever, at de skal varetage mange nye opgaver, for eksempel indrapporteringer til A-kasserne, og giver også udtryk for, at myndighedsopgaven har betydet et større ansvar. Dette har bevirket, at medarbejderne skal klædes endnu bedre på og der er sket et mindre skifte i, hvilke kompetencer anden aktør efterspørger, når der skal ansættes medarbejdere. Hvor anden aktør tidligere havde et klart fokus på, at medarbejderne var konsulenter, der skulle motivere og engagere, har de nu for eksempel behov for, at medarbejdere også kan varetage de administrative opgaver. Andre aktører mener, at dette medfører en udfordring, da det er vanskeligt både at leve op til de store kvalitetskrav til, at medarbejderne skal være yderst kvalificerede og have erfaring med de specifikke krav i beskæftigelseslovgivning, herunder kravene vedrørende rettidighed, samtaler og aktivering, og samtidig være meget fleksible. Det betyder at anden aktør både skal have betydelige faglige kompetencer i dybden, men samtidig opretholde en stor bredde, der kan udnyttes fleksibelt i forhold til jobcentrenes behov.

For anden aktør er det endvidere en udfordring, at jobcentrene gør tingene forskelligt, for eksempel er blanketgangene forskellige. For aktører, der primært arbejder i enkelte lokalområder, har dette ikke den store betydning, men de landsdækkende aktører oplever de store forskelle som en udfordring. De forskellige it-systemer, tilgange og forventninger hos jobcentrene mindsker overførbareheden af den viden, medarbejderne tilegner sig, hvilket betyder, at de stordriftsfordele, andre aktører kunne have ved at agere landsdækkende, bliver mindre. For eksempel mindskes udbyttet af fælles kompetenceudvikling, i nogen udstrækning hindres udarbejdelse af ensartede processer og forretningsgange, der kan anvendes på tværs af lokale afdelinger, og medarbejdere, der flyttes mellem forskellige lokalafdelinger, skal kunne omstille sig til forskellige processer og samarbejdsflader med jobcentrene. Endvidere er det meget forskelligt, i hvilken grad jobcentrene har gennemført overdragelsen af myndighedsansvar til andre aktører, generelt er det dog sådan, at de mindre jobcentre har mindre formelle og mindre afklarede arbejdsgange, men snarere håndterer samarbejde og snitflader hen ad vejen. Dette indikerer, at der fortsat er en nogen uklarhed om regelgrundlaget og de faktiske muligheder, dette giver.

Jobcentrene giver udtryk for, at de er med til at oplære medarbejderne hos anden aktør i beskæftigelseslovgivningen og de krav, den stiller. Nogle jobcentre vurderer, at nogle andre aktører skal serviceres meget for at løse opgaven. Omvendt er det en opfattelse hos jobcentrene, at

jobcentrene på denne måde positivt er med til at sikre et højt fagligt niveau i opgaveløsningen og dermed bedre resultater.

5.2 Konkrete udfordringer

Det, som jobcentre og andre aktører primært peger på, som områder, der fortsat kan forbedres, vedrører:

- Administrative opgaver
- Yderligere afklaring af krav/forventninger til anden aktør.

Administrative opgaver

Generelt er det Deloittes vurdering på baggrund af udsagn fra jobcentrene, at myndighedsoverdragelsen til anden aktør har medført en administrativ lettelse. Der kan dog fortsat effektiviseres og forenkles, så der opnås yderligere administrative lettelser. Andre aktører udtrykker, at overdragelsen af myndighedsansvaret har betydet nye administrative opgaver, idet en stor del af dokumentationen og registreringen af oplysninger nu varetages hos anden aktør. Jobcentrene giver udtryk for, at en del af administrationen er mindsket, men at andre dele er øget, blandt andet i forhold til at jobcentrene har ansvaret for at udøve tilsyn med anden aktør, og at jobcentrene behandler de klagesager, der er vedrørende anden aktørs servicering af borgerne og afgørelser i borgernes sager. Dertil kommer, at enkelte dele af administrationen på anden aktørs sager fortsat kun kan varetages af jobcentrene.

Behov for yderligere præciseringer af ”kan” og ”skal”

Både anden aktør og jobcenter giver udtryk for, at der på visse områder er tvivl om, hvad der er kan-opgaver, og hvad der er skal-opgaver. Dette betyder, at anden aktør ofte orienterer jobcentret om foreksempel udviklingen i en borgers sag. Denne indrapportering er tidskrævende for både anden aktør og jobcentret. Alle de opgaver, hvor anden aktør og jobcenter ikke *ved*, hvorvidt der er tale om en kan- eller en skal-opgave, vil anden aktør ofte udføre for at undgå kritik. Der er således et udtalt ønske om, at få præciseret krav og forventninger til anden aktør i detaljen, for at sikre overholdelse af lovgivningens ord og intentioner samt undgå unødvendigt arbejde.

6. Delanalyse 5. Udlægningstidspunkt for LVU-udbuddet

I dette afsnit analyseres det faktiske udlægningstidspunkt, det vil sige, hvor lang tid efter første ledighedsdag, de ledige LVU'er udlægges til anden aktør.

Udlægningstidspunkterne er specificeret i Udbud af beskæftigelsesindsatsen – kontant- og aktiveringsforløb – for ledige med lange videregående uddannelser. På baggrund af beskæftigelsesregionens analyse af LVU-arbejdsmarkedet er målgrupper og udlægningstidspunkter fastsat:

1. LVU'er med udsat arbejdsmarkedssituation, der har behov for en særlig og tidlig indsats, lægges ud til anden aktør efter fire måneders ledighed.
2. Alle øvrige LVU'er lægges ud til anden aktør efter syv måneders ledighed.

De faktiske udlægningstidspunkter er beregnet på baggrund af data leveret af Arbejdsmarkedsstyrelsen. Data indeholder udlægningstidspunktet for ledige med første ledighedsdag efter 1. januar 2007, og som er henvist til anden aktør til og med 1. kvartal 2009 (dvs. med sidste udlægningsdato den 31. marts 2009)¹⁵. Borgere med første ledighedsdato før 2007 er således ikke en del af opgørelsen. I tolkningen af resultaterne nedenfor er det vigtigt generelt at være opmærksom på, at jobcentrenes aktivering af de ledige udskyder det obligatoriske henvisningstidspunkt. Udlægning senere end efter henholdsvis fire og syv måneder kan således fortsat være rettidigt.

