

# Evaluering

af

**det kommunalt forpligtende samarbejde mellem Ø-  
kommuner og fastlandskommuner på beskæftigel-  
sesområdet**

September 2010



**Evaluering af det kommunalt forpligtende samarbejde  
mellem Ø-kommuner og fastlandskommuner på beskæftigelsesområdet**

Udarbejdet af Mpjoy a/s, Gothersgade 103 3, 1123 København K, [www.mpjoy.dk](http://www.mpjoy.dk). September 2010

Udarbejdet for Arbejdsmarkedsstyrelsen, Holmens Kanal 20, 1060 København K

ISBN 978-87-994174-0-7

# Indholdsfortegnelse

<b>1. Sammenfatning og anbefalinger .....</b>	<b>1</b>
1.1. Indledning .....	1
1.2. Rammevilkår og udfordringer for beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunerne .....	4
1.3. Beskæftigelsesindsatsens resultater i det kommunalt forpligtende samarbejde ...	8
1.4. Anbefalinger til initiativer som kan styrke det kommunale samarbejde inden for de nuværende rammer og vilkår .....	10
1.4.1. Grundlæggende udfordringer i det forpligtende samarbejde .....	11
1.4.2. Det politiske samarbejde om og styring af beskæftigelsesindsatsen .....	12
1.4.3. En styrket bestiller-rolle .....	13
1.4.4. En styrket administrativ understøtning af styringen .....	14
1.4.5. Organisering og ledelse .....	14
1.4.6. Det daglige samarbejde om indsatsen .....	15
1.5. Anbefalinger i en situation, hvor der meddeles dispensation .....	16
1.6. Læsevejledning til rapporten .....	18
<b>2. Evalueringens formål, indhold og metode .....</b>	<b>19</b>
2.1. Kommissorium for evalueringen .....	19
2.2. Evalueringsdesign og metode .....	19
<b>3. Strukturereformens konstruktion om det kommunalt forpligtende samarbejde på beskæftigelsesområdet .....</b>	<b>24</b>
3.1. Overvejelser om faglig bæredygtighed .....	24
3.2. Lovgivningens intentioner med det forpligtende samarbejde .....	25
3.3. Dispensationsansøgninger .....	27
3.4. Centrale udfordringer i modellen for det forpligtende samarbejde .....	29
<b>4. Ø-kommunernes udfordringer og rammevilkår på beskæftigelsesområdet .....</b>	<b>31</b>
4.1. Præsentation og sammenligning af de fem ø-kommuner og deres rammevilkår	31
4.2. Beskæftigelsespolitiske udfordringer i ø-kommunerne .....	33
4.2.1. Befolkningstallet falder .....	33
4.2.2. Mange ældre og få unge .....	33
4.2.3. Unge fraflytter og ældre flytter til .....	34
4.2.4. Arbejdsstyrken falder .....	34
4.2.5. Mange ufaglærte og få med videregående uddannelse .....	34
4.2.6. Antallet af beskæftigede falder .....	35
4.2.7. Mange arbejdspladser med få ansatte .....	35
4.2.8. Få industriarbejdspladser og meget landbrug .....	35
4.2.9. Højere ledighed og større sæsonudsving i ledigheden .....	36
4.2.10. Store forskelle i afstanden til de omkringliggende arbejdsmarkeder .....	37
4.2.11. Nogle ø-kommuner har mange offentligt forsørgede .....	38
4.2.12. En stor andel af borgerne berøres af beskæftigelsesindsatsen .....	39
4.2.13. Tilflytning af offentligt forsørgede .....	40
<b>5. Det politiske samarbejde om og styring af beskæftigelsesindsatsen .....</b>	<b>42</b>
5.1. Sammenfatning af resultater og anbefalinger .....	42

5.2. Den politiske aftaleproces om det forpligtende samarbejde .....	48
5.3. Kommunernes opgavevaretagelse i en bestiller-udfører model .....	50
5.3.1. Planprocessen og den årlige beskæftigelsesplan .....	51
5.3.2. Opfølgning og tilsyn med beskæftigelsesindsatsen .....	54
5.4. Økonomiske afregningsmodeller og incitamenter .....	54
<b>6. Organisering af beskæftigelsesindsatsen og det daglige samarbejde .....</b>	<b>57</b>
6.1. Sammenfatning af resultater og anbefalinger .....	58
6.2. Modeller for organisering af beskæftigelsesindsatsen på øerne .....	62
6.3. Daglig ledelse og styring .....	66
6.4. Organisering af den borgervendte indsats .....	68
6.5. Organisering af den virksomhedsrettede indsats .....	70
6.6. Aktive tilbud .....	71
<b>7. Det forpligtende samarbejde: Indsats og resultater .....</b>	<b>73</b>
7.1. Sammenfatning af resultater og anbefalinger .....	73
7.2. Jobcenterets målgrupper .....	76
7.3. Udviklingen i beskæftigelsesindsatsens målgrupper .....	77
7.4. Resultater i beskæftigelsesindsatsen: Ministerens mål .....	82
7.5. Rettidigheden af indsatsen – samtaler og aktivering .....	86
7.6. Intensiteten og indholdet i aktiveringsindsatsen .....	88
<b>8. Bilag 1 – Lovgivningen vedrørende det kommunalt forpligtende samarbejde .....</b>	<b>90</b>
<b>9. Bilag 2 – Aktuelle resultatoversigter for kommunerne .....</b>	<b>96</b>

# 1. Sammenfatning og anbefalinger

## 1.1. Indledning

Arbejdsmarkedsstyrelsen har bedt mploy om at gennemføre en evaluering af det forpligtende kommunale samarbejde på beskæftigelsesområdet i ø-kommunerne.

Ved kommunalreformens ikrafttrædelse den 1. januar 2007 bevarede ø-kommunerne deres status som selvstændige kommuner. Samtidig blev ø-kommunerne forpligtet til at indgå i et samarbejde med en større fastlandskommune om blandt andet beskæftigelsesindsatsen jf. lov om forpligtende kommunale samarbejder § 2, stk. 1.

Følgende ø-kommuner samarbejder med en anden kommune:

- Læsø samarbejder med Frederikshavn Kommune,
- Samsø samarbejder med Århus Kommune,
- Fanø samarbejder med Esbjerg Kommune,
- Ærø og Langeland kommuner samarbejder med Svendborg Kommune.

Formen for de forpligtende samarbejder er delegation. Den eller de kommuner, der delegerer en opgave til en anden kommune, bevarer det politiske og økonomiske ansvar for opgaven, idet alene udøvelsen er overladt til den anden kommune. Den delegerende kommunalbestyrelse kan som følge af det politiske og økonomisk ansvar for indsatsen fastsætte overordnede retningslinjer for opgavevaretagelsen, som den bemyndigede kommune er forpligtet til at følge.

Det forpligtende kommunale samarbejde om beskæftigelsesindsatsen kan på flere måder sammenlignes med en bestiller-udfører model:

### **Det forpligtende samarbejde som bestiller-udfører model**

- Ø-kommunens kommunalbestyrelse bevarer som bestiller ansvaret for beskæftigelsesindsatsen, da det kun er udøvelsen af opgaveløsningen, som delegeres til fastlandskommunen (udfører).
- Der skal udarbejdes en beskæftigelsesplan for indsatsen i ø-kommunen med mål, strategier og resultatkrav til indsatsen
- Den delegerende kommunalbestyrelse kan fastsætte retningslinjer (herunder anvendelse af andre aktører) og serviceniveau for, hvordan den bemyndigede kommunalbestyrelse skal gennemføre beskæftigelsesindsatsen.
- Den delegerende kommune kan opstille krav til opfølgning på indsatsen og har desuden ret og pligt til at føre tilsyn hermed.
- Ø-kommunerne afholder alle fastlandskommunernes omkostninger til gennemførelse af beskæftigelsesindsatsen (til kostprisen).
- Ø-kommunernes delegering af beskæftigelsesindsatsen er obligatorisk og lovbestemt. I modsætning til andre bestiller-udfører modeller kan hverken bestiller eller udfører således opsige samarbejdet

Nærværende evaluering sigter på at afdække barrierer og muligheder i det eksisterende kommunale forpligtende samarbejde på beskæftigelsesområdet med henblik på at sikre en optimal og tilfredsstillende beskæftigelsesindsats i ø-kommuner.

Evalueringen skal give mulighed for at kunne vurdere om:

- det forpligtende kommunale samarbejde har bidraget til en aktiv og virksomhedsrettet beskæftigelsesindsats i ø-kommunerne
- hvordan man fremover kan sikre en optimal aktiv og virksomhedsrettet beskæftigelsesindsats i ø-kommunerne
- hvorvidt der er behov for, at ændre på rammerne for det forpligtende kommunale samarbejde

Lovgivningen om det kommunalt forpligtende samarbejde indeholder i den forbindelse to forskellige veje, hvor mulige optimeringsmuligheder kan undersøges:

1. Det kan undersøges, hvordan beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunerne – inden for den eksisterende samarbejdskonstruktion - kan forbedres
2. Det kan undersøges, hvordan beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunerne kan forbedres i en situation, hvor der er meddelt dispensation fra det kommunalt forpligtende samarbejde

Fokus i evalueringen er at undersøge og udpege forbedringsmuligheder inden for begge ovenstående mulighedsrum. Det ligger dog samtidig uden for evalueringens genstandsfelt at foretage en konkret vurdering af, hvorvidt det for de enkelte ø-kommuner kan anbefales at meddele dispensation fra det forpligtende samarbejde.

Som led i evalueringen er sket en afdækning af en række centrale problemstillinger i og udfordringer for det forpligtende kommunale samarbejde set i lyset af lovgivningens intentioner for samarbejdet og hensynet til at skabe gode resultater i beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunerne.

Evalueringen har givet anledning til følgende overordnede resultater:

### **Boks 1: Oversigt over evalueringens overordnede resultater og anbefalinger**

#### **1. Ø-kommunerne står over store beskæftigelsespolitiske udfordringer – og beskæftigelsesområdet har stor strategisk betydning for ø-kommunerne**

- Ø-kommunernes fremtid som bæredygtige helårssamfund afhænger i høj grad af om det lykkes at imødegå udfordringer i form af en vigende og aldrende befolkning, faldende arbejdsstyrke og beskæftigelse, stort forsørgelsestryk m.v.
- Beskæftigelsesindsatsen har stor betydning for at imødegå udfordringerne og resultaterne i indsatsen har samtidig stor betydning for ø-kommunernes økonomi
- Uanset om ø-kommunernes beskæftigelsesindsats løses i det forpligtende samarbejde eller i en situation, hvor ø-kommunen selv løser indsatsen (dispensation) vurderes de politisk ansvarlige at have stærke incitamentter til at skabe resultater

#### **2. Modellen for det kommunalt forpligtende samarbejde skaber en række udfordringer og barrierer for samarbejdet mellem de to kommuner**

- Der er generelt utilfredshed blandt de centrale aktører i både ø-kommuner og fastlandskommuner med modellen for det kommunalt forpligtende samarbejde.

- Modellen giver problemer i forhold til de økonomiske incitament, hvor ø-kommunen typisk har en oplevelse af at have betalingsansvaret for en indsats, som man har lille indflydelse på. Og hvor fastlandskommunen også til en vis grad mangler incitament til at skabe resultater m.v.
- Adskillelsen af det politisk/økonomiske ansvar fra udfører-ansvaret indebærer desuden at modellen opleves som bureaukratisk og fordyrende

### **3. Evalueringen peger på at resultatudviklingen i ø-kommunerne generelt har været på niveau med eller bedre end i fastlandskommunerne i løbet af samarbejdsperioden.**

- Det er metodisk vanskeligt at vurdere i hvilket omfang det forpligtende samarbejde har givet anledning til bedre eller ringere resultater i ø-kommunerne. Udover jobcenterets indsats er resultaterne også påvirket af ø-kommunernes særlige demografi, erhvervsstruktur og forskelle med hensyn til sårbarhed ift. konjunkturer m.v.
- Evalueringen peger på et rimelig stort sammenfald i udvikling i resultater og indsats mellem de samarbejdende kommuner om end der også er forskelle.
- Der vurderes samtidig, at der er et potentiale for at skabe bedre resultater i indsatsen i ø-kommunerne

### **4. Evalueringen peger på, at lovgivningens råderum for ø-kommunerne - og potentialet i det forpligtende samarbejde i forhold til at tilrettelægge en optimal lokal beskæftigelsesindsats - ikke er blevet fuldt udnyttet**

- Der er et potentiale for at ø-kommunerne kan varetage en mere aktiv ”bestillerrolle” inden for rammerne af det forpligtende samarbejde. Og dermed via bestillerrollen at skabe en stærkere sammenhæng mellem det politiske og økonomiske ansvar i ø-kommunen og udførelsen af beskæftigelsesindsatsen og dens resultater
- Det er samtidig vurderingen, at sekretariatsbetjening og den administrative ”styring” på beskæftigelsesområdet kan styrkes i ø-kommunerne

### **5. En dispensation fra det kommunalt forpligtende samarbejde vil kunne realisere en række fordele, men samtidig muliggøre en række risici i indsatsen**

- Mulige fordele omfatter bl.a. øget politisk ejerskab til indsatsen i ø-kommunen, sammenhæng mellem bestiller-ansvar og udfører-ansvar, afbureaukratisering af indsatsen for begge kommuner, øget mulighed for at samtænke indsatser på tværs af politik-områder, bedre mulighed for at omsætte lokalkendskab i indsatsen m.v.
- Mulige risici omfatter blandt andet risiko for økonomiske tab for ø-kommunerne, hvis drift og resultater ikke kan løftes, risiko for manglende sikring af faglig bæredygtighed i indsatsen, risiko for manglende målretning af aktiveringsindsatsen, risiko for mindsket fokus på faglig og geografisk mobilitet

### **6. Risici i forbindelse med en dispensation fra det forpligtende samarbejde kan evt. imødegås ved en tidsbegrænset dispensation på særlige vilkår**

- I en situation hvor der meddeles dispensation fra det forpligtende samarbejde kan det overvejes at dispensationen gives for en årrække – f.eks. 3 år
- Samtidig kan det overvejes at dispensationen meddeles på bestemte vilkår, herunder at ø-kommunen udarbejder plan og strategi for implementering og drift af indsatsen, fastsætter resultatmål for indsatsen og at der samtidig sker en tæt overvågning af og tilsyn med ø-kommunens indsats og resultater

I det følgende uddybes evalueringens resultater og anbefalinger:

## 1.2. Rammevilkår og udfordringer for beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunerne

En evaluering af det forpligtende kommunale samarbejde i ø-kommunerne skal ses i lyset af de rammevilkår og udfordringer, som ø-kommunerne aktuelt og på sigt står over for på beskæftigelsesområdet.

Det er vurderingen, at ø-kommunerne samlet set står overfor større beskæftigelsespolitiske udfordringer end øvrige kommuner i landet.

Ifølge SFI og AKF's analyse af kommunernes rammevilkår, som ligger til grund for Arbejdsmarkedsstyrelsens klyngeinddeling (jf. jobindsats.dk), er de 5 ø-kommuner placeret som henholdsvis nr. 61 (Fanø), 92 (Ærø), Langeland (96), Læsø (97) og Samsø (98) blandt kommunerne i landet med de bedste rammevilkår.

Med andre ord er ø-kommunerne kendetegnet ved at have de vanskeligste rammevilkår for beskæftigelsesindsatsen blandt landets 98 kommuner.

Dette billede bekræftes i nedenstående tabel, hvor de 5 kommuners score på en række centrale beskæftigelsespolitiske udfordringer er sammenfattet. For hver måling er de tre ø-kommuner med størst udfordring markeret med rødt.

**Tabel 1: De beskæftigelsespolitiske udfordringer i ø-kommunerne**

Udfordringer	Læsø	Samsø	Langeland	Ærø	Fanø
Befolkningstal 1. januar 2010	1.969	4.010	13.510	6.679	3.219
16-64-årige 1. januar 2010	1.131	2.334	8.018	3.849	1.948
Udvikling i befolkningstallet 1980-2010	-27%	-18%	-18%	-24%	8%
Udvikling i befolkningstallet 2010-2030	-19%	7%	-4%	-7%	9%
Andel +50-årige i befolkningen 2010	58%	53%	52%	54%	52%
Nettoflytning i pct. af befolkningen	-0,6%	-0,2%	-0,3%	-0,1%	0,2%
Udvikling i arbejdsstyrken til 2030	-36%	-10%	-25%	-23%	-24%
Udvikling i beskæftigelsen 1991-2008	-19%	-18%	-15%	-21%	19%
Ledighedsniveau 2010	6,6%	3,4%	3,5%	2,6%	2,8%
Sæsonledighed 2006-2009 procentpoint	11,4%	4,1%	3,0%	2,7%	1,9%
Afstand i tid fra fastlandet (minutter)	90	60	20	60-75	12
Offentligt forsørgede i pct. af 16-64-årige	21,8%	23,0%	27,0%	19,7%	16,4%
Kom. udgifter per 16-64-årig (kr.)	11.700	13.900	17.400	12.400	9.900
Andel borgere berørt af jobcenteret	32%	25%	28%	22%	21%
Andel tilflyttere med off. forsørgelse	34%	33%	37%	29%	25%

Tabellen viser, at ø-kommunerne generelt står overfor store udfordringer på kort og længere sigt:

- Lave og typisk faldende befolkningstal
- Udsigt til en stigende andel ældre borgere og færre unge
- Løbende fraflytning af unge og tilflytning af ældre



- Faldende arbejdsstyrke fremadrettet
- Lavere uddannelsesniveau
- Faldende beskæftigelse
- Generelt højere ledighed præget af sæson
- Stor afstand til omkringliggende arbejdsmarkeder
- En høj andel offentligt forsørgede i den erhvervsaktive alder
- Højere andel af tilflyttere med offentlig forsørgelse

Hvis ovenstående udfordringer ikke imødegås fremadrettet i de kommende 5-15 år, kan det blive vanskeligt at bevare ø-kommunerne som velfungerende helårssamfund og dermed som bæredygtige kommuner. Denne udfordring er størst på Læsø, hvor befolkningstallet aktuelt er under 2.000 personer.

De ovenstående udfordringer kan samtidig ikke løses alene af en aktiv beskæftigelsesindsats i ø-kommunerne. Beskæftigelsesindsatsen kan således ikke i sig selv skabe nye job på øerne eller løse de demografiske udfordringer. Men en aktiv beskæftigelsesindsats har i samspil med øvrige politikområder stor betydning for, om det kan lykkes at øge og opkvalificere arbejdsstyrken på øerne og dermed skabe grobund for en positiv befolkningsudvikling, erhvervsudvikling og vækst.

Det handler først og fremmest om:

- at de borgere, som står uden for arbejdsstyrken, bringes i job eller tættere på arbejdsmarkedet
- at ledighedsudviklingen ikke fører til at flere borgere trækker sig tilbage eller marginaliseres fra arbejdsmarkedet
- at en aktiv beskæftigelsesindsats fører til at færre borgere ender på permanente forsørgelsesyndelser i form af førtidspension eller ledighedsydelse/fleksjob
- at indsatsen bidrager til en målrettet opkvalificering af arbejdsstyrken i ø-kommunerne med henblik på at imødegå mangel på arbejdskraft og understøtte erhvervsudvikling og vækst
- at beskæftigelsesindsatsen understøtter dynamik og sammenhæng mellem ø-kommunens lokale arbejdsmarked og det omgivende arbejdsmarked på fastlandet, herunder ved understøtning af borgernes mobilitet

Det største potentiale i forhold til at øge det effektive arbejdsudbud på kort og mellem-lang sigt er således at øge erhvervsdeltagelsen og kompetencerne blandt jobcenterets målgrupper, jf. nedenstående tabel.