På baggrund af nedenstående delanalyse 5 vurderer Deloitte, at

- Det faktiske udlægningstidspunkt under LVU-udbuddet for begge målgrupper sker senere end de henholdsvis fire og syv måneder, der er fastsat i LVU-udbuddet.

¹⁵ Deloitte har i det modtagne datasæt frasorteret alle ledige med en dagpengedato før d. 1/1-2007, da det først var muligt for jobcentrene at bruge LVU-udbuddet fra 2. kv. 2007

- 40 procent af udsatte LVU'er er udlagt efter fire måneder, og 55 procent af målgruppen af øvrige LVU'er er udlagt efter syv måneder.
- Med henvisning til jobcentrenes aktivering kan udlægning senere end efter henholdsvis fire og syv måneder dog fortsat være rettidigt.

6.1 Det faktiske udlægningstidspunkt for LVU'er med udsat arbejdsmarkedssituation

I søjlediagrammet figur 3 ses det faktiske udlægningstidspunkt for LVU'er med udsat arbejdsmarkedssituation.

Som det fremgår, bliver der udlagt flest i denne målgruppe til anden aktør ved ledighed mellem 120 og 130 dage, hvilket svarer til det udlægningstidspunkt som LVU-udbuddet foreskriver for denne målgruppe.

Imidlertid fremgår det også, at mange borgere først bliver visiteret til anden aktør langt senere.

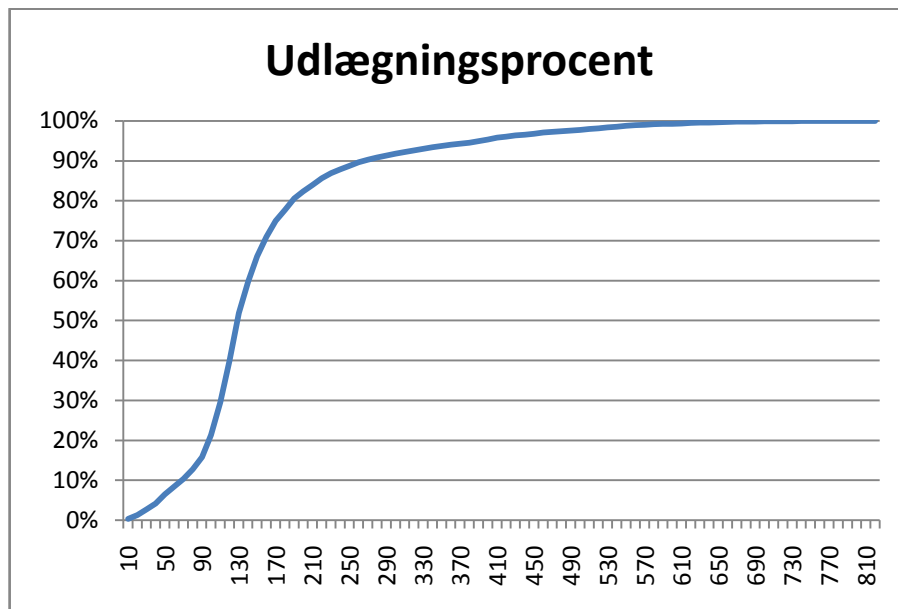
Figur 3: Antal borgere fordelt efter det faktiske udlægningstidspunkt, LVU'er med udsat arbejdsmarkedssituation



Kilde: Data leveret af Arbejdsmarkedsstyrelsen og egne beregninger

I nedenstående figur 4 ses udlægningstidspunktet som procentvis udvikling. Figuren viser altså, hvor stor en procentdel af de ledige i denne målgruppe, der efter en given periode er blevet udlagt til anden aktør.

Figur 4: Udlægningsprocent efter udlægningstidspunkt, LVU'er med udsat arbejdsmarkedssituation



Kilde: Data leveret af Arbejdsmarkedsstyrelsen og egne beregninger

Efter de 120 dage, som er det fastsatte udlægningstidspunkt for målgruppen, er kun 40 procent reelt udlagt til anden aktør. Efter 130 dage er 50 procent af målgruppen udlagt.

Derefter går det dog langsomt med at få udlagt målgruppen til anden aktør, og først efter 270 dage er 90 procent udlagt til anden aktør. Jobcentrene udlægger således opgaven til anden aktør langt senere end de fire måneder, og over halvdelen af målgruppen er ikke udlagt efter fire måneder. Endvidere er det værd at bemærke, at en stor del af målgruppen først udlægges meget sent. Som nævnt ovenfor udskyder jobcentrenes aktivering af de ledige det obligatoriske henvisningstidspunkt, hvorfor udlægning senere end efter fire måneder fortsat kan være rettidigt.

6.2 Det faktiske udlægningstidspunkt for øvrige LVU'er

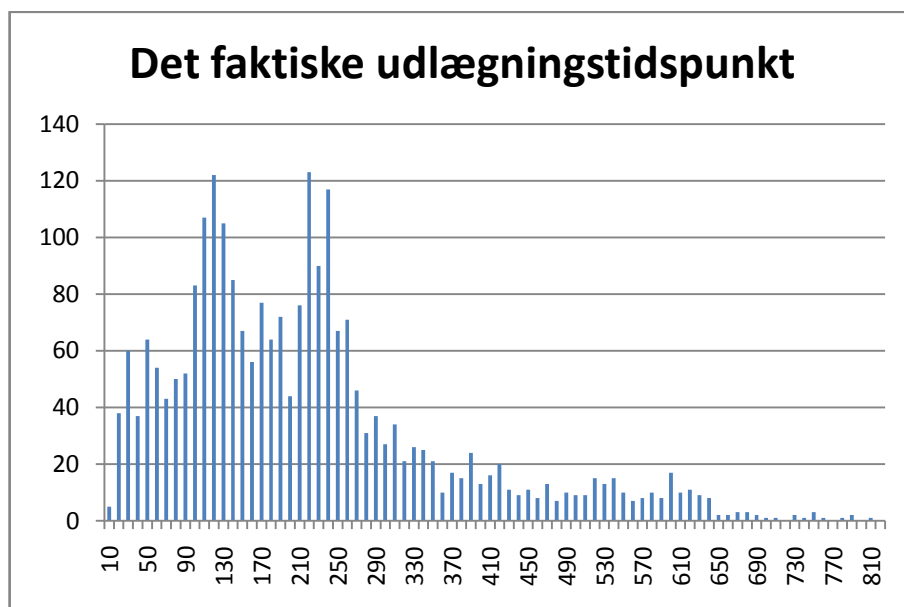
For målgruppen øvrige LVU'er er udlægningstidspunktet i LVU-udbuddet fastsat til syv måneder efter første ledighedsdato.

Som det fremgår af figur 5, er der to store ryk i de faktiske udlægningstidspunkter. Det ene er omkring det fastsatte tidspunkt i LVU-udbuddet, det vil sige omkring de syv måneder. Derudover er der også et ryk omkring fire måneder efter de lediges første ledighedsdato.

Dette kan være udtryk for, at nogle jobcentre vælger, at borgerne i de to LVU-målgrupper skal udlægges til anden aktør på samme tidspunkt, og derfor også sætter fire måneder som udlægningstidspunkt for målgruppen øvrige LVU'er. En anden mulig forklaring er, at det ofte kan være svært for jobcentre at skelne mellem de to målgrupper under LVU-udbuddet.

Det fremgår endvidere af søjlediagrammet, at en del borgere først udlægges til anden aktør meget sent, og at nogle borgere først visiteres til anden aktør efter mere end to år.

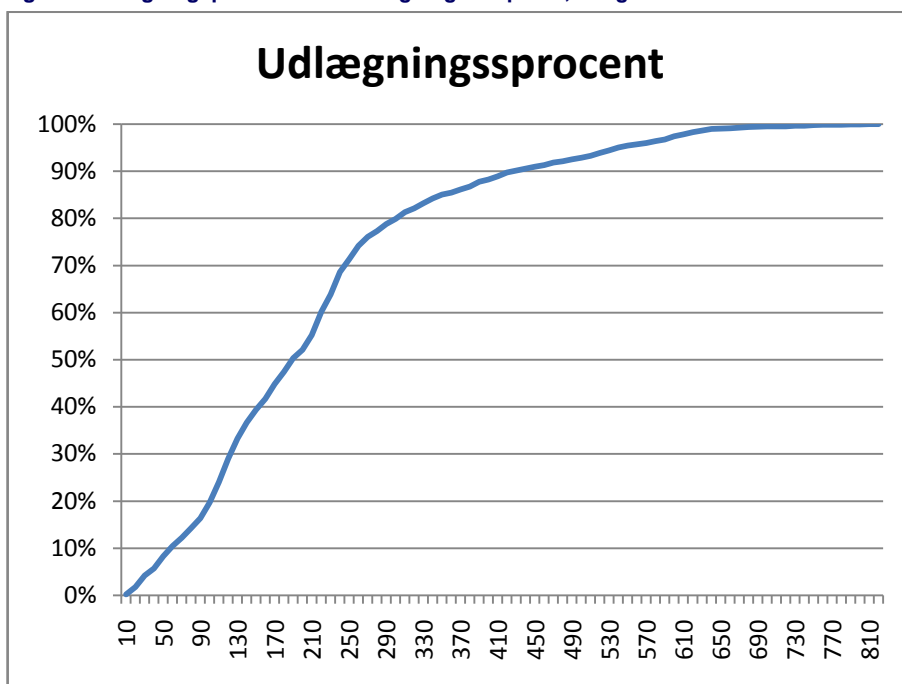
Figur 5: Antal borgere fordelt efter det faktiske udlægningstidspunkt, øvrige LVU'er



Kilde: Data leveret af Arbejdsmarkedsstyrelsen og egne beregninger

I nedenstående figur ses udlægningstidspunktet som procentvis udvikling. Altså efter hvor mange dage hvor stor en procentdel af de ledige i denne målgruppe er blevet udlagt til anden aktør.

Figur 6: Udlægningsprocent efter udlægningstidspunkt, øvrige LVU'er



Kilde: Data leveret af Arbejdsmarkedsstyrelsen og egne beregninger

Efter 210 dage, hvor alle ledige i denne målgruppe burde være udlagt, er 55 procent af målgruppen reelt udlagt til anden aktør.

Efter et år er 15 procent af målgruppen fortsat ikke udlagt til anden aktør. Jobcentrene udlægger altså en markant del af målgruppen langt senere end de syv måneder. Som nævnt ovenfor udskyder jobcentrenes aktivering af de ledige det obligatoriske henvisningstidspunkt, hvorfor udlægning senere end efter fire måneder fortsat kan være rettidigt.

Det faktiske udlægningstidspunkt for begge målgrupper under LVU-udbuddet er langt senere end fastsat i LVU-udbuddet. For udsatte LVU'er er 40 procent udlagt efter de fire måneder, hvor 55 procent af målgruppen af øvrige LVU'er er udlagt efter de syv måneder.

7. Dataanalysens hovedkonklusioner

I det følgende præsenteres Deloitte's vurderinger og konklusioner i forhold til de overordnede analyse spørgsmål, der er stillet som ramme for datanalysen. Konklusioner og vurderinger baseres på de delanalyser Deloitte har gennemført og præsenteret i kapitlerne 2 til 6.

7.1 Aktiv indsats og resultater

Datanalysen viser, at udbuddenes incitamentsstruktur, målingerne af minimumskravene og synligheden heraf spiller en stor rolle i tilrettelæggelsen af og fokus for indsatsen hos anden aktør.

Den samme aktør agerer meget forskelligt på tværs af regioner

En central konklusion, når der ses på andre aktørers resultater og baggrunden for resultaterne, er, at landsdækkende aktører agerer meget forskelligt i de enkelte regioner. Faktisk i et sådant omfang, at aktørerne, når der ses på de leverede resultater, ikke kan opfattes som den samme aktør, men skal ses i forhold til den lokale repræsentation.

Dette kommer til udtryk ved, at aktørerne agerer vidt forskelligt i forhold til aktiveringsgrad, aktiveringsredskaber og minimumsrettigheder, hvilket naturligvis endvidere skaber betydelige forskelle i resultater.

Forskellene kan ikke på baggrund af dataanalysen forklares med regionale forskelle og vilkår, da aktørerne inden for de enkelte regioner, agerer vidt forskelligt. De forklaringer, der kunne være i form af det lokale arbejdsmarked, virksomhedsstruktur, demografi osv., kan ikke forklare, hvordan andre aktører tilrettelægger indsatsen, eller hvilke resultater, de skaber.

Årsagerne til de betydelige forskelle er ifølge jobcentre og andre aktører den lokale aktørs medarbejdere, lokalkendskab og samarbejde med det lokale jobcenter. Disse faktorer er de helt afgørende for indsatsen og resultaterne hos andre aktører.