Selvom de offentligt forsørgede på øerne er antalmæssigt få, så udgør de en betragtelig del af borgerne i den erhvervsaktive alder. Således modtager mere end hver fjerde borger i den erhvervsaktive alder offentlig forsørgelse på Langeland.

Offentligt forsørgede i ø-kommunerne i marts 2010 (i pct. af alle 16-64-årige)					
Ydelsesgrupper	Fanø	Ærø	Læsø	Samsø	Langeland
A-dagpenge	72 (3,7)	123 (3,2)	91 (8)	123 (5,3)	392 (4,9)
Kontant- og starthjælp match 1	16 (0,8)	33 (0,9)	10 (0,9)	41 (1,8)	82 (1)
Kontant- og starthjælp match 2-3	20 (1)	56 (1,5)	6 (0,5)	18 (0,8)	189 (2,4)
Sygedagpenge	34 (1,7)	98 (2,5)	31 (2,7)	67 (2,9)	239 (3)
Introduktionsydelse	7 (0,4)	4 (0,1)	0 (0)	0 (0)	8 (0,1)
Revalidering og forrevalidering	3 (0,2)	4 (0,1)	1 (0,1)	9 (0,4)	23 (0,3)
Ledighedsydelse	7 (0,4)	12 (0,3)	8 (0,7)	19 (0,8)	47 (0,6)
Fleksjob	44 (2,3)	51 (1,3)	13 (1,1)	24 (1)	174 (2,2)
Førtidspension	117 (6)	380 (9,9)	87 (7,7)	236 (10,1)	1028 (12,8)
<b>Ydelsesgrupper i alt</b>	<b>320 (16,4)</b>	<b>761 (19,8)</b>	<b>247 (21,8)</b>	<b>537 (23)</b>	<b>2182 (27,2)</b>

Kilde: Jobindsats.dk

Anm: Opgjort som fuldtidspersoner. Kontant- og starthjælp match 2 og 3 inkluderer ikke registrerede. Kun ydelser der eksisterer i jobindsats.dk er medtaget

Som det fremgår af farvelægningen i tabel 1 på side 4 er der imidlertid også store forskelle ø-kommunerne imellem - både i forhold til udfordringernes karakter og størrelse.

Læsø og Samsø vurderes således at stå over for de største beskæftigelsespolitiske udfordringer blandt ø-kommunerne, hvilket især er begrundet i øernes befolkningsunderlag og alderssammensætning samt afstanden til fastlandet.

For Langeland er det en styrke, at øen er landfast med adgang til Fyn, og at øen har et stort befolkningsgrundlag med knap 14.000 borgere. Men samtidig oplever Langeland en kraftigt faldende arbejdsstyrke, en stor andel af befolkningen og blandt nytillflyttere som modtager offentlig forsørgelse samt store offentlige udgifter til ydelsesområderne. For Ærø's vedkommende vurderes de beskæftigelsespolitiske udfordringer at ligne udfordringerne i Samsø og Langeland – om end udfordringer synes knap så markante.

I forhold til de øvrige ø-kommuner skiller Fanø sig ud ved at have væsentligt bedre rammevilkår for beskæftigelsesindsatsen. Fanø har en betydelig lavere andel af borgere, som modtager offentlig forsørgelse (16 pct). Der er en hyppig og kort færgetid (12 minutter) til Esbjerg og borgerne har via motorvej adgang til et stort arbejdsmarked på fastlandet.

### **Udfordringernes betydning for det kommunalt forpligtende samarbejde**

Ovenstående vanskelige rammevilkår for beskæftigelsesindsatsen og de store beskæftigelsespolitiske udfordringer betyder, at de politisk og administrative ansvarlige i ø-kommunerne vurderes at have stærke incitamentter til at skabe resultater i beskæftigelsesindsatsen.

De stærke incitamentter næres særligt af den latente trussel om, at ø-kommunerne på sigt kan miste status som et bæredygtigt helårssamfund, hvis det ikke lykkes at imødegå en negativ udvikling i befolkningens udvikling, erhvervsdeltagelsen og beskæftigelsen.

Tilskyndelsen til at skabe gode resultater i ø-kommunernes beskæftigelsesindsats forstærkes endvidere af lovgivningens økonomiske incitament, som betyder, at manglende resultater vil påføre ø-kommunernes sårbare økonomi store tab.

Manglende resultater i form af svage jobeffekter vil således øge kommunernes udgifter til offentlig forsørgelse. Og tilsvarende vil en mangelfuld indsats for borgere og virksomheder – f.eks. i form af manglende rettidighed i samtaler og tilbud til borgerne, et lavt aktiveringsomfang og få virksomhedsrettede forløb – indebære betydelige tab i den statslige refusion til dækning af kommunens udgifter.

De grundlæggende stærke incitament til at skabe resultater i beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunerne vurderes at være gældende uanset om indsatsen løses som led i det kommunalt forpligtende samarbejde eller om indsatsen løses af ø-kommunerne selv i en situation, hvor der er meddelt dispensation fra samarbejdet. Men ø-kommunernes handlemuligheder i forhold til udførelsen af beskæftigelsesindsatsen er selvsagt forskellig afhængig af, om indsatsen udføres af fastlandskommunen (det forpligtende samarbejde) eller af ø-kommunens selv (dispensation).

Det er vurderingen, at de stærke incitament og beskæftigelsesindsatsens strategiske betydning for ø-kommunerne er medvirkende til at ø-kommunerne generelt er kritiske over for, at ø-kommunerne i modellen for det kommunalt forpligtende samarbejde ikke kan varetage udfører-ansvaret for indsatsen – men alene har det politisk og økonomiske ansvar.

Samtidig vurderes forskellene i udfordringernes karakter og styrke på ø-erne at have betydning for den måde, de kommunalt forpligtende samarbejde fungerer på i de enkelte ø-kommuner.

Blandt de 5 ø-kommuner adskiller Fanø sig fra de øvrige i vurderingen af det kommunalt forpligtende samarbejde. Mens de fire øvrige ø-kommuner udtrykker utilfredshed med det kommunalt forpligtende samarbejde og resultaterne heraf, så har både Fanø og Esbjerg i evalueringen givet udtryk for, at samarbejdet mellem de to kommuner om indsatsen fungerer godt.

Fanø har samtidig som den eneste ø-kommune ikke en selvstændig filial af jobcenteret placeret på øen. I stedet modtager borgerne på Fanø service ved fremmøde i jobcenteret i Esbjerg. Beskæftigelsesindsatsen på Fanø er således organisatorisk en integreret del af det større jobcenter i Esbjerg – med de stordriftsfordele og specialiseringsgevinster, som dette giver adgang til.

Det er vurderingen, at forskellen i holdningerne til de kommunale samarbejder i høj grad beror på, at varetagelsen af Fanø's beskæftigelsesindsats kan ske som en integreret del af den fysiske organisation i Esbjerg frem for via en lokal filial på øen. Og at den korte afstand til fastlandet og den høje pendlingsgrad gør en sådan løsning oplagt. Endvidere vurderes Fanø Kommunes mere begrænsede beskæftigelsespolitiske udfordringer og bedre rammevilkår for resultatskabelsen på området – i forhold til de øvrige ø-kommuner - at have betydning for vurderingen af samarbejdet.

På baggrund af ovenstående er der i nærværende evaluering først og fremmest lagt vægt på at belyse de udfordringer, barrierer og muligheder, som gør sig gældende i samarbejdet om beskæftigelsesindsatsen i de 4 ø-kommuner (eksklusiv Fanø). Samtidig er de positive erfaringer og modeller fra samarbejdet mellem Fanø og Esbjerg søgt inddraget i analysen – med det forbehold at det grundet afstand til fastlandet m.v. ikke vurderes at være muligt at gennemføre en tilsvarende organisatorisk Fanø-model på eksempelvis Læsø, Ærø og Samsø.

Med baggrund i ovenstående billede af de beskæftigelsespolitiske udfordringer og rammevilkårene for indsatsen er i det følgende foretaget en sammenfatning af evalueringens resultater og anbefalinger:

### **1.3. Beskæftigelsesindsatsens resultater i det kommunalt forpligtende samarbejde**

Evalueringen tegner et billede af, at der har været en vis utilfredshed hos ø-kommunerne med hensyn til resultaterne i beskæftigelsesindsatsen i den første periode umiddelbart efter kommunalreformens ikrafttræden primo 2007. Samtidig viser evalueringen, at der i dag er større tilfredshed med indsatsen.

Ovenstående billede afspejler sig også i de kvantitative analyser af resultatudviklingen. Analyserne viser et billede af, at der har været mindre gode resultater i begyndelsen af perioden med det kommunalt forpligtende samarbejde – hvor arbejdet med implementering af kommunalreformen var på sit højeste. Analyserne viser samtidig, at disse resultatproblemer også har været gældende for øvrige kommuner i landet.

Der er desuden via interviewene konstateret en vis forståelse fra ø-kommunernes side af, at der i fastlandskommunerne har været indkøringsvanskeligheder i starten af samarbejdet på grund af udfordringerne med kommunalreformen.

Der er dog fortsat udfordringer i samarbejdet for så vidt angår flere grundlæggende forhold i samarbejdet, herunder f.eks.:

- Det grundlæggende lovgivningsmæssige vilkår, hvorefter ansvar og betalingsansvar ikke opleves at hænge sammen for ø-kommunerne
- At udgifter til sagsbehandlingen i jobcentret eventuelt øges for ø-kommunerne, uden at dette nødvendigvis kan aflæses i form af forbedrede resultater
- At ø-kommunerne særligt er kritiske over for situationer med manglende opfyldelse af lovgivningens minimumskrav til indsatsen (rettidighed i samtaler og tilbud, fejl i sagsbehandling m.v.) som har betydning for kommunens hjemtagning af refusion

I nedenstående afsnit 7 er på baggrund af en simpel deskriptiv analyse undersøgt, hvorvidt der kan konstateres systematiske forskelle i beskæftigelsesindsatsens resultater og indsats imellem ø-kommunerne og hele landet samt imellem den enkelte ø-kommune og dennes samarbejdskommune i perioden efter indførelsen af det kommunalt forpligtende samarbejde.

Analysens resultater er sammenfattet i nedenstående boks:

## **Boks 1: Vurdering af resultater og indsats i det kommunale samarbejde**

### **Udviklingen i antallet af offentligt forsørgede**

- Ø-kommunerne har generelt haft en bedre udvikling i forhold til antallet af dagpengemodtagere og sygedagpengemodtagere end samarbejdskommunerne
- Ø-kommunerne har generelt haft en mindre god udvikling i antallet af kontanthjælpsmodtagere end samarbejdskommunerne
- Set over en længere periode – siden januar 2007 og til i dag – er det lykkedes at få en større andel af sygedagpengemodtagerne tilbage i job i ø-kommunerne. Samtidig er kommet forholdsvis færre dagpengemodtagere i job ift. samarbejdskommunerne. Der er ingen klare forskelle ift. kontanthjælpsmodtagerne.
- Ø-kommunerne har en større andel af tilflyttere, som modtager offentlig forsørgelse før tilflytning i forhold til tilflyttere i den øvrige del af landet. Samtidig er en forholdsvis stor andel af tilflyttere i de ældre aldersgrupper/seniorer

### **Resultater ift. de beskæftigelsespolitiske mål (minister mål og Ny Chance)**

- Ø-kommunerne har generelt haft en mere gunstig udvikling i forhold til de tre minister mål end deres respektive samarbejdskommuner.
- Ingen af hverken samarbejds- eller ø-kommunerne nåede alle tre delmål for Ny Chance-indsatsen, hvor Læsø og Langeland dog opfyldte to ud af tre mål. Derudover er Ny Chance-resultaterne i ø-kommunerne ikke systematisk hverken bedre eller dårligere end i samarbejdskommunerne

### **Rettidigheden af indsatsen**

- Generelt har rettidigheden i ø-kommunerne været lav i perioden umiddelbart efter kommunalreformen. Den lave rettidighed var dog samtidig i denne periode et generelt resultatproblem på tværs af alle kommuner
- Rettidigheden har generelt rettet sig i løbet af 2008-2009 både blandt ø- og samarbejdskommuner.
- Der er fortsat resultatudfordringer i visse kommuner og på visse parametre, men rettidigheden for ø-kommunernes borgere er ikke systematisk hverken bedre eller dårligere end for borgerne i samarbejdskommunerne. Undtagelsen herfra er Samsø, hvor rettidigheden på tre ud af fire målinger er ringere end i Århus.

### **Aktiveringsintensitet og -redskabsvalg**

- Aktiveringsgraden er generelt lavere for dagpengemodtagerne på øerne end i samarbejdskommunerne
- For ø-kommunernes borgere benyttes i højere grad løntilskud i aktiveringsindsatsen for dagpengemodtagere end for borgerne i samarbejdskommunerne. Der er dog stor variation kommunerne imellem
- Aktiveringsgraden for kontanthjælpsmodtagerne er i ø-kommunerne generelt på niveau med samarbejdskommunerne
- Virksomhedspraktik anvendes i højere grad i indsatsen for ø-kommunernes kontanthjælpsmodtagere i forhold til borgerne i samarbejdskommunerne – generelt anvendes vejledning og opkvalificering dog mest

Samlet viser evalueringen, at der er forskelle i resultatudviklingen i henholdsvis ø- og fastlandskommunerne. Når der ses på den procentuelle udvikling i de forskellige

forsørgelsesgrupper og resultaterne for ministerens udmeldte mål m.v. har der i perioden for det kommunalt forpligtende samarbejde typisk været en mere positiv udvikling i ø-kommunerne i forhold til fastlandskommunerne og landsgennemsnittet.

Forskellene i resultatudviklingen skal dog ses i lyset af:

- Den demografiske udvikling, hvor den faldende befolkning i den erhvervsdygtige alder i ø-kommunerne i sig selv medvirker til at reducere jobcenterets målgruppe eller medvirker til at mindske en eventuel stigning i målgrupperne
- Den konjunkturelle og strukturelle udvikling, som rammer anderledes i ø-kommunerne end i fastlandet – grundet ø-kommunens erhvervsstruktur og befolkningssammensætning. F.eks. har den ringe andel af industriarbejdspladser i flere af ø-kommunerne betydning for sårbarheden over for konjunkturelle nedslag og strukturelle forandringer som følge af globalisering

Samtidig viser evalueringen, at niveauet for den aktive indsats for borgerne – målt ved aktiveringsomfang og rettidighed i samtaler og tilbud – generelt følges ad i de samarbejdende ø- og fastlandskommuner. Undersøgelsen peger således på et stort sammenfald mellem det udførte service- og indsatsniveau i de samarbejdende fastlands og ø-kommuner i perioden.

Evalueringens resultater giver samtidig ikke belæg for at konkludere, at der ikke kan være et potentiale for at skabe bedre resultater i beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunerne.

En øget målretning af indsatsen i forhold til de beskæftigelsespolitiske udfordringer i ø-kommunerne, udnyttelse af synergier i sammentænkning på tværs af politikområder samt øget udnyttelse af potentialer i virksomhedsindsatsen kan således være nogle af de faktorer, som kan medvirke til at forbedre resultaterne i indsatsen.

En udnyttelse af sådanne potentialer vil blandt andet afhænge af tilrettelæggelsen af det kommunale samarbejde om indsatsen, jf. afsnit 5 og 6 nedenfor.

#### **1.4. Anbefalinger til initiativer som kan styrke det kommunale samarbejde inden for de nuværende rammer og vilkår**

Nærværende evaluering har sigtet på at identificere, hvordan beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunerne kan forbedres a) inden for rammerne af det forpligtende kommunale samarbejde og b) i en situation, hvor der er meddelt dispensation fra det forpligtende samarbejde.

I det følgende sammenfattes evalueringens resultater og anbefalinger, idet det bemærkes, at dele af opstillede forslag allerede praktiseres i enkelte eller flere af ø-kommunerne. De anbefalede initiativer uddybes endvidere i nedenstående afsnit 5.1 og 6.1.

### **1.4.1. Grundlæggende udfordringer i det forpligtende samarbejde**

Evalueringen har vist, at modellen for det forpligtende samarbejde i sig selv skaber en række udfordringer for samarbejdet og for ø-kommunens varetagelse af en styringsmæssig rolle for indsatsen.

Det er et generelt billede, at de involverede aktører i vidt omfang anser modellen som et "tvangsægteskab", hvor to parter så at sige er tvunget til at samarbejde og hvor ingen af parterne har mulighed for at "opsige" samarbejdet". Og at dette i sig selv bidrager til at vanskeliggøre samarbejdsklimaet. F.eks. i form af billeder som "storebror" vs. "lillebror" eller en oplevelse/selvbillede af, at ø-kommunen på forhånd er "sat helt uden for indflydelse".

Som en helt central udfordring påpeges det, at den manglende sammenhæng mellem det politiske og økonomiske ansvar og ansvaret for opgavens udførelse medfører problemer i forhold til at sikre politisk ejerskab til indsatsen i ø-kommunen. Og det giver problemer i forhold til de økonomiske incitament, hvor ø-kommunen typisk har en oplevelse af at have betalingsansvaret for en indsats, som man har lille indflydelse på. Og hvor fastlandskommunen også til en vis grad mangler incitament til at skabe resultater m.v.

Endvidere påpeges, at modellen for det forpligtende samarbejde af begge parter opleves som bureaukratisk og fordyrende – i forhold til en situation, hvor opgaven løses af ø-kommunen selv.

Det anføres desuden som et problem, at det er vanskeligt at gennemføre en sammenlægning af forskellige kommunale politikområder i ø-kommunen – når udøveransvaret ikke er forankret i ø-kommunen. F.eks. i samspillet på tværs af politikområder i forbindelse med unge-indsatsen eller i samspillet mellem jobcenterets beskæftigelsesindsats, ydelseskontoret, social- og sundhedsindsatsen.

Endelig peges på, at den pligtmæssige delegation af udfører-opgaven er en udfordring i forhold til varetagelsen af en aktiv politisk "bestiller-rolle". En sådan aktiv bestiller-rolle kræver faglig ekspertise i administrationen om indsats, lovgivning, målinger, datagrundlag, forandringsteorier m.v., som er svært at vedligeholde uden at have direkte adgang til eget "driftssystem."

Ovenstående udfordringer imødegås til en vis grad ved de anbefalede forslag til initiativer neden for. Blandt andet kan en styrkelse af ø-kommunens bestiller-rolle medvirke til at bygge bro mellem ø-kommunens politiske og økonomiske ansvar og fastlandskommunens udfører-ansvar.

Det er samtidig vurderingen, at ovenstående udfordringer isoleret set imødegås bedst i en situation, hvor der er meddelt dispensation fra det forpligtende samarbejde. Til gengæld vurderes en sådan situation, at kunne medføre visse risici med hensyn til ø-kommunens varetagelse af indsatsen og bæredygtigheden forbundet hermed, jf. neden for.

#### **1.4.2. Det politiske samarbejde om og styring af beskæftigelsesindsatsen**

Et centralt aspekt i det kommunalt forpligtende samarbejde er, at ø-kommunen formulerer klare mål og strategier for den lokale beskæftigelsesindsats, som ø-kommunen delegerer udførelsen af til fastlandskommunen.

Evalueringsarbejdet har vist forskellige erfaringer på tværs af de respektive forpligtende samarbejder med hensyn til de politiske processer omkring fastlæggelse af politik, mål, strategier og serviceniveauer.

Evalueringsarbejdet peger samtidig på, at der har været – og stadig er – en vis tilbageholdenhed i ø-kommunerne i forhold til at formulere selvstændige mål, strategier og resultatkrav til fastlandskommunernes indsats..

Endvidere peger evalueringen på, at fokus på processen vedrørende den årlige beskæftigelsesplan i ø-kommunerne med fordel kan styrkes.

Evalueringsarbejdet peger på, at lovgivningens råderum for ø-kommunerne - og potentialet i det kommunalt forpligtende samarbejde i forhold til at tilrettelægge en optimal lokal beskæftigelsesindsats - ikke er blevet fuldt udnyttet.

Der er samtidig forskelle fra samarbejde til samarbejde. Der kan f.eks. iagttages forskelle i processerne i forhold til:

- Implementeringsforløbene i 2006/2007
- Samspillet og mødeaktiviteterne mellem politikerne fra de respektive kommuner
- Udnyttelsen af mulighederne for at anvise særlige retningslinjer for indsatsen for ø-kommunens borgere
- Samspillet med og omkring LBR
- Mål- og strategiformuleringer i beskæftigelsesplaner
- Udvikling af det lokale samspil mellem de forskellige kommunale politikområder.

Sammenfattende peger evalueringen på følgende anbefalinger til en styrkelse af det eksisterende forpligtende samarbejde om beskæftigelsesindsatsen:

#### **Boks 2: Anbefalinger til en styrkelse af den politiske proces i samarbejdet**

- Udvikling af koncept for planprocessen i ø-kommunerne, som omfatter et årligt "eftersyn" af samarbejdsaftalen/delaftalen mellem ø- og fastlandskommunen samt processen for udarbejdelsen/dialog om den årlige beskæftigelsesplan
- Gennemførelse af et årligt beskæftigelsespolitisk seminar med deltagelse af kommunalpolitikere, LBR, jobcenterchefen og kommunale ledere inden for beskæftigelsesområdet i hvert af de forpligtende samarbejder. Seminaret kan fungere som startskuddet for udarbejdelse af beskæftigelsesplaner i kommunerne – herunder opstilling af mål og strategier for beskæftigelsesindsatsen.
- Udarbejdelse af en særskilt beskæftigelsesplan for ø-kommunen med angivelse af konkrete resultatmål for indsatsen i det kommende år, herunder på de udmeldte ministermål. Beskæftigelsesplanen bør samtidig være omdrejningspunkt for løbende dialog og opfølgning på indsatsen i det politiske udvalg.



- Løbende dialogmøder mellem ø-kommunernes politiske og administrative ledelse og Beskæftigelsesregionen om de lokale udfordringer, beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunerne, resultatudviklingen i indsatsen m.v. Hidtil har beskæftigelsesregionernes dialogmøder typisk omfattet de samarbejdende kommuner under ét – via møder med jobcenteret i fastlandskommunen

### 1.4.3. En styrket bestiller-rolle

Evalueringen peger endvidere på et behov for, at ø-kommunerne varetager en mere aktiv bestiller-rolle i samarbejdet.

Evalueringen har givet anledning til følgende vurderinger af barrierer og udfordringer i det politiske samarbejde og i styringen og opfølgningen på beskæftigelsesindsatsen:

- Der er behov for et mere præcist fælles billede mellem de involverede parter om roller, pligter og muligheder i samarbejdet
- Ø-kommunerne har hidtil ikke udnyttet alle lovgivningens muligheder for at varetage en aktiv ”bestiller-rolle” og ”styre” den lokale beskæftigelsesindsats i ø-kommunen
- Modellen for det forpligtende samarbejde skaber i sig selv en række udfordringer for samarbejdet og for ø-kommunens varetagelse af en styringsmæssig rolle for indsatsen

Sammenfattende peger evalueringen på følgende anbefalinger til en styrkelse af ø-kommunernes varetagelse af bestillerrollen i samarbejdet:

#### Boks 3: Anbefalinger til en styrket bestiller-rolle

- Udarbejdelse af et opfølgningskoncept med bidrag fra både ø- og fastlandskommunen, så ø-kommunens politiske udvalg minimum hvert kvartal kan følge udviklingen i resultater, indsats og økonomi, herunder sammenholdt med de fastsatte mål i beskæftigelsesplanen
- Udvikling af et ”bestiller-koncept”, som angiver, hvordan ø-kommunen i praksis kan ”bestille” resultater og indsats hos fastlandskommunens jobcenter. Bestiller-konceptet beskriver en konkret procedure for gennemførelsen af en ”bestilling” fra ø-kommunen til fastlandskommunen. Dvs. hvilke krav der stilles til beskrivelsen af opgaven, de forventede resultater, opfølgning, dokumentation samt opgørelsen af udgifter samt proceskrav for bestillingen m.v.
- Løbende dialog om udfordringer, indsats og resultater ml. jobcenterledelsen (fastlandskommune) og det politiske udvalg i ø-kommunen, f.eks. hvert kvartal
- Der bør foretages en videreudvikling af de prissætnings- og betalingsmodeller, som anvendes i de kommunale samarbejder. Modellerne bør for det første styrke ø-kommunens mulighed for at varetage en bestiller-rolle; sådan at der skabes en mere entydig sammenhæng mellem bestilling af et resultat og betalingen heraf. Samtidig bør modellerne sikre, at der er en tilstrækkelig fleksibilitet i indsatsløsningen, sådan at f.eks. dele af indsatsen afregnes efter et fast beløb, mens andre dele af indsatsen afregnes på timebasis.

#### 1.4.4. En styrket administrativ understøtning af styringen

Evalueringen peger på, at der med fordel kan ske en styrkelse af sekretariatsbetjeningen på beskæftigelsesområdet i ø-kommunen og af det administrative samarbejde mellem de to kommuner om styringen og opfølgningen på indsatsen.

#### **Boks 4: Anbefalinger til en styrket sekretariatsbetjening og styrket administrativt samarbejde**

- Det anbefales, at der sker en styrkelse af sekretariatsbistanden til det politiske niveau i ø-kommunerne for at understøtte strategiudviklingen af den lokale beskæftigelsesindsats samt planlægning, styring og opfølgning på indsatsen. Det bør sikres, at der er personale i ø-kommunens forvaltning, som er fagligt rustet til at kunne understøtte rollen som ”bestiller” og ”opfølger” i forhold til beskæftigelsesindsatsen og understøtte strategiudviklingen. Herunder at sikre at der kan ske en øget udnyttelse af potentialer i samspillet mellem beskæftigelsesindsatsen og de øvrige kommunale politikområder i ø-kommunen
- Sekretariatsbetjeningen kan styrkes ved et øget samarbejde mellem de to kommuners administrative forvaltninger. F.eks. kan det aftales, at fastlandskommunen løbende rapporterer om beskæftigelsesindsatsens resultater, indsats og økonomi til ø-kommunen ud fra et fast koncept. Og at fastlandskommunen løbende bidrager med strategisk baggrundsmateriale, f.eks. i forbindelse med overvejelser om implementering af ny lovgivning.
- Sekretariatsbetjeningen kan desuden styrkes ved et øget samarbejde med beskæftigelsesregionen. Det anbefales i den forbindelse, at beskæftigelsesregionerne udarbejder målrettet baggrundsmateriale, som kan understøtte ø-kommunen i udarbejdelsen af den årlige beskæftigelsesplan, herunder for udarbejdelse af et opfølgningskoncept, sådan at ø-kommunen løbende kan følge op på resultatudviklingen. En del af baggrundsmaterialet kan f.eks. have karakter af de kommunebeskrivelser/debatoplæg som beskæftigelsesregionerne i Midtjylland og Syddanmark årligt har udarbejdet for de enkelte kommuner.
- Sekretariatsbetjeningen kan desuden styrkes ved, at der indgås et samarbejde mellem flere ø-kommuner om udvikling af redskaber m.v. til brug for den strategiske planlægning, styring og opfølgning på indsatsen.

Det vurderes, at særligt i en situation, hvor ø-kommunerne får dispensation for det forpligtende samarbejde om beskæftigelsesindsatsen, er der behov for en styrkelse af sekretariatsfunktionen.

#### 1.4.5. Organisering og ledelse

Øerne har forskellige tilgange og behov i forhold til fastlandskommunernes organisering af indsatsen for øens borgere og virksomheder, som f.eks. knytter an til grundlæggende politiske ønsker om at bevare en vis aktivitet på det beskæftigelsespolitiske område på øen eller til ønsker om at tilgodese borgerne i forhold til transporttid og lignende.

Samlet er det vurderingen, at organiseringen af indsatsen og resultaterne kan forbedres ved at styrke ledelsen af den lokale indsats i ø-kommunen.

Dette kan blandt andet ske ved følgende initiativer:

## **Boks 5: Anbefalinger til indsatsens organisering**

Der etableres en styregruppe, som har til formål at støtte jobcentret i tilrettelæggelsen og udførelsen af indsatsen på øen, og som mødes f.eks. hver anden måned.

Deltagere i styregruppen kan f.eks. være:

- Administrative ledere fra fastland og ø
- Repræsentanter fra den daglige drift i ø-jobcenteret
- Jobcenterchef
- Formand: Ø-kommunens ansvarlige direktør for beskæftigelsesindsatsen

Generelt vil organiseringen med fordel kunne tilrettelægges med følgende udgangspunkter:

- Ansættelse af personale, som varetager indsatsen på øen, sker af et ansættelsesudvalg, hvor også repræsentanter fra ø-kommunen/styregruppen deltager
- Borgere og virksomheder skal kunne betjenes på øen (dog ikke sager, som kræver specialistkompetencer)
- Dele af sagsbehandlingen kan foregå i fastlandsjobcenteret, hvis det er en administrativ fordel
- Ledelsen af ø-jobcenter finansieres af ø-kommunen og udgøres af en leder med AC-kompetencer, som fungerer som daglig leder og derudover løser følgende opgaver:
  - Input til sekretariatsbetjening af politisk udvalg i ø-kommunen
  - Deltager i styregruppen
  - Medvirker til at løse ø-jobcentrets "egne" sager

### **1.4.6. Det daglige samarbejde om indsatsen**

Såfremt indsatsen organiseres i forhold til de ovennævnte udgangspunkter, kan samarbejdsfladerne mellem fastlands- og ø-jobcenter tilrettelægges med afsæt i en række "lavbureaukratiske" forretningsgange, som kan understøtte en koordinering af indsatsen, der:

- Er tilpasset ø-kommunernes rammevilkår, herunder hensynet til at udnytte "smådriftsfordele" i indsatsen
- Er målrettet løsning af snitfladeproblematikker bl.a. mellem ydelsescenter og jobcenter
- Har fokus på et optimeret virksomhedssamarbejde
- Understøtter en sammentænkning af beskæftigelsesindsatsen med øvrige politikområder

## **Boks 6: Anbefalinger til understøtning af det daglige samarbejde om indsatsen**

### **Styrket daglig ledelse i den lokale afdeling i ø-kommunen**

- Det er vurderingen, at driften af en lokal afdeling i ø-kommunen kræver tilstedeværelse af en leder på lokalkontoret
- Man kan styrke løsningen af den ledelsesmæssige opgave i lokalkontoret gennem kompetenceudvikling og udvidede muligheder for sparring for lederen af lokalkontoret og styrke den lokale ledelse i lokalkontoret ved at fokusere på opgaven vedrørende styring af den "småproduktion" som skal afvikles lokalt.

### **Specialisering og sparring: Sikring af faglig bæredygtighed**

- Det kan anbefales, at man videreudvikler lokalkontorets samarbejde med specialister fra fastlandskommunens jobcenter eller andre specialister, således at man sikrer den faglige udvikling og sparring.

### **Den virksomhedsrettede indsats skal være lokalt tilpasset og målrettet**

- Den virksomhedsrettede indsats bør have sit udgangspunkt i et lokalkontor på øen,, og samarbejdet mellem virksomhedskonsulenterne i lokalkontoret og øens administrative og politiske ledelse på erhvervsområdet bør formaliseres.
- Tilsvarende bør der være formaliserede aftaler mellem sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter om deres samarbejde om henvisning og visitation til virksomhedsservice, tidsfrister for igangsættelse af virksomhedsrettede tilbud efter henvisning samt form og indhold i tilbagemeldinger fra de virksomhedsrettede forløb.

### **Målbretning af aktive tilbud**

- Ø-kommunerne bør udarbejde en lokal strategi for tilbudsafgivelse, som indeholder en analyse af de fremtidige behov for tilbud/aktiviteter, udarbejdelse af en decideret tilbudsstrategi med målsætninger og prioriteringer, beskrivelse og analyse af de eksisterende tilbud – lokalt, på fastlandet og hos andre aktører – og en analyse og vurdering af forholdet mellem de fremtidige behov og de eksisterende tilbud.
- Der bør være fokus på at sikre en høj andel af virksomhedsrettede tilbud
- Endelig bør strategien indeholde en beslutning om sammensætningen af den fremtidige tilbudsvifte, herunder beslutninger om, hvem der skal være aktør - ø-kommunen selv, fastlandskommunen eller en eventuel anden aktør

### **Øget helhedstænkning og koordinering på tværs af politikområdet i ø-kommunen**

- Øens strategiske og administrative ledelse bør have mulighed for – f.eks. gennem styregruppen – at øve en mere direkte indflydelse på den daglige drift, indsats og prioritering i lokalkontoret. Gennem styregruppen kan øen f.eks. sikre, at indsatsen gennemføres koordineret med andre indsatser og tiltag i tilgrænsende områder

## **1.5. Anbefalinger i en situation, hvor der meddeles dispensation**

I en situation, hvor der meddeles dispensation til en ø-kommune, kan der peges på en række mulige fordele for beskæftigelsesindsatsen:

### **Boks 7: Mulige fordele for beskæftigelsesindsatsen ved en dispensation fra det forpligtende samarbejde**

- Samarbejdet mellem kommunerne kan bygge på frivillighed og gensidig interesse
- Der skabes entydig sammenhæng mellem det politiske/økonomiske ansvar og udfører-ansvaret for indsatsen i ø-kommunen. Dette kan understøtte et øget politisk og administrativt ejerskab til og engagement til indsatsen i ø-kommunen
- En dispensation vil imødegå de ønsker og det engagement, der findes i den politiske og administrative ledelse, til at ”varetage indsatsen selv” – og ”vise at man kan lykkes med at skabe resultater”
- Ø-kommunen har bedre mulighed for at opbygge og vedligeholde viden om beskæftigelsesindsatsen og dermed for at understøtte strategiudviklingen i indsatsen
- Ø-kommunen kan med udfører-ansvaret i eget regi lettere søge at omsætte ø-samfundets lokalkendskab og nærhed til resultater i beskæftigelsesindsatsen
- Dispensationen fra det forpligtende samarbejde kan medvirke til at afbureaukratisere indsatsen i såvel fastlandskommunen som i ø-kommunen
- Ø-kommunen får lettere ved at sammentænke beskæftigelsesindsatsen på tværs af

kommunale politikområder, herunder via organiseringen af beskæftigelsesindsatsen i forhold til øvrige forvaltninger

Endvidere vil en situation, hvor der meddeles dispensation medføre en række mulige risici:

### **Boks 8: Forhold som kan udgøre risici for beskæftigelsesindsatsens resultater i en situation, hvor der er meddelt dispensation**

- Risiko for at der ikke afsættes tilstrækkelig med administrative og ledelsesmæssige ressourcer i ø-kommunen til at løfte opgaverne – styringsmæssigt og fagligt
- Indsatsen er forbundet med store økonomiske risici for ø-kommunen, borgere og virksomheder. Der er derfor behov for hurtigt at sikre driftssikkerhed i indsatsen.
- Der vil fortsat være behov for, at ø-kommunerne modtager rådgivning og bistand udefra i opgavevaretagelsen – for at sikre den faglige bæredygtighed i indsatsen. En dispensation øger risikoen for at ø-kommunen vælger at løse en større del af indsatsen selv – og i mindre grad rekvirerer nødvendig rådgivning udefra
- Risiko for at ø-kommunens indsats bliver mere isoleret på øen – og at der sker en mindre grad af understøtning af den faglige og geografiske mobilitet
- Centralt at den aktive beskæftigelsesindsats i ø-kommunen er målrettet resultater i form af job, uddannelse, arbejdsmarkedsudvikling m.v. – og at aktiveringsindsatsen ikke indrettes med henblik på andre formål, f.eks. varetagelse af kommunale serviceopgaver og kortsigtet refusionsoptimering

De ovenstående fordele og risici skal ses i lyset af at ø-kommunerne vurderes at have grundlæggende stærke incitamenters til på såvel kort som langt sigt at skabe gode resultater i beskæftigelsesindsatsen. Manglende resultater i beskæftigelsesindsatsen vil således kunne true kommunens økonomi på kort sigt og true ø-kommunens eksistens som helårssamfund på længere sigt, hvis de beskæftigelsespolitiske udfordringer ikke imødegås.

I en situation hvor der overvejes at meddele dispensation til en ø-kommune fra det forpligtende samarbejde anbefales det, at dette sker med henblik på i størst muligt omfang at understøtte realiseringen af ovenstående ”fordele” og samtidig at imødegå de ovenstående ”risici”.

Det foreslås i den forbindelse, at en dispensation eventuelt kan gives for en tidsbegrænset periode på f.eks. 3 år og under bestemte vilkår. I fastlæggelsen af vilkår kan der blandt andet lægges vægt på følgende fokusområder og krav til indsatsen:

### **Boks 9: Særlige fokusområder i en situation hvor der meddeles dispensation**

1. at der i organiseringen af den lokale beskæftigelsesindsats afsættes tilstrækkelige ressourcer til daglig ledelse samt administrative ressourcer til styring/opfølgning, understøtning af ledelsen, politisk udvalg, mv.
2. at der udarbejdes en særskilt årlig beskæftigelsesplan for ø-kommunens indsats og at der som led heri fastsættes konkrete resultatmål for indsatsen
3. at der udarbejdes konkrete opfølgningkoncepter for en løbende politisk og admi-

- nistrativ opfølgning på beskæftigelsesplanen, indsats, resultater og økonomi
4. at der udarbejdes en implementeringsplan med fokus på at der hurtigt kan sikres en ”sikker drift” i indsatsen med tilfredsstillende resultater
  5. at der er fokus på en målretning af den aktive beskæftigelsesindsats med en høj grad af virksomhedsrettede tilbud
  6. at der samarbejdes med fastlandskommune(r) med henblik på at sikre bredde i tilbudsviften til borgerne og understøtte den faglige bæredygtighed i indsatsen
  7. at ø-kommunen indgår i forskellige aftalte samarbejder – f.eks. med fastlandskommunen, på tværs af ø-kommuner, modtager ekstern rådgivning m.v. – med henblik på dialog, sparring, rådgivning og strategiudvikling af indsatsen m.v.
  8. at beskæftigelsesregionen understøtter og følger tæt op på ø-kommunens resultatudvikling, herunder via løbende dialogmøder med ø-kommunen.
  9. at der sker en overvågning af resultatudviklingen i beskæftigelsesindsatsen samt lovmedholdeligheden i indsatsen, herunder via revision og tilsyn

## **1.6. Læsevejledning til rapporten**

I det følgende uddybes ovenstående analyser, resultater og anbefalinger.