Overholdelse af minimumskrav

For den del af resultaterne, der vedrører minimumskravene om job samtaler til tiden, første aktiveringstilbud til tiden og gentagne aktiveringstilbud til tiden, kan konkluderes, at anden aktør i meget vidt omfang lever op til kravene. Når der korrigeres for meget små datamængder, er der ikke markante forskelle på resultaterne på disse områder.

Særlige karakteristika ved de bedste andre aktører

For resultaterne vedrørende bonusandele kan det for LVU-udbuddet konkluderes, at der er nogle sammenhænge og at der er en tendens til at aktører med de bedste resultater agerer på bestemte måder. Aktører med de bedste resultater anvender ofte virksomhedsrettet aktivering og anvender kun ikke-virksomhedsrettet aktivering i begrænset omfang. Således er det en målrettet og direkte indsats mod arbejdsmarkedet, der skaber de bedste resultater på LVU-udbuddet.

For resultaterne på Serviceudbuddet er der ikke entydige og generaliserbare sammenhænge. Det kan skyldes, at dette udbud geografisk er meget spredt, at der anvendes en bredere kreds af andre aktører, samt at målgrupperne for Serviceudbuddet er anderledes end målgrupperne for LVU-udbuddet. Det er dog vigtigt at bemærke, at andre aktører på dette udbud anvender virksomhedsrettet aktivering i meget vidt omfang. Således anvender alle andre aktører på udbuddet virksomhedsrettet aktivering i over 50 procent af tilfældene, hvor dette kun gør sig gældende for 44 procent af tilfældene på jobcentrene..

Overholdelse af minimumskravene ses ikke som et forklarende element på nogle af udbuddene. Dette skyldes primært, at andre aktører i meget vidt omfang, når der korrigeres for små datamængder, lever op til kravene. Der er altså ikke markante forskelle på, i hvilket omfang de lever op til kravene, hvorfor dette heller ikke kan forklare forskellige resultater.

7.2 Udviklingen på markedet for andre aktører

Den kvantitative analyse af udviklingen på markedet viser, at der ikke er et generelt mønster i anvendelsen af andre aktører. Der kan for nogle jobcentre konstateres en vis sammenhæng mellem gode resultater hos en given anden aktør og en øget anvendelse af aktøren, hvilket kan indikere, at der i nogle jobcentre anvendes data for andre aktørers resultater, når anvendelsen af anden aktør tilrettelægges.

Den kvantitative analyse indikerer dog samlet set, at der ikke sker en fuldt rationel udvikling af markedet. Når aktørernes resultater sammenlignes med deres andel af markedet, ses det, at aktørerne med de bedste resultater over en toårig periode udgør en faldende andel af markedet, og at aktørerne med de dårligste resultater udgør en stigende andel af markedet.

Jobcentre og andre aktører giver nogle kvalitative vurderinger af dette. Udover de kvantitative parametre i form af resultater og pris har jobcentrene også en række kvalitative parametre. De vigtigste er medarbejderne hos anden aktør, samarbejdet med anden aktør samt at benyt-

te minimum to forskellige aktører (uafhængigt af deres resultater) for at sikre sig fortsat konkurrence. Disse parametre er således afgørende for jobcentrenes valg af anden aktør.

Analysen viser desuden, at der gennem hele den toårige periode har været en stor, men ikke øget, koncentration hos et mindre antal aktører på markedet for både LVU- og Serviceudbuddet. Jobcentre og andre aktører vurderer, at dette skyldes dels ,at jobcentrene foretrækker at anvende aktører, de kender, og dels at det er et vanskeligt marked at komme ind på, grundet den måde økonomien er sammensat i form af driftstilskud og bonus.

Samlet set vurderer Deloitte, at analysen indikerer, at enkelte jobcentre anvender resultatdata for andre aktører i forbindelse med tilrettelæggelse af indsatsen, men at det ikke er konsistent på tværs af jobcentre. Generelt kan siges, at jobcentrene vælger anden aktør strategisk efter den enkelte aktørs faktisk leverede effekter.

7.3 Myndighedsudøvelse

Vedrørende myndighedsudøvelse hos anden aktør opfattes det generelt set som et skridt i den rigtige retning mod en hensigtsmæssig tilrettelæggelse. Der er dog både hos anden aktør og jobcentrene ønske om og forslag til bedre tilrettelæggelse. Som det mest centrale kan nævnes behov for at anden aktør får yderligere adgang til it, samt behov for yderligere specificeringer af, hvad der er kan-opgaver, og hvad der er skal-opgaver for eksempel i forbindelse med dokumentation og vidensdeling mellem anden aktør og jobcenter vedrørende indsatsen.

Deloitte vurderer på baggrund af fokusgrupperne, at udlæggelsen af myndighedsansvaret til andre aktører letter det administrative arbejde forbundet med den enkelte borger. Der er dog fortsat et betydeligt potentiale for yderligere forenkling. Dette skal dels ske ved en endnu tydeligere snitfladedefinition af roller og ansvar mellem jobcentre og anden aktør, som sikrer, at der ikke udføres dobbeltsagsbehandling. Dels skal der fortsat arbejdes med en implementering, der sikrer en smidigere og mere ensartet samarbejdsform mellem jobcentre og andre aktører. Herunder en større grad af standardisering af processer, blankeletter, dataudveksling, it-understøttelse m.v. på tværs af aktører og jobcentre. Disse forhold aftales i dag i vid udstrækning i forbindelse med samarbejdsaftalen mellem den enkelte anden aktør og jobcentret.

7.4 Udlægningstidspunktet

Angående det faktiske udlægningstidspunkt under LVU-udbuddet konkluderer Deloitte, at det for begge målgrupper sker senere end de henholdsvis fire og syv måneder, der er fastsat i LVU-udbuddet. For

udsatte LVU'er er 40 procent udlagt efter de fire måneder, hvor 55 procent af målgruppen øvrige LVU'er er udlagt efter de syv måneder. I tolkningen af resultaterne er det dog generelt vigtigt at være opmærksom på, at jobcentrenes aktivering af de ledige udskyder det obligatoriske henvisningstidspunkt. Udlægning senere end efter henholdsvis fire og syv måneder kan således fortsat være rettidigt.