Der indledes med en belysning af evalueringens metode og indhold (afsnit 2).

Herefter følger en belysning af de centrale intentioner og krav i lovgivningen til det forpligtende samarbejde (afsnit 3).

I afsnit 4 belyses de beskæftigelsespolitiske udfordringer og rammevilkår for ø-kommunernes beskæftigelsesindsats.

Endelig følger evalueringen af det politiske samarbejde om og styringen af den lokale beskæftigelsesindsats i ø-kommunerne. Og hvordan beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunerne kan styrkes inden for rammerne af det eksisterende samarbejde og i en situation, hvor der er meddelt dispensation fra det forpligtende samarbejde (afsnit 5).

I afsnit 6 sættes fokus på organiseringen af beskæftigelsesindsatsen og den daglige ledelse og samarbejde om indsatsen. Igen peges på hvordan beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunerne kan styrkes inden for rammerne af det eksisterende samarbejde og i en situation, hvor der er meddelt dispensation fra det forpligtende samarbejde.

Endelig i afsnit 7 følger en kvantitativ analyse af beskæftigelsesindsatsens resultater i de kommunale samarbejder.

Der er i bilag 8.1 foretaget et uddybende resume af lovgivningen om kommunale samarbejder. I bilag 9.1 er indsat en kopi af de seneste resultatoversigter for de 9 kommuner, som er involveret i de kommunale samarbejder.

## 2. Evalueringens formål, indhold og metode

I det følgende redegøres for evalueringens formål, indhold og metode:

### 2.1. Kommissorium for evalueringen

Arbejdsmarkedsstyrelsen har bedt mploy om at gennemføre en evaluering af det kommunale forpligtende samarbejde om beskæftigelsesindsatsen i de fem danske ø-kommuner Ærø, Langeland, Fanø, Samsø og Læsø.

Evalueringen har følgende hovedsigte:

***Hvilke barrierer og muligheder er der i det forpligtende samarbejde i forhold til at sikre en optimal og tilfredsstillende beskæftigelsesindsats i ø-kommuner?***

Evalueringen skal give mulighed for at kunne vurdere, om:

- Det forpligtende kommunale samarbejde har bidraget til en aktiv og virksomhedsrettet beskæftigelsesindsats i ø-kommunerne
- Hvordan man fremover kan sikre en optimal aktiv og virksomhedsrettet beskæftigelsesindsats i ø-kommunerne
- Hvorvidt der er behov for at ændre på rammerne for det forpligtende kommunale samarbejde

I evalueringsarbejdet skal der sættes særligt fokus på de områder, hvor ø-kommunerne ikke mener, at indsatsen er tilfredsstillende.

Evalueringen skal indeholde konkrete forslag til, hvordan beskæftigelsesindsatsen evt. kan forbedres inden for de lovmæssige rammer, der gælder for det forpligtende kommunale samarbejde.

### 2.2. Evalueringsdesign og metode

Det fremgår af kommissoriet, at evalueringen skal afdække ø-kommunernes og fastlandskommunernes erfaringer med og vurderinger af det igangværende forpligtende samarbejde om beskæftigelsesindsatsen.

Evalueringen har samtidig et fremadrettet og udviklende sigte med fokus på konkrete anbefalinger til, hvordan samarbejdet konkret kan videreudvikles og styrkes.

Der er således både tale om en ”målopfyldelses-evaluering” – dvs. en vurdering af om det forpligtende samarbejde fungerer i praksis efter hensigten – samt en ”proces-evaluering” med fokus på læring og anbefalinger om videreudvikling af samarbejdet.

På baggrund af afdækningen af de hidtidige erfaringer i samarbejdet skal evalueringen udpege anbefalinger til, hvordan beskæftigelsesindsatsen inden for de lovmæssige rammer kan forbedres i ø-kommunerne.

Lovgivningen om det kommunalt forpligtende samarbejde indeholder i den forbindelse to forskellige veje, hvor mulige optimeringsmuligheder kan undersøges:

1. Det kan undersøges, hvordan beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunerne – inden for den eksisterende samarbejdskonstruktion - kan forbedres
2. Det kan undersøges, hvordan beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunerne kan forbedres i en situation, hvor der er meddelt dispensation fra det kommunalt forpligtende samarbejde

Det følger således af evalueringens kommissorium, at evalueringen skal undersøge og udpege forbedringsmuligheder inden for begge ovenstående mulighedsrum, som er givet i lovgivningen.

Det ligger dog samtidig uden for evalueringens genstandsfelt at foretage en konkret vurdering af, hvorvidt det for de enkelte ø-kommuner kan anbefales at meddele dispensation fra det forpligtende samarbejde.

For så vidt angår dispensationsadgangen skal evalueringen således alene have fokus på, hvilke vilkår der vurderes at kunne medvirke til at forbedre beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunerne i en situation, hvor der er meddelt dispensation fra det forpligtende samarbejde.

For at sikre en belysning af de ønskede problemstillinger om det forpligtende kommunale samarbejde har mploy gennemført evalueringen med følgende analyseaktiviteter som omdrejningspunkt:

- a) en deskresearch, hvor der er indsamlet en række materiale og data om de kommunale forpligtende samarbejder
- b) en kvantitativ analyse af de beskæftigelsespolitiske rammevilkår og udfordringer i ø-kommunerne samt resultaterne i indsatsen
- c) en kvalitativ analyse baseret på en række interviews af de centrale aktører i samarbejde
- d) en idéudviklings-workshop med deltagere fra de berørte kommuner m.v.

Aktiviteterne afspejler, at der metodisk er valgt at gennemføre evalueringen med en høj grad af involvering af de involverede kommuner, jf. evalueringens processuelle karakter med vægt på læring m.v.

I det følgende uddybes de 4 analyseaktiviteter:

### **Deskresearch og indsamling af materiale**

Til brug for evalueringsarbejdet har mploy gennemført en deskresearch af lovgivningen om det forpligtende samarbejde samt Strukturkommissionens forberedende arbejde hertil.

Endvidere er sket en indsamling af en række materiale og data fra de 9 involverede kommuner. Materialet er indhentet på baggrund af en specifikation fra mploy, som blandt andet har omfattet følgende:



## **Boks 10: Deskresearch og indsamling af materiale**

- De indgåede aftaler om forpligtende samarbejde på beskæftigelsesområdet mellem ø-kommunerne og fastlandskommunerne, herunder om organisering og økonomi
- Beskæftigelsesplaner og budgetter
- Eventuelle dokumenter der beskriver mål og rammer for samarbejdet mellem Ø-kommuner og fastlandskommuner – eksempelvis beslutnings- og kompetencebeskrivelser på tværs af ø- og fastlandskommune, årshjul for samarbejdet, møder, mødekadence og mødeplan, afrapporteringskrav og ledelsesinformation, forpligtelse til orientering og inddragelse mv.
- Eventuelle dokumenter der beskriver mål, strategier, rammer og prioriteringer for indsatsen, der ikke er fastlagt i beskæftigelsesplanen eller budgettet.
- Eventuelle data om økonomi i det forpligtende samarbejde, dvs. regnskabsoplysninger/budget for udgifter til administration, aktiv indsats og forsørgelsesydelse
- M.v.

Afdækningen af ovenstående er sket med henblik på at etablere et overblik over lovgivningens rammer og muligheder for den konkrete tilrettelæggelse af kommunale samarbejder, samt hvordan de enkelte samarbejdskonstruktioner konkret er udmøntet de forskellige steder. Endvidere har afdækningen givet et grundlag for at identificere forskellige interesser og rammevilkår for de involverede aktører i samarbejdet, herunder til brug for forberedelsen af de forskellige interviews.

Afdækningen er dermed anvendt som grundlag for det videre arbejde med evalueringens kvantitative og kvalitative analyse.

### **Gennemførelse af kvantitative analyser**

Som led i evalueringen er gennemført en kvantitativ analyse af ø-kommunernes overordnede rammebetingelser for beskæftigelsesindsatsen (afsnit 4) samt udviklingen i indsats og resultater i perioden omfattet af det kommunale samarbejde, dvs. fra 2007 til 2010 (afsnit 7).

## **Boks 11: Kvantitative analyser af ø-kommunernes rammebetingelser samt resultater i beskæftigelsesindsatsen**

### **Analysen vedrørende beskæftigelsesindsatsens rammebetingelser har fokus på:**

- Udvikling i demografi og arbejdsmarked i ø-kommunerne
- Erhvervs sammensætning og beskæftigelse
- Pendling og rammevilkår for mobilitet
- Uddannelsesniveau
- Tilflytning/raflytning, herunder af offentligt forsørgede borgere
- M.v.

### **Analysen vedrørende beskæftigelsesindsatsens resultater i ø-kommunerne har fokus på:**

- Udviklingen i antal ydelsesmodtagere/forsørgelsestryk
- Udviklingen inden for ministerens udmeldte mål for indsatsen
- Rettidighed i indsatsen og aktiveringsomfang
- Udviklingen i udgifter til beskæftigelsesindsatsen
- M.v.

Analyserne er gennemført som en deskriptiv analyse med fokus på at identificere, hvordan resultater og indsats har udviklet sig over tid i ø-kommunerne. Som led i analyserne er ø-kommunernes resultatudvikling sammenholdt med øvrige ø-kommuner samt fastlandskommunerne.

Resultatanalysen er udarbejdet med henblik på at sandsynliggøre, om der er systematiske forskelle mellem ø-kommunernes resultater på de forskellige resultatparametre – og hvad der eventuelt kan være hovedforklaringer på sådanne forskelle. Det bemærkes, at ambitionsniveauet i analysen alene er at gennemføre en deskriptiv analyse til belysning af ovenstående – frem for en egentlig statistisk model, som vurderes i givet fald at skulle være overordentlig kompleks. For en nærmere uddybning af de metodiske overvejelser i forbindelse hermed henvises til afsnit 7 neden for.

Resultaterne af de kvantitative analyser er endvidere indgået som grundlag for og som en fælles referenceramme for de gennemførte interviews med de centrale nøglepersoner i ø-kommunerne og fastlandskommunerne.

### **Gennemførelse af kvalitative interviews.**

Et helt centralt omdrejningspunkt for evalueringsarbejdet har været gennemførelsen af kvalitative interviews med nøglepersoner fra den politiske og administrative ledelse i fastlandskommunerne, ø-kommunerne samt beskæftigelsesregionerne.

Interviewene er gennemført med henblik på at afdække erfaringer, vurderinger og ideer til forbedring af det forpligtende samarbejde, herunder:

#### **Boks 12: Erfaringer, vurderinger og ideer til forbedring af det forpligtende samarbejde**

- Hvordan samarbejdet mellem kommunerne fungerer
- I hvilken grad ø-kommunerne er med til at fastsætte retningslinjerne for beskæftigelsesindsatsen
- Hvad ø-kommunerne vurderer som de største barrierer inden for det eksisterende forpligtende samarbejde
- Ø-kommunens kontakt til beskæftigelsesregionen, og hvordan den fungerer

Der er gennemført i alt 31 interviews med deltagere fra Ø-kommuner og fastlandskommuner:

- Kommunalpolitikere
- Medlemmer af LBR
- Den strategiske ledelse (direktørniveauet, forvaltningschef, jobcenterchef)

Desuden er der gennemført telefoninterview med repræsentanter for ledelsen i de tre beskæftigelsesregioner.

De kvalitative interview er gennemført som semistrukturerede interviews. Mploy har på baggrund af resultaterne fra den gennemførte deskresearch og resultatanalyse udarbejdet spørgeguides til de enkelte interviews. Spørgeguidene har således været styrende for interviewene, men der har samtidig været plads til, at de enkelte respondenter har kunnet supplere med øvrige tematikker og synspunkter i forhold til det kommunale samarbejde m.v.

Valget af semistrukturerede interviews er blandt andet foretaget for at kunne sikre en systematisk behandling af data og en efterfølgende vurdering af de forskellige problemstillinger omfattende alle de fem kommunale samarbejder.

### **Gennemførelse af en idé-workshop**

Som afslutning på analyseaktiviteterne har mploy den 12. maj gennemført en workshop med repræsentanter fra den administrative ledelse i ø- og fastlandskommunerne samt deltagere fra de tre beskæftigelsesregioner og Arbejdsmarkedsstyrelsen.

På workshoppen er der på baggrund af det hidtidige evalueringsarbejde sket en drøftelse af barrierer og muligheder i det forpligtende samarbejde samt forslag til, hvordan der kan ske en konkret optimering og udvikling af samarbejdet.

### 3. Strukturreformens konstruktion om det kommunalt forpligtende samarbejde på beskæftigelsesområdet

I dette afsnit belyses modellen for ø- og fastlandskommunernes forpligtende samarbejde om beskæftigelsesområdet med afsæt strukturkommissionens overvejelser om faglig bæredygtighed på beskæftigelsesområdet, lovgivningens intentioner og bestemmelser om samarbejdsmodellen, mulighederne for og ansøgninger om dispensation samt centrale udfordringer i modellen, som kommunerne har anført som led i evalueringen.

#### 3.1. Overvejelser om faglig bæredygtighed

Den centrale baggrund for modellen for det kommunalt forpligtende samarbejde på beskæftigelsesområdet er Strukturkommissionens overvejelser vedrørende sikring af den faglige bæredygtighed i mindre kommuner.

Neden for fremgår centrale overvejelser i kommissionen om faglig bæredygtighed på beskæftigelsesområdet:

##### **Faglig bæredygtighed i beskæftigelsesindsatsen**

I ”Strukturkommissionens betænkning – Bind 1” defineres faglig bæredygtighed i en offentlig organisation således:

**”En faglig bæredygtig enhed defineres som en enhed, der personalemæssigt, teknologisk, organisatorisk og ledelsesmæssigt kan løse opgaverne med en høj grad af målopfyldelse.”**

Da de politiske målsætninger er under konstant forandring, omfatter faglig bæredygtighed ifølge betænkningen også evnen til at udvikle løsninger, der kan matche udviklingen i de politiske krav og mål.

Betænkningen skriver om beskæftigelsesområdet, at det generelt er kendetegnet ved, at de gældende regelsæt er komplicerede, at der ofte kræves et samarbejde mellem mange forskellige interessenter, og at en vis specialisering af medarbejderne er nødvendig.

Beskæftigelsesministeriet er i sektorrapporten (april 2003) til strukturkommissionen mere fokuseret på faglig bæredygtighed set i et beskæftigelsesperspektiv:

**”Faglig bæredygtighed i beskæftigelsesindsatsen er levering af relevante og borgernære tilbud med gode effekter, høj kvalitet i indsatsen og en smidig og effektiv sagsbehandling”**

En faglig og økonomisk bæredygtig beskæftigelsesindsats vil understøtte, at arbejdsstyrkens kompetencer matcher virksomhedernes efterspørgsel på kort og lang sigt – en realisering af virksomhedernes vækspotentiale understøttes således af en målrettet beskæftigelsesindsats.

Sektorrapporten indeholder en række konkrete overvejelser om de fordele, som hhv. små

og større kommuner har i beskæftigelsesindsatsen:

- Større kommuner har lettere ved at fremskaffe målrettede, individuelle tilbud og benytter en bredere tilbudsvifte i indsatsen
- Større kommuner har bedre muligheder for specialisering på sagsbehandler- og forvaltningsniveau (herunder sekretariatsbetjening)
- Større kommuner har større behov for og anvender i højere grad mål- og rammestyring samt evalueringer af effekter af indsatsen
- Større kommuner har i kraft af et større antal sager lettere ved at sikre en højere grad af driftssikkerhed og effektivitet
- Større kommuner har i højere grad fastsat frister for, hvor lang tid der må gå, inden der skal være truffet en afgørelse i sociale sager
- Omgørelsesprocenten i ankesager på beskæftigelsesområdet er relativt mindre i større kommuner
- Mindre kommuner har lettere ved at sikre nærhed til borgere og virksomheder samt lokal forankring af indsatsen
- Mindre kommuner har lettere ved at tilbyde borgerne en helhedsorienteret indsats, som går på tværs af kommunale forvaltninger
- Mindre kommuner har lettere ved at sikre en smidig og fleksibel beslutningsstruktur samt dialog mellem medarbejdere, ledelse og politikere om indsatsen
- Mindre kommuner har et relativt stort antal personer ansat på særlige vilkår, herunder fleksjob, i den private sektor

### **3.2. Lovgivningens intentioner med det forpligtende samarbejde**

Lovgivningen om det kommunale forpligtende samarbejde skal ses i lyset af ovenstående hensyn til at sikre bæredygtighed i opgaveløsningen på en række opgaveområder.

I det følgende sammenfattes centrale bestemmelser i lovgivningen vedrørende samarbejdsmodellen. For en mere udførlig beskrivelse af ”Lov om forpligtende kommunale samarbejder” henvises til bilag 9.1.

*Klar adskillelse mellem den delegerende og den bemyndigede kommune om beskæftigelsesindsatsen*

Den delegerende kommune bevarer såvel det politiske som det økonomiske ansvar for beskæftigelsesindsatsen, selv om udøvelsen heraf (herunder myndigheden) delegeres til den bemyndigede kommune. Udøvelsen af de delegerede opgaver må således ikke varetages af den delegerende kommune.

Dog kan den delegerende kommunalbestyrelse ændre afgørelser truffet efter bemyndigelse i medfør af § 2, stk. 1, i det omfang den delegerende kommunalbestyrelse ifølge lovgivningen ville kunne ændre afgørelsen, hvis afgørelsen var truffet af et udvalg eller af administrationen i den delegerende kommune.

*Det lokale beskæftigelsesråd skal rådgive både den delegerende og bemyndigede kommunalbestyrelse*

I henhold til loven etableres ikke et LBR i tilknytning til de delegerende kommuner. Til gengæld udpeges fra den delegerende kommunalbestyrelse en lokal repræsentant til LBR, som efterfølgende rådgiver begge kommunalbestyrelser i samarbejdet.

#### *Den delegerende kommune har en bestillerrolle i samarbejdet*

Flere steder i loven beskrives, hvordan den delegerende kommune kan opstille mål og retningslinjer for, hvordan den bemyndigede kommune skal varetage den lokale beskæftigelsesindsats. Eksempler på dette er:

- Kravet om at den delegerende kommune udarbejder beskæftigelsesplan (herunder mål og resultatkrav for indsatsen), og samtidig modtager høringssvar fra LBR og beskæftigelsesregionen i forbindelse med udarbejdelse af beskæftigelsesplan og resultatrevision.
- Den delegerende kommunes mulighed for at fastsætte overordnede retningslinjer for den udøvende kommunes varetagelse af beskæftigelsesindsatsen – herunder kan den udøvende kommune pålægges ikke at overlade udøvelsen af en opgave til andre, eller omvendt: at en opgave skal løses af en bestemt udfører
- Præcisering af, at den delegerende kommune har ret og pligt til at føre tilsyn med indsatsen – det gælder i forhold til overholdelsen af lovgivning for opgavevaretagelsen og i forhold til eventuelle retningslinjer for opgavevaretagelsen udstedt af kommunalbestyrelsen. Tilsynet kan gennemføres som generel instruktion og/eller ved aftaler med den bemyndigede kommune om, at den delegerende kommunalbestyrelse løbende skal modtage på forhånd fastlagte typer af oplysninger om den bemyndigede kommunes udøvelse af opgaverne.

#### *Den bemyndigede kommune har en udførerrolle i samarbejdet*

Loven lægger gennem sin adskillelse af delegation og udøvelse op til, at den bemyndigede kommune kan varetage beskæftigelsesindsatsen inden for det råderum, som hhv. lovgivning og den delegerende kommune definerer. Herunder er det op til den bemyndigede kommune, om der skal etableres en selvstændig afdeling af jobcenteret i ø-kommunen. Endvidere afgør den bemyndigede kommune inden for samme råderum, hvordan viften af aktive tilbud skal se ud – herunder anvendelse af f.eks. private aktører.

Den delegerende kommune kan som nævnt træffe beslutning om, i hvilket omfang opgaver i beskæftigelsesindsatsen skal uddelegeres til andre.

#### *Finansiering af indsatsen*

Betalingen for udførelse af delegerede opgaver i beskæftigelsen er kostprisen opgjort som

- direkte omkostninger (løn, køb af materialer og tjenesteydelser, husleje mv.)
- indirekte omkostninger (andel af fællesudgifter til lokaler og administration mv.)

Indenrigs - og sundhedsministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om beregning og betaling af disse omkostninger.

Den bemyndigede kommune foretager en opgørelse af de omkostninger, der er forbundet med at udføre opgaverne for hver af de øvrige kommunalbestyrelser, mens

den delegerende kommune har ansvaret for den endelige afregning, regnskab og revision af den refusionsberettigede udgifter til varetagelsen af de delegerede opgaver på beskæftigelsesområdet.

#### *Finansiering af forsørgelsesudgifter*

Det forpligtende kommunale samarbejde om beskæftigelsesindsatsen vedrører kun den beskæftigelsesrettede indsats – beregning og udbetaling af forsørgelse påhviler den delegerende kommune.

Udover ovenstående er der i lovgivningen fastsat bestemmelser om dispensation fra det forpligtende samarbejde:

### **3.3. Dispensationsansøgninger**

I lovgivningen indgår endvidere en mulighed for at meddele dispensation fra det forpligtende samarbejde, jf. §11 stk. 1.

Flere ø-kommuner har i de seneste år søgt om at få meddelt dispensation fra samarbejdet:

#### **Boks 13: Dispensationsansøgning inden samarbejdets opstart**

Læsø, Samsø og Ærø Kommunalbestyrelser ansøgte i løbet af 2005 om dispensation for det kommunalt forpligtende samarbejde på beskæftigelsesområdet. Argumentationen i dispensationsansøgningerne på tværs af kommunerne kan sammenfattes således:

- Et selvstændigt jobcenter under kommunens ledelsesansvar vil i højere grad end en afdeling af et jobcenter i fastlandskommunen være i stand til effektivt at besvare de udfordringer, som arbejdsmarkedet på øen stiller
- Et selvstændigt jobcenter vil skabe sammenhæng mellem kompetence og økonomisk ansvar og dermed økonomisk incitament til en effektiv beskæftigelsesindsats
- Den ønskede kvalitet og effekt af indsatsen kan kun opnås, såfremt der skabes en sammenhæng mellem beskæftigelsesindsatsen og den øvrige kommunale opgavevaretagelse
- Hvis jobcenterfunktionerne forankres i ø-kommunen vil det bl.a. betyde, at kommunens viden om arbejdskraft og virksomhederne kan udnyttes
- Det foreslås, at der etableres et jobcenter i kommunen, som selvstændigt løser den kommunale opgave i jobcenteret og samarbejder med jobcenteret i fastlandskommune om den statslige del af opgaven samt IT, faglig sparring, medarbejderudvikling og fælles udviklingsprojekter
- Mulighederne for at samarbejde med jobcentre på fastlandet vil stadig være til stede, selv om der etableres et selvstændigt jobcenter på øen

Indenrigs- og sundhedsministeren meddelte i 2006 afslag på dispensationsansøgningerne, da det ikke på det tidspunkt var vurderingen, at der var beskæftigelsespolitiske grunde til at meddele dispensation:

- Den løsning, som ø-kommunerne har foreslået, medfører en beskæftigelsesindsats, som risikerer ikke at være bæredygtig, og det vil ikke være muligt at afsætte tilstrækkelige ressourcer til at etablere et jobcenter, der kan løse alle opgaver i be-

skæftigelsesindsatsen.

- For at sikre en bæredygtig beskæftigelsesindsats for de ledige er det et væsentligt hensyn, at øerne ikke isoleres som lukkede arbejdsmarkeder, og at der for alle eldige sikres en ensartet service.
- Der henvises til muligheden for, at de samarbejdende kommuner inden for rammerne af loven om at indgå aftaler, der sikrer gode og fleksible løsninger for ø-kommunerne
- Desuden kan ø-kommunerne gøre deres indflydelse gældende i forhold til den årlige plan for jobcenteret og via LBR og følge op på, om indsatsen er effektiv (den årlige resultatrevision og på jobindsats.dk)

Anm: Kilden til den refererede argumentation for dispensationsansøgningerne og afslaget herpå boks 13 er Indenrigs- og Sundhedsministeriets 'Notat om begrundelsen for meddelelse af delvist afslag på dispensation til hhv. Læsø og Ærø Kommune i henhold til § 11 i lov om forpligtende kommunale samarbejder' (indsendt af de to kommuner som del af dataindsamlingen til evalueringen).

I november 2008 sendte Læsø Kommune på vegne af flere ø-kommuner et brev til beskæftigelsesministeren, hvor ø-kommunerne fremførte argumenter om u hensigtsmæssigheder i det kommunalt forpligtende samarbejde på beskæftigelsesområdet. Der blev blandt andet peget på stigende udgifter til sygedagpenge og ledighedsydelse i Læsø og Samsø Kommuner, hvilket blev tilskrevet manglende mulighed for en hurtig og ekstraordinær indsats.

I beskæftigelsesministerens svar angives fire argumenter for at fastholde det forpligtende samarbejde på beskæftigelsesområdet:

- For at sikre bæredygtighed i indsatsen både fagligt og ressourcemæssigt (åbningstid m.v.) er det nødvendigt, at jobcentrene ikke bliver for små.
- I det forpligtende samarbejde kan ø-kommunerne aftale med fastlandskommunen, hvordan beskæftigelsesindsatsen varetages. Ø-kommunen kan derudover medvirke til tilrettelæggelsen af indsatsen via beskæftigelsesplanen
- Der er inden for rammerne af forpligtende samarbejder mulighed for at aftale organiseringen af indsatsen, herunder f.eks. at der placeres en 'afdeling' eller en form for "Kvikskranke" af jobcenteret på øen, som følge af f.eks. en uforholdsmæssig lang transporttid til fastlandet
- Hvis der gives dispensation fra det forpligtende samarbejde, vil det alligevel være nødvendigt, at øerne indgår en række aftaler med fastlandskommunen eller andre aktører for at sikre en bæredygtig beskæftigelsesindsats

Desuden opfordrer ministeren til at tage en dialog med jobcenteret om de områder, som ø-kommunerne ønsker styrket.

#### **Boks 14: Dispensationsansøgninger i 2008 og 2009**

I december 2008 indsendte Ærø Kommunalbestyrelse en ny ansøgning om dispensation for det kommunalt forpligtende samarbejde om beskæftigelsesindsatsen – og i juni 2009 indsendte også Læsø Kommunalbestyrelse en dispensationsansøgning.

Udrag fra Ærø's ansøgning:

- Ærø har et forholdsvis isoleret arbejdsmarked, hvor medarbejderne i øens virksomheder for størstedelens vedkommende har bopæl på øen og de ledige



borgere primært må aktiveres i virksomhederne på øen.

- For at opnå optimal kvalitet og effektivitet i beskæftigelsesindsatsen, skal der sikres tæt koordination mellem denne indsats og øvrige kommunale indsatser, hvilket kun effektivt kan skabes ved, at beskæftigelsesindsatsen udføres af Ærø Kommune
- Ærø anser det i øvrigt betænkeligt, at beskæftigelsesindsatsen og finansieringen af forsørgelsesydelse i den nuværende konstruktion er adskilt... ”hvilket er i åbenlys modstrid med det almindeligt anerkendte forvaltningsprincip om, at ansvar og kompetence skal følges ad”.

Uddrag fra Læsøs ansøgning:

- Stigende drifts- og forsørgelsesudgifter:
  - Indsatsområdet: Udgifterne er fordoblet på 2½ år
  - Ydelsesområdet: Udgifterne til sygedagpenge over 52 uger er steget med 164% på 2½ år, mens udgifterne til ledighedsydelse er steget med 58% på 2½ år.
- Ansøgningen er udtryk for den frustration, der opleves politisk på Læsø over manglende mulighed for at kunne gennemføre en styrket indsats og for at kunne styre udgifterne på beskæftigelsesområdet.

### 3.4. Centrale udfordringer i modellen for det forpligtende samarbejde

På baggrund af ovenstående sammenfattes i det følgende en række centrale udfordringer i modellen, som de involverede kommuner har anført som led i evalueringen:

Evalueringen har vist, at modellen for det forpligtende samarbejde i sig selv skaber en række udfordringer for samarbejdet mellem de to kommuner og for ø-kommunens varetægelse af en styringsmæssig rolle for indsatsen.

De involverede ø- og fastlandskommuner anser således i vidt omfang modellen som et ”tvangsægteskab”, hvor to parter så at sige er tvunget til at samarbejde, og hvor ingen af parterne har mulighed for at ”opsige” samarbejdet”. Dette medvirker i sig selv til at vanskeliggøre samarbejdsklimaet f.eks. i form af selvbilleder som ”storebror” vs. ”lillebror” eller en oplevelse af, at ø-kommunen på forhånd er ”sat helt uden for indflydelse”.

Som en helt central udfordring påpeges det, at den manglende sammenhæng mellem det politiske og økonomiske ansvar og ansvaret for opgavens udførelse medfører problemer i forhold til at sikre politisk ejerskab til indsatsen i ø-kommunen.

***”Det er fundamentalt forkert at adskille myndighedsudøvelse, indsats og økonomisk ansvar fra hinanden”.***

Citat fra interview med strategisk chef fra ø-kommune

***”Samarbejdet er en kamp for at bevare et jobcenter i ø-kommunen (red.). Fordelelene er nærhed til borgere og virksomheder og kendskab til de lokale forhold på øen”.***

Citat fra interview med politiker fra ø-kommune.

***”Det forpligtende samarbejde er valgt for at undgå noget, som er dårligere”.***

Citat fra interview med jobcenterchef

Endvidere giver modellen problemer i forhold til de økonomiske incitamenter. Ø-kommunerne har typisk en oplevelse af at have betalingsansvaret for en indsats, som man har lille indflydelse på. Omvendt er indtrykket i flere fastlandskommuner, at enhedsomkostningerne for aktiviteter i beskæftigelsesindsatsen er for dyr i ø-kommunerne, ligesom fastlandskommunerne til en vis grad mangler incitamenter til at skabe resultater og effekter i indsatsen.

Samlet påpeges, at modellen for det forpligtende samarbejde af begge parter opleves som bureaukratisk og fordyrende – i forhold til en situation, hvor opgaven løses af ø-kommunen selv.

Det anføres desuden som et problem, at det er vanskeligt at gennemføre en sammen-tænkning af forskellige kommunale politikområder i ø-kommunen – når udøveransvaret ikke er forankret i ø-kommunen. F.eks. i samspillet på tværs af politikområder i forbindelse med unge-indsatsen eller i samspillet mellem jobcenterets beskæftigelsesindsats, ydelseskontoret, social- og sundhedsindsatsen.

Endelig peges på, at den pligtmæssige delegation af udfører-opgaven er en udfordring i forhold til varetagelsen af en aktiv politisk ”bestiller-rolle”. En sådan aktiv bestiller-rolle kræver faglig ekspertise i administrationen om indsats, lovgivning, målinger, datagrundlag, forandringsteorier m.v., som er svær at vedligeholde uden at have direkte adgang til et ”driftssystem.”

Samtidig med at de involverede kommuner har peget på ovenstående udfordringer i modellen for det forpligtende samarbejde, er der samtidig en udbredt erkendelse af, at tilrettelæggelsen af ø-kommunernes beskæftigelsesindsats – uanset model for opgaveløsning - bør ske under hensyntagen til sikring af den faglige bæredygtighed:

Interviews med de politisk og administrative ansvarlige i ø-kommunerne giver således indtryk af en erkendelse af, at ø-kommunerne har behov for kvalificeret rådgivning og bistand i bestemte sager.

Samtidig er det imidlertid typisk ø-kommunernes opfattelse, at man selv kan vurdere, hvilke delopgaver der kan løses ved egen drift i ø-kommunen, og hvilke delopgaver, som der skal indhentes bistand til. Kommunernes kritik i forhold til modellen for det forpligtende samarbejde retter sig således især mod det forpligtende element – og adskillelsen mellem det politiske/økonomiske ansvar og udfører-ansvaret.

En videre bearbejdning af ovenstående udfordringer og initiativer til imødegåelse af disse samt overvejelser om betydningen af en eventuel dispensation fra det forpligtende samarbejde følger i afsnit 5 og 6.

I det følgende ses nærmere på ø-kommunernes rammevilkår og udfordringer på beskæftigelsesområdet:

## 4. Ø-kommunernes udfordringer og rammevilkår på beskæftigelsesområdet

### 4.1. Præsentation og sammenligning af de fem ø-kommuner og deres rammevilkår

I dette kapitel belyses centrale beskæftigelsespolitiske udfordringer og rammebetingelser som ø-kommunerne og deres beskæftigelsesindsats står overfor.

Det er vurderingen, at ø-kommunerne hovedsagelig står overfor større beskæftigelsespolitiske udfordringer end øvrige kommuner i landet. Samtidig er der imidlertid betydelige forskelle øerne imellem både i forhold til udfordringernes karakter og størrelse. Det afspejles blandt andet i, at ø-kommunerne er placeret forskelligt i Arbejdsmarkedsstyrelsens sammenligningsklynger efter rammevilkår for beskæftigelsesindsatsen.

Ifølge SFI og AKF's analyse af kommunernes rammevilkår som ligger til grund for Arbejdsmarkedsstyrelsens klyngeinddeling, har Fanø de 61. bedste rammevilkår blandt landets 98 kommuner. Ærø er placeret som nummer 92, Langeland 96, Læsø 97 og Samsø 98.

Den ovenstående inddeling af kommunerne indikerer således at de 4 sidstnævnte ø-kommuner har de sværeste rammevilkår for beskæftigelsesindsatsen i hele landet. Hvorimod Fanø med en placering som nr. 61 har mere gunstige rammevilkår.

Dette billede bekræftes af nedenstående komparative analyse af udfordringer og rammevilkår i de fem ø-kommuner, jf. følgende tabel:

Udfordringer	Læsø	Samsø	Langeland	Ærø	Fanø
Befolkningstal 1. januar 2010	1.969	4.010	13.510	6.679	3.219
16-64-årige 1. januar 2010	1.131	2.334	8.018	3.849	1.948
Udvikling i befolkningstallet 1980-2010	-27%	-18%	-18%	-24%	8%
Udvikling i befolkningstallet 2010-2030	-19%	7%	-4%	-7%	9%
Andel +50-årige i befolkningen 2010	58%	53%	52%	54%	52%
Nettoflytning i pct. af befolkningen	-0,6%	-0,2%	-0,3%	-0,1%	0,2%
Udvikling i arbejdsstyrken til 2030	-36%	-10%	-25%	-23%	-24%
Udvikling i beskæftigelsen 1991-2008	-19%	-18%	-15%	-21%	19%
Ledighedsniveau 2010	6,6%	3,4%	3,5%	2,6%	2,8%
Sæsonledighed 2006-2009 procentpoint	11,4%	4,1%	3,0%	2,7%	1,9%
Afstand i tid fra fastlandet (minutter)	90	60	20	60-75	12
Offentligt forsørgede i pct. af 16-64-årige	21,8%	23,0%	27,0%	19,7%	16,4%
Kom. udgifter per 16-64-årig (kr.)	11.700	13.900	17.400	12.400	9.900
Andel borgere berørt af jobcenteret	32%	25%	28%	22%	21%
Andel tilflyttere med off. forsørgelse	34%	33%	37%	29%	25%

Tabellen sammenfatter de 5 kommuners score på en række centrale beskæftigelsespolitiske udfordringer. For hver måling er de tre ø-kommuner med størst udfordring markeret med rødt.

Tabellen viser, at ø-kommunerne står overfor store udfordringer i forhold til blandt andet at imødegå følgende udfordringer på kort og længere sigt:

- Lave og typisk faldende befolkningstal
- Udsigt til en stigende andel ældre borgere og færre unge
- Løbende fraflytning af unge og tilflytning af ældre
- Faldene arbejdsstyrke fremadrettet
- Lavere uddannelsesniveau
- Faldende beskæftigelse
- Generelt højere ledighed præget af sæson
- Stor afstand til omkringliggende arbejdsmarkeder
- En høj andel offentligt forsørgede i den erhvervsaktive alder
- Højere andel af tilflyttere med offentlig forsørgelse

Hvis de belyste udfordringer ikke imødegås fremadrettet i de kommende 10-15 år, kan det blive vanskeligt at bevare ø-kommunerne som velfungerende helårssamfund og dermed som bæredygtige kommuner. Denne udfordring er aktuelt størst på Læsø, hvor befolkningstallet aktuelt er under 2.000 personer.

Som det fremgår af farvelægningen i tabellen er der imidlertid også store forskelle ø-kommunerne imellem - både i forhold til udfordringernes karakter og størrelse. Mens Læsø og Samsø vurderes at stå over de største udfordringer, skiller Fanø sig ud i forhold til de øvrige ø-kommuner ved at have væsentligt bedre rammevilkår for og færre beskæftigelsespolitiske udfordringer.

Samlet er det vurderingen, at de ovenstående udfordringer betyder, at de politisk og administrative ansvarlige i ø-kommunerne grundlæggende har stærke incitamenters til at skabe resultater i beskæftigelsesindsatsen – for at imødegå udfordringerne. Vedvarende dårlige resultater i beskæftigelsesindsatsen vil således indebære en risiko for ø-kommunens bæredygtighed i det hele taget – udover de årlige tab som kommunens økonomi også vil lide som følge af ringe resultater.

Det er samtidig vurderingen, at ovenstående udfordringer ikke kan løses af beskæftigelsesindsatsen alene – men i et samspil med øvrige (kommunale) politik-områder.

Samlet set vurderes det kommunalt forpligtende samarbejde om beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunen - og sikringen af en målrettet og faglig bæredygtig beskæftigelsesindsats - over en årrække at have stor betydning for den enkelte kommunes succes med at imødegå udfordringerne.