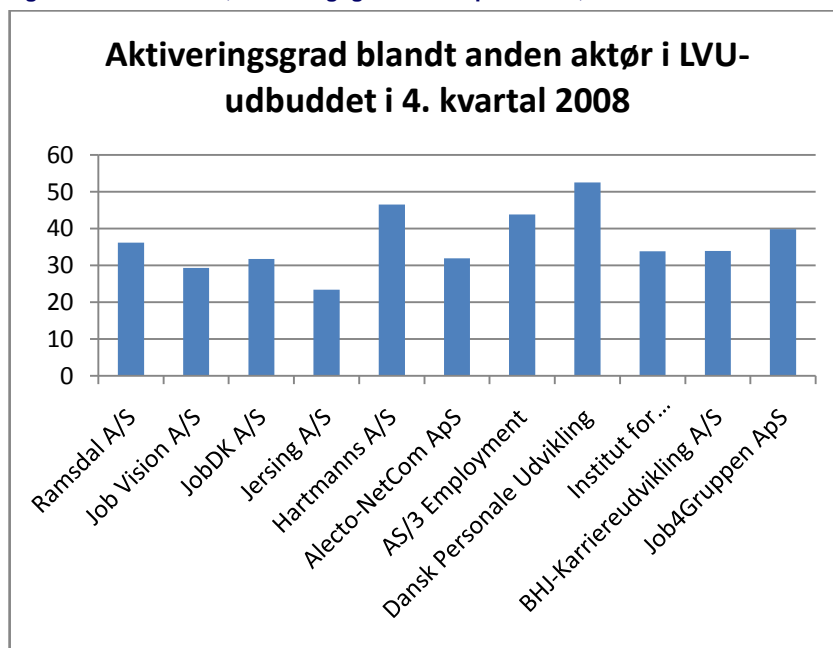
Bilag A. Tabeller og diagrammer til delanalyse 1, aktiv indsats

Tabel A.1: LVU, aktiveringsgrad fordelt på regioner, 4. kvartal 2008

4. kvartal 2008					
Aktiveringsgrad					
	Hele landet	Hovedstaden-Sjælland	Midtjylland	Nordjylland	Syddanmark
Aktører i alt	34,0	33,6	36,1	32,8	34,0

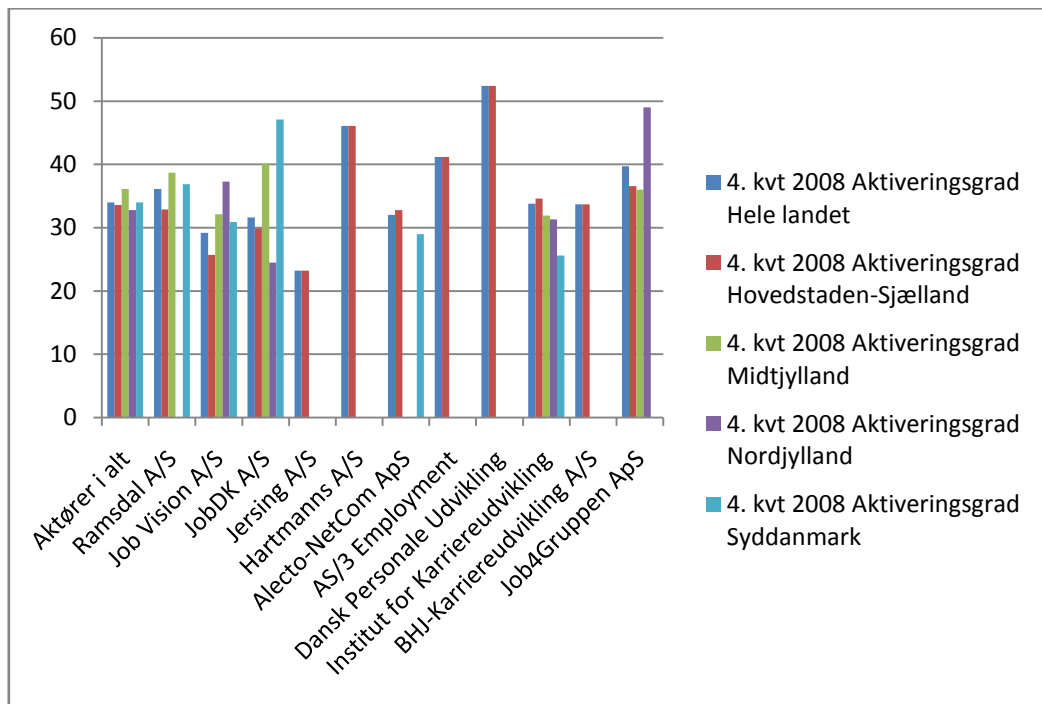
Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger

Figur A.1: LVU-udbud, aktiveringsgrad fordelt på aktører, 4. kvartal 2008



Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger

Figur A.2: LVU, aktiveringsgrad fordelt på aktører og regioner, 4. kvartal 2008



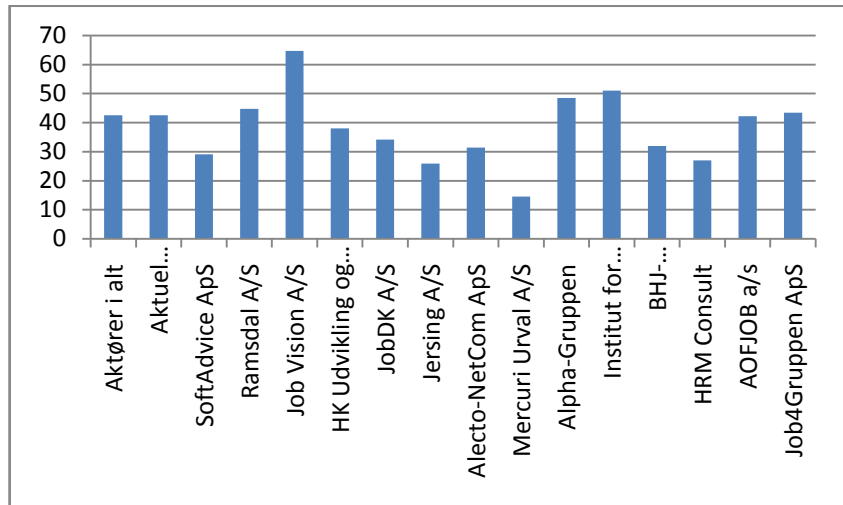
Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger

Tabel A.2: Serviceudbud, aktiveringsgrad fordelt på regioner, 4. kvartal 2008

4. kvartal 2008					
	Aktiveringsgrad				
	Hele landet	Hovedstaden-Sjælland	Midtjylland	Nordjylland	Syddanmark
Aktører i alt	42,6	39,9	38,7	50,3	45,7