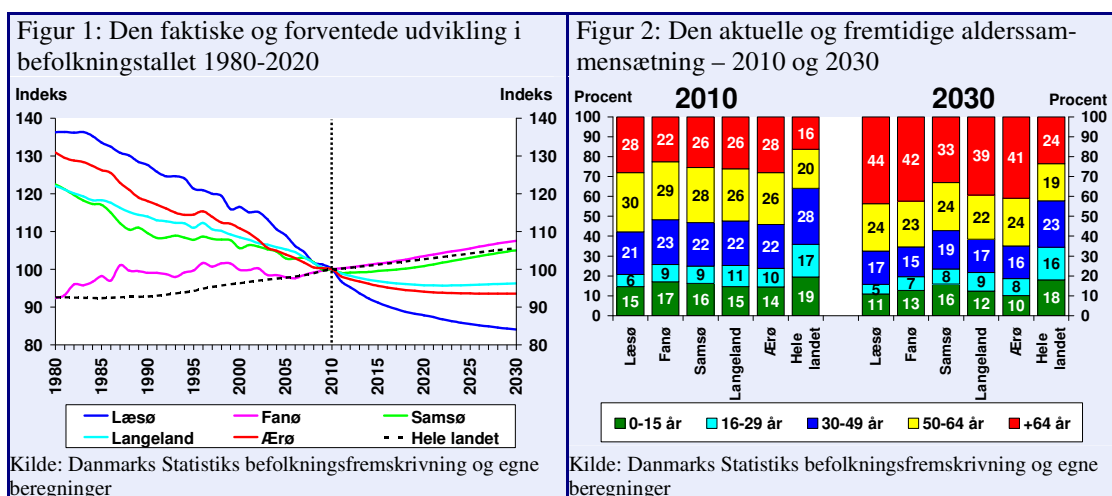
I de følgende afsnit belyses ø-kommunernes rammevilkår og beskæftigelsespolitiske udfordringer nærmere.

## 4.2. Beskæftigelsespolitiske udfordringer i ø-kommunerne

Der bor ca. 2.000 borgere på Læsø, ca. 3.200 på Fanø, ca. 4.000 på Samsø, ca. 6.700 på Ærø og ca. 13.500 på Langeland. Der er således store indbyrdes forskelle på befolkningsstørrelsen på de fem øer.

### 4.2.1. Befolkningstallet falder

Ø-kommunerne har som hovedudfordring, at befolkningstallet har udviklet sig negativt over de seneste 30 år. Udviklingen gælder dog ikke for Fanø, der har oplevet et stigende befolkningstal. På de øvrige øer er befolkningstallet faldet med mellem 18 og 27 pct., jf. figur 1.



Den faldende befolkningsudvikling forventes at fortsætte fremadrettet på især Læsø og i mindre grad på Langeland og Ærø. På Fanø og Samsø forventes befolkningstallet - jf. Danmarks Statistik - at stige fremadrettet, jf. figur 1.

### 4.2.2. Mange ældre og få unge

En anden central udfordring er befolkningens alderssammensætning aktuelt og i fremtiden. Befolkningssammensætningen i ø-kommunerne er allerede i dag karakteriseret ved mange ældre og få unge. Mere end halvdelen af borgerne på øerne er i 2010 over 50 år (54 pct.), mens det til sammenligning gælder blot 36 pct. på landsplan. Samtidig er gruppen af 16-29-årige meget lille (6-11 pct.), jf. figur 2.

Ø-befolkningernes skæve aldersprofil forventes at blive forværret fremadrettet, og i 2030 forventes 62 pct. at være over 50 år. Til sammenligning forventes 43 pct. på landsplan at være over 50 år i 2030, jf. figur 2.

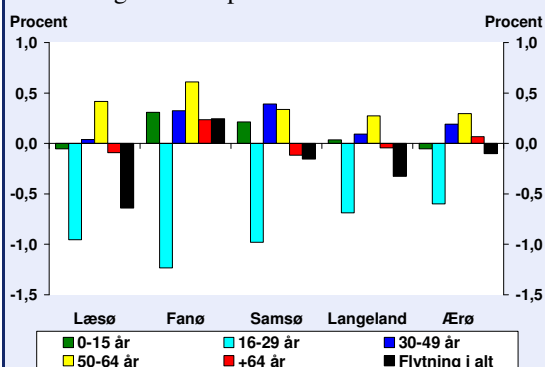
Den demografiske udfordring - med færre unge til at forsørge flere ældre - er således større for ø-kommunerne end for resten af landet.

### 4.2.3. Unge fraflytter og ældre flytter til

Den skæve aldersfordeling skyldes blandt andet flyttemønstrene, hvor en stor del af de unge hvert år flytter væk fra ø-kommunerne – formentlig til bedre uddannelses- og jobmuligheder andre steder i landet. Det afspejler blandt andet, at flere unge i dag tager en kompetencegivende uddannelse og derfor tiltrækkes af de større byer, hvor antallet af unge generelt stiger.

Samtidig sker der en nettotilflytning af borgere i alderen 50-64 år, der formentlig flytter til ved arbejdslivets afslutning, jf. figur 3.

Figur 3: Nettotilflytning i procent af den samlede befolkning - fordelt på aldersintervaller

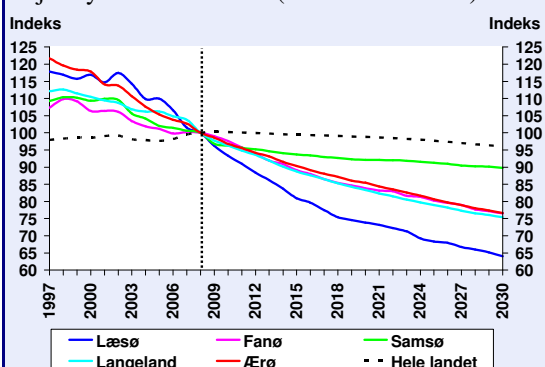


Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger  
Anm.: Gennemsnitlig årlig nettotilflytning i perioden 2006-2009 i procent af den samlede befolkning 1. januar 2010

### 4.2.4. Arbejdsstyrken falder

Samlet betyder bevægelserne, at arbejdsmarkedet på øerne over tid mister store dele af dets arbejdskraft. Konsekvensen er, at antallet af borgere, der indgår i arbejdsstyrken som enten ledig eller beskæftiget, falder og forventes at falde fremadrettet, jf. figur 4. Den fallende arbejdsstyrke kan bremse ø-kommunerne muligheder for at sikre vækst og arbejdspladser fremadrettet.

Figur 4: Demografisk betinget udvikling i arbejdsstyrken 1997-2030 (2008=indeks 100)



Kilde: Danmarks Statistiks befolkningsfremskrivning, beskæftigelsesstatistik og egne beregninger  
Anm.: Demografisk betinget fremskrivning baseret på erhvervsdeltagelsen i 2008 (RAS) og en antagelse om uændret erhvervsdeltagelse fremadrettet

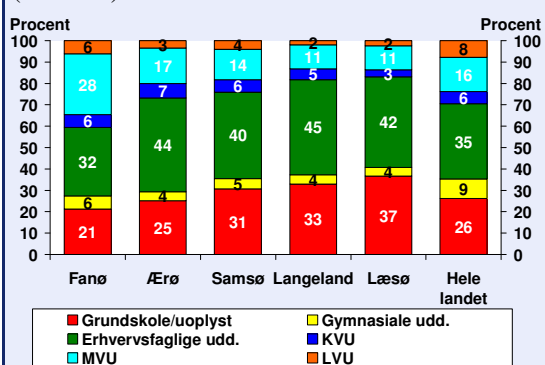
### 4.2.5. Mange ufaglærte og få med videregående uddannelse

Arbejdsstyrken i Ø-kommunerne er generelt karakteriseret ved at have et lavere uddannelsesniveau end gennemsnittet i hele landet.

På Samsø, Langeland og Læsø består arbejdsstyrken af forholdsvis mange ufaglærte, mens der er forholdsvis færre ufaglærte på Fanø og Ærø, jf. figur 5.

Bortset fra Fanø er borgerne i arbejdsstyrken på øerne desuden karakteriseret ved forholdsvis sjældent at have en videregående uddannelse, herunder især

Figur 5: Uddannelsesniveaut i arbejdsstyrken (16-64 år) 2008



Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger

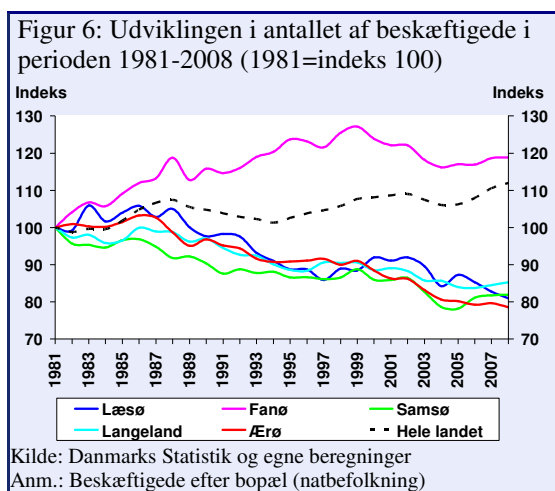
en længerevarende videregående uddannelse, jf. figur 5. Fanø er dog undtagelsen fra disse mønstre, og arbejdsstyrken her har et højere uddannelsesnivea, end hvad der ses på landsplan. Særligt har Fanø mange borgere med en mellemlange videregående uddannelser (28 pct.).

#### 4.2.6. Antallet af beskæftigede falder

Tendensen har været, at ø-kommunerne ikke har haft del i den stigning i beskæftigelsen, som hele landet oplevede i løbet af 1990'erne. Tværtimod er antallet af beskæftigede borgere i de fire af ø-kommunerne faldet med ca. en femtedel. Modsat tendensen i de øvrige ø-kommuner er antallet af beskæftigede på Fanø steget kraftigt siden starten af 1980'erne, jf. figur 6.

Formentlig undervurderes beskæftigelsen i opgørelsen ovenfor, fordi opgørelsen ikke medtager alle de sæsonarbejdspladser, turismen skaber på øerne i sommerperioden. Det skyldes, at de officielle beskæftigelsestal kun opgøres en gang årligt i oktober måned, og altså ikke tæller en eventuel merbeskæftigelse i sommermånederne med.

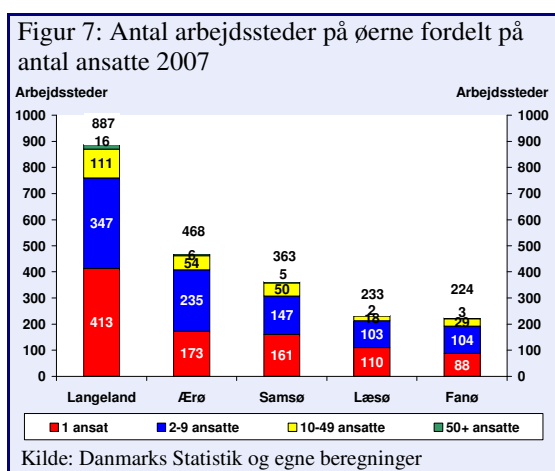
Dette skærper dog udfordringen ved den faldende beskæftigelse for ø-kommunerne, fordi det betyder, at det formentlig er "helårsstillinger", der i perioden er forsvundet fra øerne. Stillinger der i et vist omfang er nødvendige for, at ø-kommunerne kan fungere som helårssamfund.



#### 4.2.7. Mange arbejdspladser med få ansatte

Arbejdsmarkedet på øerne er karakteriseret ved mange små virksomheder. Knap halvdelen af alle arbejdssteder på øerne har kun én ansat (43 pct.), og en tilsvarende andel har 2-9 ansatte, jf. figur 7 (nedenfor).

De mange små virksomheder er karakteristisk for erhvervsstrukturen i hele Danmark, men hvor 3 pct. af arbejdsstederne i hele landet har mere end 50 ansatte, er det kun 1,5 pct. af arbejdsstederne på øerne.



#### 4.2.8. Få industriarbejdspladser og meget landbrug

Erhvervsstrukturen på øerne er præget af mange ansatte inden for landbrug og fiskeri, der især fylder meget på Læsø og Samsø (og stort set intet på Fanø). I alt udgør

landbrug mv. 10,1 pct. af arbejdspladserne på øerne mod 3,1 pct. i hele landet, jf. figur 8.

Antallet af beskæftigede inden for landbruget er historisk set faldet kraftigt i takt med udviklingen mod større og mere automatiserede enheder. Det er en udvikling, der på landsplan forventes at fortsætte. På øerne kan fokuseringen på økologisk produktion og kvalitets- og nicheprodukter dog være med til at bibeholde eller sågar øge arbejdskraftbehovet og dermed mindske konsekvenserne af den overordnede trend med faldende beskæftigelse i landbruget.

Industrien er ligeledes ramt af en både historisk og aktuel tilbagegang i antallet af arbejdspladser – dels som en konsekvens af automatisering og dels som en konsekvens af udflytning af arbejdspladser samt ikke mindst den aktuelle krise. Det er forskelligt, hvor udsatte ø-kommunerne er i forhold til denne udvikling, idet der er forholdsvis få industriarbejdspladser på Læsø, Fanø og Samsø (ca. 5 pct.) og forholdsvis mange på Langeland (17 pct.) – i hele landet er ca. 14 pct. af alle beskæftigede ansat inden for industrien.

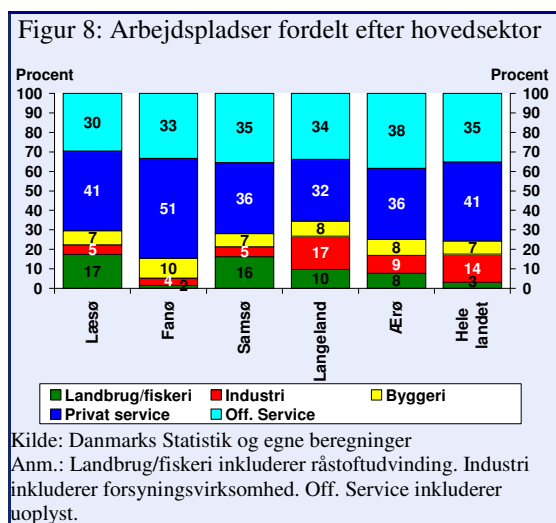
Den private servicesektor udgør fra 32 til 51 pct. af arbejdspladserne på øerne og er således samlet set nogenlunde samme størrelse som i hele landet (41 pct.). Fordelingen af den private servicesektor er dog anderledes på øerne end i landet som helhed:

- På øerne er der en større andel arbejdspladser inden for detailhandel, hoteller og restauranter samt transport
- På øerne er der en mindre andel arbejdspladser inden for forretningsservice (eksempelvis rådgivning og rengøring) engroshandel, autohandel, finansiering og forsikring

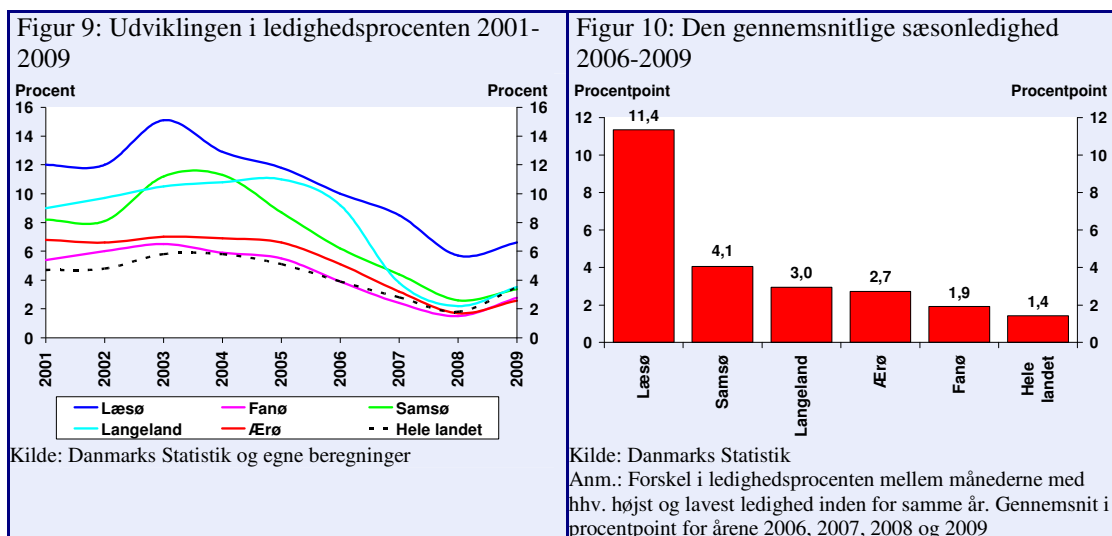
Den offentlige servicesektor på øerne er ligeledes nogenlunde størrelsesmæssigt på niveau med hele landet (ca. 35 pct.). På øerne er der en større andel arbejdspladser inden for sociale institutioner og en mindre andel inden for sundhedsvæsen og offentlig administration.

#### 4.2.9. Højere ledighed og større sæsonudsving i ledigheden

Over de senere år har ledigheden på en del af øerne været væsentligt højere end i resten af landet. Det gælder især på Læsø, men også på Langeland og Samsø har ledigheden i lange perioder været højere end i hele landet, jf. figur 9 (nedenfor).







Ledigheden på Fanø og Ærø har generelt været nogenlunde på niveau med hele landet i perioden fra 2001 til 2009. Det samme gælder ledigheden på Langeland og Samsø under den kraftige højkonjunkturperiode i 2007 og 2008, jf. figur 9.

Samtidig er ø-kommunernes arbejdsmarkeder karakteriseret ved en højere sæsonledighed i forhold til hele landet. Det gælder i udpræget grad på Læsø, hvor ledigheden i vinterperioden er mere end 11 procentpoint højere end om sommeren. I de øvrige ø-kommuner er sæsonledigheden lavere, men for alle kommunerne gælder, at den gennemsnitlige sæsonledighed er højere end i hele landet, jf. figur 10.

#### 4.2.10. Store forskelle i afstanden til de omkringliggende arbejdsmarkeder

Den store sæsonledighed skyldes dels, at en stor andel af borgerne er beskæftiget inden for turisme og landbrug/fiskeri, hvor arbejdskraftbehovet ofte er sæsonafhængigt, og dels at øerne - i større eller mindre grad - er isoleret fra arbejdsmarkederne på fastlandet. Arbejdsmarkeder der ville medvirke til at udligne sæsonudsvingene i beskæftigelsen.

Fanø og Langeland adskiller sig fra de øvrige ø-kommuner i og med, at de har en forholdsvis hurtig og enkel adgang til arbejdsmarkederne på fastlandet, jf. figur 11. Transportmuligheder der gør det muligt forholdsvis problemfrit at pendle dagligt til og fra en arbejdsplads udenfor ø-kommunen.

For de øvrige ø-kommuner gælder, at borgerne har væsentlig sværere adgang til andre arbejdsmarkeder. Der er færre færgeafgange og længere transporttid. For Samsøs vedkommende lægger færgen til Jylland desuden til i Hou, men det må forventes, at borgerne for at finde et større jobmarked reelt vil skulle fortsætte deres rejse mod enten Skanderborg, Horsens eller Århus.

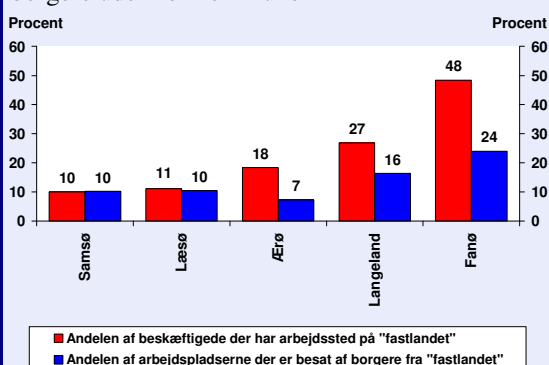
Figur 11: Tidsmæssig afstand fra øerne til fastlandet

	rejse- måde	Antal daglige afgange	Afstand i min. (ca.)
Fanø	Fæрге	28-50	12 min
Langeland	Bus/bil	-	20 min
Samsø	Fæрге	7+6+2	60 min
Ærø	Fæрге	4+5+6	60-75 min
Læsø	Fæрге	3-7	90 min

Kilde: Egen indsamling af sejplaner og opslag på google-maps

Anm.: De tidsmæssige afstande er opgjort fra færgelejet (eller på Langeland fra Rudkøbing) og til fastlandet (For Langeland er vist rejsen til Svendborg). Når der er plus-tegn imellem antallet af daglige afgange angiver det, at der er tale om forskellige ruter – eksempelvis er der fire ruter til og fra Ærø fra tre forskellige destinationer til fire forskellige ankomsteder. Ruten Marstal-Rudkøbing er dog ikke medtalt, idet ruten ikke fører til fastlandet.

Figur 12: Andelen af beskæftigede bosat på øerne der har arbejdssted uden for kommunen og andelen af arbejdspladserne på øerne der er besat af borgere uden for kommunen



Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger

Afstanden til øvrige jobmarkeder kan aflæses direkte i statistikken for, hvor stor en andel af de beskæftigede der enten er bosat i ø-kommunerne og arbejder i fastlands-kommunerne eller omvendt er bosat på fastlandet og arbejder i ø-kommunerne. For Langeland og Fanø er det hhv. 27 og 48 pct. af de beskæftigede bosat på øerne, der pendler til andre kommuner. For de øvrige kommuner er disse andele langt mindre, jf. figur 12. Og formentlig er der for en stor dels vedkommende tale om, at borgerne har en ekstra bolig nær deres arbejdsplads og altså ikke dagligt pendler frem og tilbage mellem job og folkeregisteradresse.

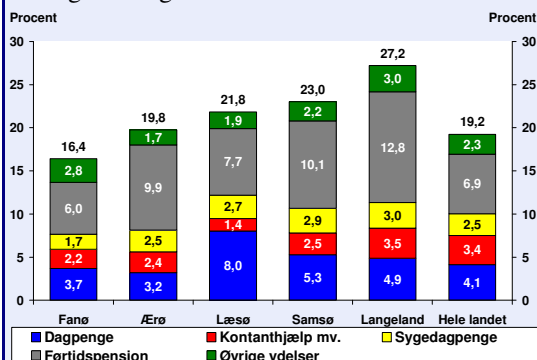
#### 4.2.11. Nogle ø-kommuner har mange offentligt forsørgede

Ø-kommunerne har få borgere i den erhvervsaktive alder og er derfor i højere grad end andre kommuner afhængige af, at disse borgere er i job og dermed dels betaler skat af den højere indkomst og samtidig leverer de serviceopgaver, som ø-samfundene er afhængige af. Mange offentligt forsørgede udgør således en særlig udfordring for ø-kommunerne.

Der er store forskelle på, hvor stor en andel af borgerne i den erhvervsaktive alder (16-64 år), der modtager offentlig forsørgelse ø-kommunerne imellem. På Fanø er der forholdsvis få offentligt forsørgede (ca. 16 pct.), mens de øvrige ø-kommuner har en større andel offentligt forsørgede, end hvad der ses på landsplan (ca. 19 pct.).

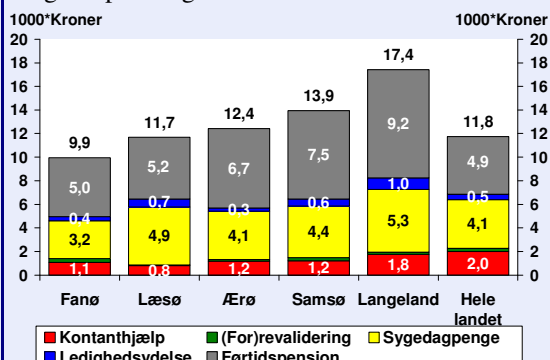
Langeland har den klart største andel offentligt forsørgede med 27 pct. af befolkningen mellem 16 og 64 år, herefter følger Samsø og Læsø (hhv. 23 og 22 pct.), mens andelen på Ærø er tættere på landsgennemsnittet (19,8 pct.), jf. figur 13.

Figur 13: Andelen af de 16-64-årige, der er offentligt forsørgede i marts 2010



Kilde: Jobindsats.dk, Danmarks Statistik og egne beregninger  
 Anm.: Øvrige ydelser udgøres af forrevalidering, revalidering, ledighedsydelse og fleksjob. Ydelserne efterløn, fleksydelse, SU, SVU, voksenlærlingeydelse og barselsdagpenge er ikke medtalt.

Figur 14: Kommunale udgifter til offentligt forsørgelse per borger i alderen 16-64 år



Kilde: Jobindsats.dk, Danmarks Statistik og egne beregninger

De mange offentligt forsørgede lægger et pres på den kommunale økonomi i ø-kommunerne. Det skyldes dels, at beskæftigede - som hovedregel - har højere indkomster og dermed bidrager med mere i skat, og dels at ø-kommunerne betaler en del af udgifterne til både den offentlige forsørgelse og til jobcenterets drift og indsats.

I alt udgør udgifterne til offentlig forsørgelse til den erhvervsaktive del af befolkningen i ø-kommunerne ca. en halv milliard kroner, hvoraf kommunerne finansierer halvdelen - ca. 250 millioner kroner. Heri er ikke medtalt statens udgifter til efterløn.

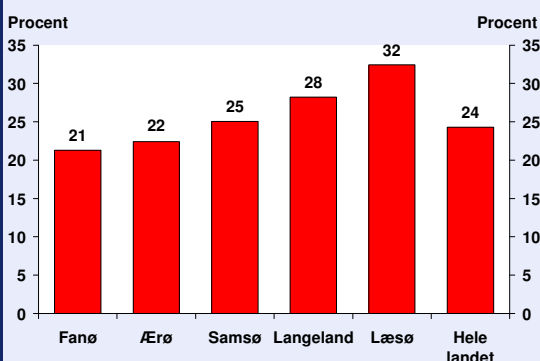
På Langeland udgør de kommunale udgifter til offentlig forsørgelse over 17.000 kr. per borger i den erhvervsaktive alder, hvilket er langt højere end niveauet på landsplan (knap 12.000 kr.). På Samsø er udgifterne ligeledes højere end på landsplan, mens udgifterne er lavere på Fanø og Læsø, jf. figur 14.

#### 4.2.12. En stor andel af borgerne berøres af beskæftigelsesindsatsen

Beskæftigelsesindsatsen udgør et helt centralt strategisk indsatsområde i forhold til at imødegå ø-kommunernes udfordringer med at øge og kvalificere arbejdsstyrken og skabe grundlaget for et velfungerende arbejdsmarked. Men indsatsen er også væsentlig som en selvstændig serviceopgave for kommunernes borgere.

I 2009 var 24 pct. af alle borgere i Danmark mellem 16-64 år berørt af en af jobcenterets ydelser i kortere eller længere tid. Det betyder, at beskæftigelsesindsatsen er en af de centrale kontaktpunkter

Figur 15: Andelen af borgere i den erhvervsaktive alder der berøres af jobcenterets ydelser i løbet af et år - 2009



Kilde: Egne udtræk og beregninger på baggrund af Beskæftigelsesministeriets forløbsregister DREAM  
 Anm.: Førtidspension/skånejob, barsel, SU, efterløn og fleksydelse og folkepension er ikke medtalt som jobcenterets ydelser.

der imellem det offentlige og den enkelte borger. Det gælder ikke mindst i kommuner som Læsø og Langeland, hvor en endnu større andel af befolkningen i den erhvervsaktive alder årligt er i kontakt med jobcenteret, jf. figur 15.

#### 4.2.13. Tilflytning af offentligt forsørgede

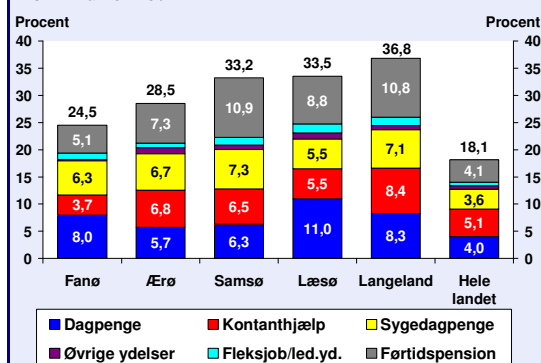
En del af de kommunale udgifter vedrører borgere, der er tilflyttet ø-kommunerne og har taget deres offentlige forsørgelsesydelse med fra fastlandet.

Når betydningen af tilflytning af offentligt forsørgede er med i denne evaluering, er det alene for, at anskueliggøre konsekvenserne af tilflytningen i forhold til de udfordringer den lokale beskæftigelsesindsats står overfor. Endvidere skal præciseres, at datagrundlaget i forhold til målingerne rummer en vis usikkerhed med hensyn til det præcise tidspunkt for flytning, idet den enkeltes bopæl kun registreres én gang årligt i det anvendte forløbsregister.

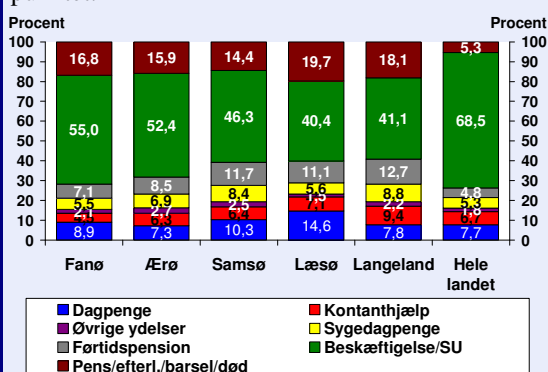
I alt er ca. 3.200 af ø-kommunernes borgere i den erhvervsaktive alder tilflyttet ø-kommunerne i løbet af de seneste 5 år, svarende til at ca. 18 pct. af alle 16-64-årige er tilflyttet i denne periode.

Opgørelsen viser, at en større andel af tilflytterne til ø-kommunerne var offentligt forsørgede før tilflytning (25-37 pct.) i forhold til personer, der er flyttet i resten af landet (18,1 pct.). Den store andel offentligt forsørgede blandt tilflyttere gør sig især gældende på Samsø (33 pct.), Læsø (34 pct.) og Langeland (37 pct.).

Figur 16: Andelen af borgerne (18-64 år) tilflyttet ø-kommunerne i perioden 2005-2009 der modtog offentlig forsørgelse før de tilflyttede ø-kommunerne.



Figur 17: Forsørgelsesstatus primo 2010 for de borgere der er tilflyttet ø-kommunerne i perioden 2005-2009 og var 18-64 år på tilflytningstidspunktet.



Kilde: Egne udtræk og beregninger på baggrund af Beskæftigelsesministeriets forløbsregister DREAM

Anm.: Kun borgere der fortsat bor på øerne i 2010 er medtalt.

Ydelsesstatus før flytning er målt i december året før personen er tilflyttet den pågældende ø-kommune. Dette skyldes at Bopæl kun registreres i DREAM én gang årligt – der er derfor en vis usikkerhed i forhold til borgerens præcise ydeshistorik umiddelbart før flytning. Opgørelsen ift. hele landet er opgjort pba. summen af personer, der er tilflyttet en ny kommune i perioden 2005-2009. Tallene er ikke fuldt sammenlignelige med opgørelsen i figur 13, idet denne opgørelse måler antallet af personer, der modtager ydelse, mens figur 13 er opgjort pba. fuldtidsmodtagere opgjort inden for en måned.

En stor del af tilflytterne til ø-kommunerne er over 50 år, og idet ældre generelt er offentligt forsørgede i højere grad end yngre, er dette aldersbetingede flyttemønster en del af forklaringen på den høje forsørgelsesgrad blandt tilflytterne til øen.

Den høje forsørgelsesgrad blandt tilflyttere ville ikke nødvendigvis være en væsentlig udfordring for ø-kommunerne, hvis det løbende lykkedes tilflytterne at finde job. Opgørelsen viser dog, at det kun lykkes i begrænset omfang.

Især på Langeland, Læsø og Samsø modtager en stor andel af tilflytterne fortsat offentlig forsørgelse i form af en af jobcenterets ydelser eller førtidspension (39-41 pct.). Dertil kommer, at op mod 20 pct. af tilflytterne i perioden efter tilflytning har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet (efterløn, alderspension eller død) eller er på barsel, jf. figur 17 (ovenfor).

Både andelen af tilflyttere der er offentligt forsørgede og andelen, der har trukket sig tilbage, eller er på barsel, er væsentligt højere i ø-kommunerne end i hele landet (26 pct. offentlig forsørgelse, 5 pct. tilbagetrækning/barsel), jf. figur 17 (ovenfor).

Når der tages højde for tilbagetrukne og personer på barsel, er forsørgelsesgraden for de resterende tilflyttere til Langeland og Læsø reelt på hele 50 pct., Samsø (46 pct.), mens forsørgelsesgraden er noget lavere på Fanø (34 pct.) og Ærø (38 pct.).

Ovenstående betyder, at tilflytningsmønsteret til de fem ø-kommuner på nuværende tidspunkt reelt udgør en udfordring i forhold til at sikre en udvikling, hvor forsørgelsestrykket kan sænkes i befolkningen.

## **5. Det politiske samarbejde om og styring af beskæftigelsesindsatsen**

I dette kapitel sættes fokus på det politiske samarbejde om og styringen af den lokale beskæftigelsesindsats i ø-kommunen.

Der indledes med en sammenfatning af evalueringens resultater og anbefalinger til, hvordan beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunerne kan styrkes inden for rammerne af det eksisterende samarbejde og i en situation, hvor der er meddelt dispensation fra det forpligtende samarbejde (afsnit 5.1).

Herefter følger en mere detaljeret belysning af udfordringer, barrierer og muligheder i det eksisterende samarbejde med fokus på kommunernes rollevaretagelse i bestiller-udfører modellen (afsnit 5.2), den politiske aftaleproces vedrørende det forpligtende samarbejde (afsnit 5.3) samt de økonomiske afregningsmodeller og incitamenter i samarbejdet (afsnit 5.4).

### **5.1. Sammenfatning af resultater og anbefalinger**

Det konkrete politiske samarbejde og dialog mellem de to kommuner om ”modellen for det forpligtende samarbejde” vurderes at have stor betydning for den lokale beskæftigelsesindsats i ø-kommunen.

Den politiske dialog om aftaler, mål, resultater m.v. de to kommuner imellem sætter således de grundlæggende rammer og vilkår for, hvordan beskæftigelsesindsatsen kan tilrettelægges i ø-kommunen og dermed for de resultater, som kan forventes at blive skabt i forhold til borgere og virksomheder.

Som led i etableringen af det forpligtende samarbejde indgår de involverede kommuner samarbejdsaftaler og delaftaler, hvor de grundlæggende rammer, vilkår og spilleregler for samarbejdet er reguleret. Aftalerne beskriver blandt andet krav og vilkår for organiseringen af indsatsen, eventuelle krav til opgavevaretagelsens kvalitet og resultater, samt hvordan ø-kommunens betaling for fastlandskommunens opgavevaretagelse skal beregnes og afregnes.

Det følger endvidere af lovgivningen, at de politisk ansvarlige i ø-kommunen årligt skal udarbejde en beskæftigelsesplan for den lokale beskæftigelsesindsats i ø-kommunen. Med udarbejdelsen af en beskæftigelsesplan fastlægges blandt andet hvilke beskæftigelsespolitiske udfordringer, som den lokale beskæftigelsesindsats skal imødegå i de kommende år, hvilke mål og overordnede strategier, som bør følges i den lokale indsats i det kommende år samt hvilket budget, som afsættes til indsatsen. Beskæftigelsesplanen skal vedtages af ø-kommunens kommunalbestyrelse i forbindelse med den årlige fastlæggelse af kommunens budget i oktober måned.

I forlængelse af ovenstående præciseres endvidere, at de politisk ansvarlige i ø-kommunen kan fastsætte overordnede retningslinjer for opgavevaretagelsen, som den bemyndigede kommune er forpligtet til at følge. Og at ø-kommunens kommunalbestyrelse ved at fastsætte retningslinjer herfor vil kunne hindre, at fastlands-

kommunen overlader udøvelsen af en opgave til andre. Det fremgår endvidere af lovgivningen, at ø-kommunen kan kræve, at fastlandskommunen overlader en opgave til en bestemt udfører. Endelig fremgår det, at ø-kommunen er ansvarlig for at følge op på og udøve tilsyn med beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunen.

Samlet set kan samspillet mellem de to kommuner beskrives som en bestiller-udfører model, hvor ø-kommunens kommunalbestyrelse som ”bestiller” kan opstille mål, strategier og retningslinjer for den lokale beskæftigelsesindsats, som fastlandskommunen efterfølgende - mod betaling - skal sikre implementering af.

I evalueringsarbejdet er sat fokus på, hvordan ovenstående samarbejdsområder fungerer i praksis mellem de involverede kommuner.

Evalueringen har givet anledning til følgende overordnede vurderinger af barrierer og udfordringer i det politiske samarbejde og i styringen og opfølgningen på beskæftigelsesindsatsen:

### **Boks 15: Vurderinger af barrierer og udfordringer i det politiske samarbejde og styring af beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunerne**

#### **1. Der er behov for et mere præcist fælles billede mellem de involverede parter om roller, pligter og muligheder i samarbejdet**

- Evalueringen peger på, at der blandt de centrale aktører i samarbejdet har været uklarhed om rollefordelingen i det forpligtende samarbejde, herunder de muligheder og råderum lovgivningen giver for ø-kommunens styringsmæssige rolle i samarbejdet
- Der har været uklarhed om, hvordan den årlige planproces skal tilrettelægges – og involveringen af det politiske udvalg i ø-kommunen i processen
- Der har været uklarhed om, hvorvidt ø-kommunen skulle udarbejde en særskilt beskæftigelsesplan, og om fastlandskommunens eventuelle bidrag hertil – i kraft af sidstnævntes udfører-ansvar
- Der har været uklarhed om, hvem af de to kommuner, som har initiativforpligtelsen i forhold til at opbygge styrings- og opfølgningsværktøjer til at overvåge resultatudviklingen af ø-kommunens beskæftigelsesindsats og udarbejde det faglige grundlag for at kunne betjene det politiske udvalg i ø-kommunen
- Ovenstående skal desuden ses i lyset af, at implementeringen af lovgivningen så at sige har været en opgave, som de involverede kommuner har skullet løse fra bunden – og at lovgivningen ikke har været ledsaget af supplerende retningslinjer/redskaber fra centrale myndigheder om implementeringen m.v.