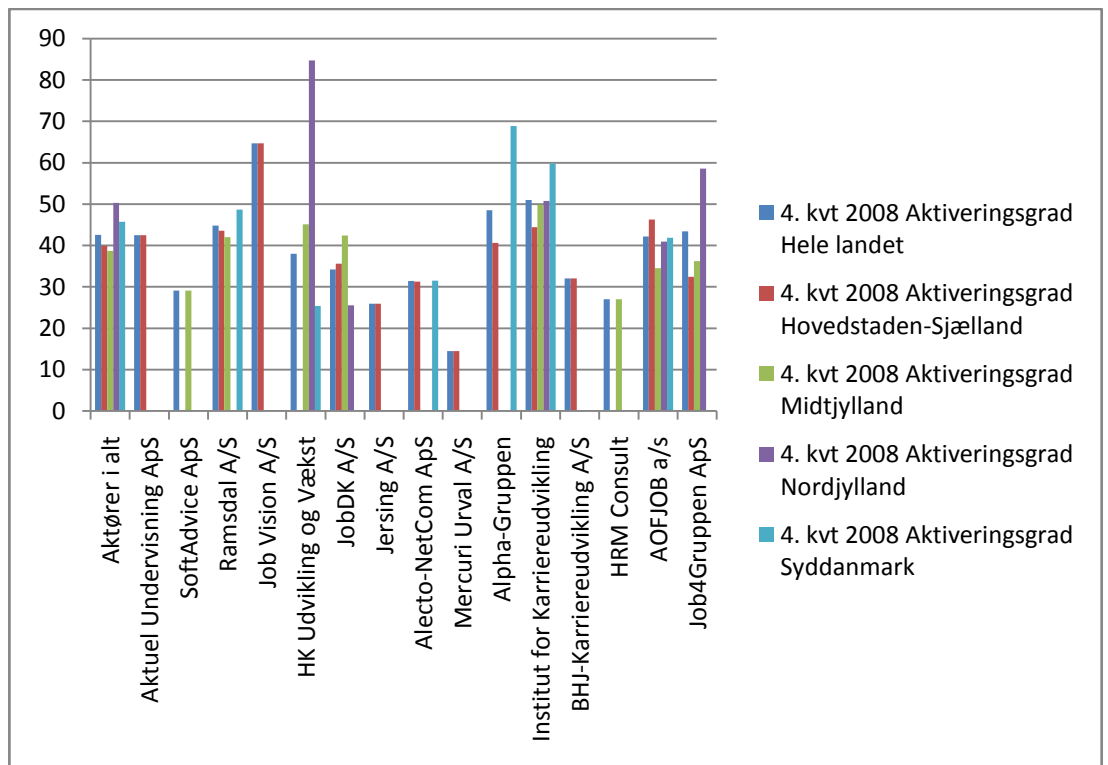
Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger

Figur A.3: Serviceudbud, aktiveringsgrad fordelt på aktører, 4. kvartal 2008



Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger

Figur A.4: Serviceudbud, aktiveringsgrad fordelt på aktører og regioner, 4. kvartal 2008



Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger

Tabel A.3: LVU-udbud, aktiveringsgrad fordelt på regioner og målgrupper, 1. kvartal 2008

	1. kvartal 2008		
	LVU-udbud i alt	Aktiveringsgrad	
		LVU'er med udsat arbejdsmarkeds-situation	Øvrige LVU'er
Hele landet	23,1	21,4	25,8
Hovedstaden/Sjælland	21,3	19,3	25,0
Midtjylland	27,1	25,3	28,7
Nordjylland	24,8	28,7	15,5
Syddanmark	26,5	26,1	27,2

Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger

Tabel A.4: LVU-udbud, aktiveringsgrad fordelt på regioner og målgrupper, 2. kvartal 2008

	2. kvartal 2008		
	LVU-udbud i alt	Aktiveringsgrad	
		LVU'er med udsat arbejdsmarkeds-situation	Øvrige LVU'er
Hele landet	30,2	30,2	30,4
Hovedstaden/Sjælland	28,1	28,5	27,4
Midtjylland	33,9	32,1	35,7
Nordjylland	37,2	40,8	30,0
Syddanmark	34,7	33,4	36,8

Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger

Tabel A.5: LVU-udbud, aktiveringsgrad fordelt på regioner og målgrupper, 3. kvartal 2008

	3. kvartal 2008		
	LVU-udbud i alt	Aktiveringsgrad	
		LVU'er med udsat arbejdsmarkeds-situation	Øvrige LVU'er
Hele landet	28,7	29,0	28,1
Hovedstaden/Sjælland	27,5	27,7	27,1
Midtjylland	29,7	30,8	28,5
Nordjylland	35,8	38,4	30,5
Syddanmark	30,3	29,4	32,4

Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger

Bilag B. Tabeller og diagrammer til delanalyse 2, de opnåede resultater

Tabel B.1: Bonusandele for LVU-udbud per kvartal fordelt på antal måneder

		Bonusandele for påbegyndte forløb i perioden					Antal påbegyndte forløb hos andre aktører (i perioden)
		4 mdr. efter forløbets start	6 mdr. efter forløbets start	9 mdr. efter forløbets start	12 mdr. efter forløbets start	15 mdr. efter forløbets start	
Hele landet	1. kvrt 2007	3,8	22,5	36,4	44,4	53,1	213
	2. kvrt 2007	3,2	22,9	36,0	46,0	53,1	7.624
	3. kvrt 2007	5,0	21,4	33,0	43,1	49,6	8.273
	4. kvrt 2007	4,9	20,4	33,1	41,9	.	6.311
	1. kvrt 2008	3,8	17,2	26,3	.	.	5.946
	2. kvrt 2008	3,4	13,3	.	.	.	5.885

Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger

Tabel B.2: Bonusandele for serviceudbud per kvartal fordelt på antal måneder

		Bonusandele for påbegyndte forløb i perioden					Antal påbegyndte forløb hos andre aktører (i perioden)
		4 mdr. efter forløbets start	6 mdr. efter forløbets start	9 mdr. efter forløbets start	12 mdr. efter forløbets start	15 mdr. efter forløbets start	
Hele landet	1. kvrt 2007	3,8	22,7	36,7	44,8	53,6	211
	2. kvrt 2007	3,4	21,2	32,4	42,0	49,2	4.444
	3. kvrt 2007	4,5	18,7	28,2	37,6	43,4	4.233
	4. kvrt 2007	4,4	17,0	28,8	37,1	.	3.420
	1. kvrt 2008	3,4	15,9	23,1	.	.	2.983
	2. kvrt 2008	2,8	10,5	.	.	.	2.819

Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger

Tabel B.3: Serviceudbuddet: Antal borgere i tilbud fordelt på kvartaler og regioner

	Antal personer hos andre aktører							
	1. kv 2007	2. kv 2007	3. kv 2007	4. kv 2007	1. kv 2008	2. kv 2008	3. kv 2008	4. kv 2008
Hele landet	205	4.560	7.601	8.553	8.414	7.205	5.259	4.294
Hovedstaden/ Sjælland		1.454	2.707	3.445	3.402	2.910	2.062	1.662
Midtjylland	117	1.525	1.976	1.961	1.847	1.571	1.219	1.052
Nordjylland		816	1.100	1.090	1.089	1.021	703	680
Syddanmark	88	764	1.821	2.058	2.077	1.705	1.275	901

Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger

Tabel B.4: Service- og LVU-udbud, 1. kvartal 2008, minimumskrav

			1. kv 2008					
			Jobsamtaler til tiden		Første aktive- ringstilbud til tiden		Gentagne akti- veringstilbud til tiden	
			Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Hele landet	Serviceudbud i alt	Serviceudbud i alt	9.768	93,3	494	81,3	881	81,6
		Seniorer (Serviceudbud)	6.911	92,9	336	81,6	624	80,3
		Erhvervskompetencegivende uddannelser (Serviceudbud)	2.857	94,4	158	80,6	257	84,8
	LVU-udbud i alt	LVU-udbud i alt	7.864	93,4	485	74,8	647	81,7
		LVU'er med udsat arbejds- markedssituation	4.809	93,8	305	75,7	341	82,8
		Øvrige LVU'er	3.055	92,7	180	73,5	306	80,5

Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger

Tabel B.5: Service- og LVU-udbud, 2. kvartal 2008, minimumskrav

			2. kvartal 2008					
			Jobsamtaler til tiden		Første aktive- ringstilbud til tiden		Gentagne akti- veringstilbud til tiden	
			Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Hele landet	Serviceudbud i alt	Serviceudbud i alt	8.650	96,2	272	78,4	817	82,4
		Seniorer (Serviceudbud)	6.160	96	210	79,2	579	81,4
		Erhvervskompetencegivende uddannelser (Serviceudbud)	2.490	96,6	62	75,6	238	85
	LVU-udbud i alt	LVU-udbud i alt	7.717	96,5	402	77,8	706	85,8
		LVU'er med udsat arbejds- markedssituation	4.935	96,3	293	79,8	418	87,8
		Øvrige LVU'er	2.782	96,9	109	72,7	288	83

Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger

Tabel B.6: Service- og LVU-udbud, 3. kvartal 2008, minimumskrav

			3. kvartal 2008					
			Jobsamtaler til tiden		Første aktive- ringstilbud til tiden		Gentagne aktiveringstilbud til tiden	
			Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Hele landet	Serviceudbud i alt	Serviceudbud i alt	5.566	99,3	247	89,8	455	89,6
		Seniorer (Serviceudbud)	3.802	99,3	159	90,3	293	88,8
		Erhvervskompetencegivende uddannelser (Serviceudbud)	1.764	99,2	88	88,9	162	91
	LVU-udbud i alt	LVU-udbud i alt	6.549	99,4	350	90,4	449	88,7
		LVU'er med udsat arbejdsmarkedssituation	4.314	99,4	241	89,6	281	90,1
		Øvrige LVU'er	2.235	99,4	109	92,4	168	86,6

Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger

Tabel B.7: Service- og LVU-udbud, 4. kvartal 2008, minimumskrav, fordelt på regioner

			4. kvartal 2008					
			Jobsamtaler til tiden		Første aktive-ringstilbud til tiden		Gentagne aktiveringstilbud til tiden	
			Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Hele landet	Serviceudbud i alt	Serviceudbud i alt	5.212	97,7	186	87,3	395	93,2
		Seniorer (Serviceudbud)	3.407	97,6	110	86,6	269	94,4
		Erhvervskompetencegivende udd. (Serviceudbud)	1.805	97,7	76	88,4	126	90,6
	LVU-udbud i alt	LVU-udbud i alt	6.617	98,6	282	90,1	471	94,2
		LVU'er med udsat arbejdsmarkedssituation	4.499	98,6	188	90,4	304	93,8
		Øvrige LVU'er	2.118	98,6	94	89,5	167	94,9
Hovedstaden/Sjælland	Serviceudbud i alt	Serviceudbud i alt	1.913	97,9	69	87,3	154	93,9
		Seniorer (Serviceudbud)	1.330	97,9	46	85,2	121	96
		Erhvervskompetencegivende uddannelse (Serviceudbud)	583	97,7	23	92	33	86,8
	LVU-udbud i alt	LVU-udbud i alt	4.433	98,7	189	89,2	330	94,6
		LVU'er med udsat arbejdsmarkedssituation	3.127	98,7	126	88,7	224	93,7
		Øvrige LVU'er	1.306	98,8	63	90	106	96,4
Midtjylland	Serviceudbud i alt	Serviceudbud i alt	1.351	97,2	43	86	93	93,9
		Seniorer (Serviceudbud)	961	97,1	28	84,8	67	94,4
		Erhvervskompetencegivende uddannelser (Serviceudbud)	390	97,5	15	88,2	26	92,9
	LVU-udbud i alt	LVU-udbud i alt	1.176	98,2	59	92,2	80	93
		LVUere med udsat arb.mark.situation	629	98,6	33	94,3	40	97,6
		Øvrige LVUere	547	97,7	26	89,7	40	88,9
Nordjylland	Serviceudbud i alt	Serviceudbud i alt	932	98,4	33	89,2	78	92,9
		Seniorer (Serviceudbud)	518	98,7	14	93,3	41	93,2
		Erhvervskompetencegivende uddannelse (Serviceudbud)	414	98,1	19	86,4	37	92,5
	LVU-udbud i alt	LVU-udbud i alt	453	99,3	11	100	28	90,3
		LVU'er med udsat arbejdsmarkedssituation	347	99,7	10	100	20	87
		Øvrige LVU'er	106	98,1	1	100	8	100
Syddanmark	Serviceudbud i alt	Serviceudbud i alt	1.016	97,3	41	87,2	70	90,9
		Seniorer (Serviceudbud)	598	97,1	22	88	40	90,9
		Erhvervskompetencegivende uddannelser (Serviceudbud)	418	97,7	19	86,4	30	90,9
	LVU-udbud i alt	LVU-udbud i alt	555	98,1	23	88,5	33	97,1
		LVU'er med udsat arbejdsmarkedssituation	396	97,3	19	90,5	20	95,2
		Øvrige LVU'er	159	100	4	80	13	100

Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger

Bilag C. Tabeller og diagrammer til delanalyse 3, udviklingen på markedet

Table C.1: LVU-udbud, antal borgere hos anden aktør, 2007-2008

1. kvartal 2007	2. kvartal 2007	3. kvartal 2007	4. kvartal 2007	1. kvartal 2008	2. kvartal 2008	3. kvartal 2008	4. kvartal 2008
0	3.143	6.700	7.343	7.334	6.469	5.715	5.133

Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger

Table C.2: LVU-udbud, de to mest anvendte aktørers andel af udbuddet i hhv. 2007 og 2008 fordelt på regioner

	Hovedstaden/ Sjælland	Midtjylland	Nordjylland	Syddanmark
2007	64,17 %	60,65 %	66,35 %	54,03 %
2008	60,70 %	64,35 %	64,35 %	63,67 %

Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger

Table C.3: Udviklingen i andel af det samlede udbud i region Midtjylland for den aktør, der har de bedste resultater

2. kvartal 2007	4. kvartal 2007	2. kvartal 2008	4. kvartal 2008
15,1 %	17,3 %	13,6 %	15,5 %

Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger

Table C.4: Udviklingen i andel af det samlede udbud i region Midtjylland for den aktør, der har de dårligste resultater

2. kvartal 2007	4. kvartal 2007	2. kvartal 2008	4. kvartal 2008
16,1 %	16,1 %	21,4 %	18,1 %

Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger

Tabel C.5: Serviceudbud, antal borgere hos anden aktør, 2007-2008

1. kv 2007	2. kv 2007	3. kv 2007	4. kv 2007	1. kv 2008	2. kv 2008	3. kv 2008	4. kv 2008
205	4.560	7.601	8.553	8.414	7.205	5.259	4.294

Kilde: www.jobindsats.dk og egne beregninger

Bilag D. Definition af aktører med henholdsvis gode og mindre gode resultater

I de følgende analyseres, hvilke aktører der har gjort det henholdsvis godt og mindre godt i de enkelte regioner. En gennemgang af de aktører, som hverken har skilt sig ud med særligt gode eller særligt dårlige resultater, viser, at der ikke er fællestræk ved gruppen, som kan bidrage med pointer i forhold til den øvrige analyse.

I analysen af, hvilke aktører der har gjort det godt, er der desuden lagt vægt på, at der skal være et spring ned til den næste aktør/den næste gruppe af aktører. De valgte aktører har således adskilt sig med markant bedre resultater. Tilsvarende for analysen af de aktører, der har gjort det mindre godt, er der lagt vægt på, at der skal være et spring op til den næste aktør/den næste gruppe af aktører. Endvidere er der i analysen taget højde for begrænsede datamængder, således at aktører med få borgere samt aktører, der udelukkende har borgere i enkelte kvartaler, er sorteret fra.

Bonus er beregnet som et vægtet gennemsnit af den enkelte aktørs bonus for de opgjorte bonusandele i hvert kvartal.¹⁶

Opnåelse af selvforsørgelse udgør i alle regioner og på begge udbud langt størstedelen af bonus, hvorfor der i analysen tages udgangspunkt i, at bonus er udtryk for aktørernes evne til at få borgerne i beskæftigelse. Konkret er der kun på Serviceudbuddet i Nordjylland, at selvforsørgelse udgør lidt under 90 procent af den bonusudløsende aktivitet. Således udgør selvforsørgelse langt over 90 procent af den bonusudløsende aktivitet i alle andre regioner på begge udbud. Med dette analytiske udgangspunkt kan der statistisk defineres en række kendetegn ved aktører, som har gjort det særligt godt med konsistent høje bonusandele over en længere periode. Mere præcist er aktører, der gør det særligt godt, defineret ved følgende:

- En markant højere bonusandel end den samlede gruppe af aktører.

¹⁶ Det er muligt at trække data for bonus for i alt seks kvartaler, startende med 1. kvartal 2007 og afsluttende med 2. kvartal 2008. I hvert kvartal følges en ny population og for hver population opgøres bonusandelene efter 4, 6, 9, 12 og 15 måneder.

- Særligt højere bonusandele tidligt i forløbet.
- Højere bonusandele i flertallet af opgørelserne.

Mens aktører, der gør det mindre godt, er defineret ved følgende:

- En markant lavere bonusandel end den samlede gruppe af aktører.
- Særligt lave bonusandele tidligt i forløbet.
- Lavere bonusandele i flertallet af opgørelserne.

Analysen bygger på data for bonusandele for 1. kvartal 2007 til 2. kvartal 2008, som er opgjort medio 2009. Data er udtryk for et billede af situationen på opgørelsestidspunktet og skal løbende følges og suppleres lokalt, hvis jobcentrene vil anvende data til at vurdere og udvælge aktører.

På LVU-udbuddet i Region Hovedstaden/Sjælland har Ramsdal og Jobvision skilt sig positivt ud. Disse aktører anvender meget ofte virksomhedsrettet aktivering i form af løntilskud og virksomhedspraktik. Endvidere har Institut for Karriereudvikling (IKU) i Region Midtjylland skilt sig særligt positivt ud ved at have skabt høje bonusandele. IKU i Midtjylland anvender også ofte de virksomhedsrettede aktiveringstilbud.

På Serviceudbuddet i Region Midtjylland skiller Institut for Karriereudvikling sig også positivt ud med høje bonusandele. Også her adskiller Institut for Karriereudvikling sig ved at anvende virksomhedsrettet aktivering i højere grad end gennemsnittet. I Region Syddanmark skiller AOF Job sig positivt ud. AOF Job anvender virksomhedsrettet aktivering i meget høj grad, men ikke helt så meget som gennemsnittet på Serviceudbuddet. Dette afspejler, at det på Serviceudbuddet i forhold til på LVU-udbuddet er mere vanskeligt at komme frem til helt entydige konklusioner.