#### **2. Ø-kommunerne har hidtil ikke udfyldt alle lovgivningens muligheder med hensyn til at varetage en aktiv ”bestiller-rolle” og ”styre” den lokale beskæftigelsesindsats i ø-kommunen**

- Evalueringen peger på, at ø-kommunerne kun i begrænset omfang har fastsat mål og krav til fastlandskommunens lokale opgavevaretagelse. Typisk er det i aftalerne alene fastsat, at ø-kommunerne følger fastlandskommunernes serviceniveau. Et væsentligt fokusområde for ø-kommunerne (på nær Fanø) har dog været tilstedeværelsen af en lokal afdeling af jobcenteret på øen.
- I de seneste år er der ikke - på nær Samsø - udarbejdet en særskilt beskæftigelsesplan for de enkelte ø-kommuner. I de øvrige samarbejder har man valgt at udarbej-

det fælles beskæftigelsesplaner for ø- og fastlandskommunernes indsats.

- Det indsamlede materiale og interviewene peger på, at der i det ansvarlige politiske udvalg i ø-kommunen har været en begrænset løbende politisk dialog om lokale mål og strategier i beskæftigelsesindsatsen. Dette understøttes også af, at der ikke er udarbejdet en særskilt beskæftigelsesplan for indsatsen undtagen for Samsø.
- Ø-kommunernes politiske udvalg modtager typisk ikke systematisk ledelsesinformation om beskæftigelsesindsatsens mål, indsats og resultater. Opfølgningen har i høj grad fokus på økonomi – dvs. opfølgning på kommunens udgifter til forsørgelse samt udgifter til fastlandskommunens indsats
- Det er indtrykket, at der ikke sker en løbende drøftelse i ø-kommunernes politiske udvalg af ny lovgivning på beskæftigelsesområdet og betydningen heraf for ø-kommunens beskæftigelsesindsats. De strategiske valg i forbindelse med implementering af ny lovgivning foretages i stort omfang administrativt som led i fastlandskommunens opgave-udøvelse
- Ovenstående skal ses i lyset af det beskrevne under pkt. 1. og 3.

### **3. Modellen for det forpligtende samarbejde skaber i sig selv en række udfordringer for samarbejdet og for ø-kommunens varetagelse af en styringsmæssig rolle for indsatsen**

- Det er et generelt billede, at de involverede aktører i vidt omfang anser modellen som et "tvangsægteskab", hvor to parter så at sige er tvunget til at samarbejde uden at nogen af parterne har mulighed for at "sanktionere" eller "opsige" samarbejdet. Og at dette i sig selv bidrager til at vanskeliggøre samarbejdsklimaet. F.eks. i form af billeder som "storebror" vs. "lillebror" eller en oplevelse/selvbillede af, at ø-kommunen på forhånd er "sat helt uden for indflydelse".
- Det påpeges, at den manglende sammenhæng mellem det politiske og økonomiske ansvar og ansvaret for opgavens udførelse medfører problemer i forhold til at sikre politisk ejerskab til indsatsen i ø-kommunen. Og det giver problemer i forhold til de økonomiske incitamenter, hvor ø-kommunen typisk har en oplevelse af at have betalingsansvaret for en indsats, som man har lille indflydelse på.
- Det anføres endvidere som et problem, at det er vanskeligt at gennemføre en sammentænkning af forskellige kommunale politikområder i ø-kommunen – når udøver-ansvaret ikke er forankret i ø-kommunen. F.eks. samspillet på tværs af politikområder i forbindelse med unge-indsatsen.
- Der peges på, at den pligtmæssige delegation af udfører-opgaven er en udfordring i forhold til varetagelsen af en aktiv politisk "bestiller-rolle". En sådan aktiv bestiller-rolle kræver faglig ekspertise i administrationen om indsats, lovgivning, målinger, datagrundlag, forandringsteorier m.v., som er svær at vedligeholde uden at have direkte adgang til et "driftssystem"

Samlet er det hovedindtrykket, at den politiske- og administrative ledelse i ø-kommunerne har udvist en vis tilbageholdenhed i forhold til at påtage sig en aktiv bestiller-rolle og formulere mål, strategier og retningslinjer for den lokale beskæftigelsesindsats i ø-kommunen.

Der vurderes således, at være et potentiale for at ø-kommunerne kan udnytte lovgivningens muligheder bedre i forhold til i højere grad at varetage en bestiller-rolle i samarbejdet.

En styrket bestiller-rolle vil imidlertid samtidig kræve, at nogle af de ovenstående udfordringer i samarbejdet kan imødegås, jf. punkt 3 i boksen oven for.



I det følgende fremgår evalueringens anbefalinger til, hvordan det politiske samarbejde og styringen af beskæftigelsesindsatsen kan styrkes 1) inden for de eksisterende rammer for det forpligtende samarbejde og 2) i en situation, hvor der er meddelt dispensation fra samarbejdet:

### **1) Anbefalinger til en styrkelse af politisk samarbejde og styring inden for de eksisterende rammer**

Neden for er opstillet forslag til initiativer, som kan styrke det politiske samarbejde om og styringen af beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunerne inden for rammerne af det forpligtende samarbejde.

Dele af de opstillede forslag praktiseres allerede i enkelte eller flere af ø-kommunerne. De opstillede forslag skal desuden ses i lyset af anbefalingerne under afsnittet vedrørende organisering af ledelse, jf. afsnit 6 neden for.

## **Boks 16: Anbefalinger til initiativer som kan styrke det politiske samarbejde og styringen af beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunerne**

### **1. Styrkelse af ø-kommunens aktive bestiller-rolle og den politiske dialog om beskæftigelsesindsatsen**

- Udvikling af koncept for planprocessen for ø-kommunerne, som omfatter et årligt ”eftersyn” af samarbejdsaftalen/delaftalen mellem ø- og fastlandskommunen samt processen for udarbejdelsen af og dialogen om den årlige beskæftigelsesplan
- Gennemførelse af et årligt beskæftigelsespolitisk seminar med deltagelse af kommunalpolitikere, LBR, jobcenterchefen og kommunale ledere inden for beskæftigelsesområdet i hvert af de forpligtende samarbejder. Seminaret kan fungere som startskuddet for udarbejdelse af beskæftigelsesplaner i de respektive kommuner – herunder opstilling af mål og strategier for beskæftigelsesindsatsen.
- Udarbejdelse af en særskilt beskæftigelsesplan for ø-kommunen med angivelse af konkrete resultatmål for indsatsen i det kommende år, herunder på de udmeldte ministermål. Beskæftigelsesplanen bør samtidig være omdrejningspunktet for den løbende dialog og opfølgning på indsatsen i det ansvarlige politiske udvalg.
- Udarbejdelse af et opfølgningkoncept, så ø-kommunens politiske udvalg minimum hvert kvartal kan følge udviklingen i resultater, indsats og økonomi, herunder sammenholdt med de fastsatte mål i beskæftigelsesplanen
- Udvikling af et ”bestiller-koncept”, som angiver, hvordan ø-kommunen i praksis kan ”bestille” resultater og indsats hos fastlandskommunens jobcenter. Bestillerkonceptet beskriver en konkret procedure for gennemførelsen af en ”bestilling” fra ø-kommunen til fastlandskommunen. Dvs. hvilke krav der stilles til beskrivelsen af opgaven, de forventede resultater, opfølgning, dokumentation samt opgørelsen af udgifter samt proceskrav for bestillingen m.v.
- Løbende dialog om udfordringer, indsats og resultater mellem jobcenterledelsen (fastlandskommunen) og det politiske udvalg i ø-kommunen, f.eks. hvert kvartal
- Løbende dialogmøder mellem ø-kommunernes politiske og administrative ledelse og Beskæftigelsesregionen om de lokale udfordringer, beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunerne, resultatudviklingen i indsatsen m.v. Hidtil har beskæftigelsesregionernes dialogmøder typisk omfattet de samarbejdende kommuner under ét - via møder med jobcenteret i fastlandskommunen

## **2. Styrket sekretariatsbetjening og styrket administrativt samarbejde mellem de to kommuner samt med beskæftigelsesregionen om styring og opfølgning på indsatsen**

- Det anbefales, at der sker en styrkelse af sekretariatsbistanden til det politiske niveau i ø-kommunerne med henblik på at understøtte strategiudviklingen af den lokale beskæftigelsesindsats samt planlægning, styring og opfølgning på indsatsen. Det bør sikres, at der er personale i ø-kommunens forvaltning, som er fagligt rustet til at kunne understøtte rollen som ”bestiller” og ”opfølger” i forhold til beskæftigelsesindsatsen og understøtte strategiudviklingen. Herunder at sikre at der kan ske en øget udnyttelse af potentialer i samspillet mellem beskæftigelsesindsatsen og de øvrige kommunale politikområder i ø-kommunen
- Sekretariatsbetjeningen kan styrkes ved et øget samarbejde mellem de to kommuners administrative forvaltninger. F.eks. kan det aftales, at fastlandskommunen løbende rapporterer om beskæftigelsesindsatsens resultater, indsats og økonomi til ø-kommunen ud fra et fast koncept. Og at fastlandskommunen løbende bidrager med strategisk baggrundsmateriale, f.eks. i forbindelse med overvejelser om implementering af ny lovgivning.
- Sekretariatsbetjeningen kan desuden styrkes ved et øget samarbejde med beskæftigelsesregionen. Det anbefales i den forbindelse, at beskæftigelsesregionerne udarbejder målrettet baggrundsmateriale, som kan understøtte ø-kommunen i udarbejdelsen af den årlige beskæftigelsesplan, herunder for udarbejdelse af et opfølgningskoncept, sådan at ø-kommunen løbende kan følge op på resultatudviklingen. En del af baggrundsmaterialet kan f.eks. have karakter af de kommunebeskrivelser/debatoplæg som regionerne i Midtjylland og Syddanmark årligt udarbejder for de enkelte kommuner.
- Sekretariatsbetjeningen kan desuden styrkes ved, at der indgås et samarbejde mellem flere ø-kommuner om udvikling af redskaber m.v. til brug for den strategiske planlægning, styring og opfølgning på indsatsen.

## **3. Udvikling af økonomi-modeller som i højere grad sikrer gennemsigtighed med hensyn til bestilling og prissætning af opgaveudførelsen**

- Der bør foretages en videreudvikling af de prissætnings- og betalingsmodeller, som anvendes i de kommunale samarbejder. Modellerne bør for det første styrke ø-kommunens mulighed for at varetage en bestiller-rolle; sådan at der skabes en mere entydig sammenhæng mellem bestilling af et resultat og betalingen heraf. Samtidig bør modellerne sikre, at der er en tilstrækkelig fleksibilitet i indsatsløsningen, sådan at f.eks. dele af indsatsen afregnes efter et fast beløb, mens andre dele af indsatsen afregnes på timebasis.

### **2) Anbefalinger ved en dispensation fra det forpligtende samarbejde**

Neden for er oplistet en række mulige fordele og udfordringer for ø-kommunens beskæftigelsesindsats og den politiske og administrative styring heraf i en situation, hvor der meddeles dispensation fra det forpligtende samarbejde.

Endvidere er peget på en række problemstillinger, som det anbefales, at der er særligt fokus på, i en situation hvor der meddeles dispensation (jf. tillige afsnit 6.1):

## **Boks 17: Hvilken betydning kan en dispensation fra det forpligtende samarbejde have for det politiske samarbejde og styringen af beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunerne?**

### **1. Mulige fordele for det politiske samarbejde og styring af beskæftigelsesindsatsen ved en dispensation fra det forpligtende samarbejde**

- Samarbejde mellem kommunerne kan bygge på frivillighed og gensidig interesse
- Der skabes entydig sammenhæng mellem det politiske/økonomiske ansvar og udfører-ansvaret for indsatsen i ø-kommunen. Dette kan understøtte et øget politisk og administrativt ejerskab til og engagement til indsatsen i ø-kommunen
- Ø-kommunen har bedre mulighed for at opbygge og vedligeholde viden om beskæftigelsesindsatsen og dermed for at understøtte strategiudviklingen i indsatsen
- Ø-kommunen kan med udfører-ansvaret i eget regi lettere søge at omsætte ø-samfundets lokalkendskab og nærhed til resultater i beskæftigelsesindsatsen
- Ø-kommunen får lettere ved at sammentænke beskæftigelsesindsatsen på tværs af kommunale politikområder

### **2. Mulige risici forbundet med en dispensation**

- Indsatsen er forbundet med store økonomiske risici for ø-kommunen, borgere og virksomheder. Ø-kommunen har behov for hurtigt at sikre driftssikkerhed og effektivitet i indsatsen for at kunne udnytte de stærke incitamentter til at skabe gode resultater i beskæftigelsesindsatsen, jf. i øvrigt afsnit 4 og 7. Hvis ikke omstillingsperioden til egen drift planlægges og gennemføres med maksimal effektivitet, er der risiko for, at gevinsten ikke høstes på hverken kort eller langt sigt.
- Der vil fortsat være behov for – for at sikre den faglige bæredygtighed i indsatsen – at ø-kommunerne modtager rådgivning og bistand udefra i opgavevaretagelsen og samarbejder med andre jobcentre og private aktører f.eks. om at sikre en tilstrækkelig bredde i tilbudsviften. En dispensation medfører risiko for, at ø-kommunen ikke investerer tilstrækkelige ressourcer i den sammenhæng og vælger at løse en uforholdsmæssig stor del af indsatsen selv
- Der kan tilsvarende være risiko for, at ø-kommunen ikke afsætter tilstrækkeligt med administrative ressourcer til at løfte opgaverne styringsmæssigt og fagligt

### **3. Særlige fokusområder i en situation, hvor der meddeles dispensation**

- at der sker en styrkelse af ø-kommunens administrative ressourcer til styring/opfølgning mv.
- at der som led i ø-kommunens årlige beskæftigelsesplan fastsættes konkrete resultatmål for indsatsen og udarbejdes konkrete opfølgningskoncepter for en løbende politisk og administrativ opfølgning på indsats, resultater og økonomi
- at der udarbejdes en implementeringsplan med fokus på hurtigt at kunne sikre en ”sikker drift” i indsatsen med gode resultater
- at ø-kommunen indgår i forskellige samarbejder – f.eks. med fastlandskommunen, på tværs af ø-kommuner, modtager ekstern rådgivning m.v. – med henblik på dialog, sparring og rådgivning om strategiudvikling af indsatsen m.v.
- at beskæftigelsesregionen understøtter og følger op på ø-kommunens resultatudvikling via løbende dialogmøder med ø-kommunen

I de følgende afsnit uddybes ovenstående problemstillinger mere detaljeret, idet der er valgt at sætte fokus på den politiske aftaleproces vedrørende det forpligtende samarbejde (afsnit 5.2), kommunernes rollevaretagelse i bestiller-udfører modellen

(afsnit 5.3), samt de økonomiske afregningsmodeller og incitament i samarbejdet (afsnit 5.4).

## 5.2. Den politiske aftaleproces om det forpligtende samarbejde

Det kommunalt forpligtende samarbejde er lokalt funderet på en generel samarbejdsaftale mellem de to kommuner samt underliggende delaftaler inden for de områder, som samarbejdet omfatter – herunder også beskæftigelsesindsatsen.

Den politiske aftaleproces mellem de to kommuner sætter de grundlæggende rammer og vilkår for, hvordan beskæftigelsesindsatsen kan tilrettelægges i ø-kommunen. Aftalerne beskriver blandt andet krav og vilkår for organiseringen af indsatsen, eventuelle krav til opgavevaretagelsens kvalitet og resultater, samt hvordan ø-kommunens betaling for fastlandskommunens opgavevaretagelse skal beregnes og afregnes.

Aftalerne har derved stor betydning for det løbende samarbejde mellem de to kommuner om beskæftigelsesindsatsens tilrettelæggelse i ø-kommunen og for de resultater, som kan forventes at blive skabt i forhold til borgere og virksomheder.

I nedenstående boks er beskrevet centrale indholdselementer og proceskrav i aftalerne:

### Boks 18: Samarbejdsaftalerne, delaftaler og genforhandling

#### Samarbejdsaftalerne

Samarbejdsaftalerne omhandler fælles vilkår for alle de fagområder, som indgår i det kommunalt forpligtende samarbejde, herunder typisk

- Overordnet beskrivelse af delegerede opgaver
- Kompetenceforhold
- Overordnet serviceniveau
- Overdragelse af medarbejdere
- Økonomi / betalingsmodeller
- Udveksling af oplysninger (herunder arkivering)
- Information, samarbejde og rapportering
- Behandling af klager samt omgørelse
- Kontraktperiode, evaluering og genforhandling af aftalen

#### Delaftaler

Samarbejdsaftalerne suppleres med særskilte delaftaler for de enkelte fagområder omfattet af det forpligtende kommunale samarbejde. Delaftalerne for beskæftigelsesområdet udspecificerer således, hvordan den lokale beskæftigelsesindsats i ø-kommunerne skal gennemføres – herunder

- Delegerede opgaver i samarbejdet
- Organisering og opgaveløsning (herunder arbejdsgange og afrapporteringer)
- Bemyndigelser og delegation
- Kvalitetsmål og serviceniveau

- Lokaleforhold (herunder IT, telefoni og data)
- Økonomi
- Øvrige forhold (herunder repræsentation i LBR og sekretariatsbetjening)

#### Genforhandling

Alle samarbejds- og delaftaler indeholder retningslinier for en genforhandling af aftalen. Den hyppigst anvendte model er, at samarbejdsaftalerne gælder i en 2-4 årig periode, hvorefter den kan fornyes efter forhandling mellem parterne. Ø-kommunerne er ansvarlige for tilrettelæggelse og gennemførelse af genforhandlingsprocessen. Indtil ny samarbejdsaftale er indgået, gælder den hidtidige. Delaftaler kan justeres administrativt.

For samarbejdet mellem Læsø og Frederikshavn gælder at samarbejds- og delaftaler til enhver tid kan tages op til evaluering og årlig genforhandling på initiativ af én af parterne, hvis det skønnes nødvendigt.

Som led i evalueringsarbejdet har der været fokus på, hvilken betydning aftalerne har for samarbejdet mellem de involverede kommuner og i hvilket omfang aftalerne bliver brugt til at understøtte den bestiller-udfører rolle, som modellen for det forpligtende samarbejde hviler på.

Det er hovedindtrykket at aftalerne kun i begrænset omfang fra ø-kommunernes side er anvendt til at ”styre” og rammesætte fastlandskommunens udførelse af beskæftigelsesindsatsen. De indgåede delaftaler rummer således få konkrete krav til beskæftigelsesindsatsen og dens resultater. For eksempel indeholder de fleste delaftaler en tilkendegivelse af, at serviceniveauet i ø-kommunerne skal følge det samme serviceniveau som i fastlandskommunen.

I praksis har dette betydet, at fastlandskommunen typisk har haft et ganske stort råderum med hensyn til at fastlægge hvilket serviceniveau, som er effektueret i ø-kommunerne. Der har således kun i begrænset omfang har været stillet fremadrettede krav til indsatsen. Og det er indtrykket, at megen af den styringsmæssige fokus har været bagudrettet – i form af løbende dialog om hvorvidt indsats og resultater har været tilfredsstillende og udgifterne hertil.

Det er vurderingen, at de involverede kommuner ved en kommende genforhandling af aftalerne med fordel kan anvende aftalekonceptet til i højere grad at sikre en gensidig forventningsafstemning til hvilken indsats og resultater, som ønskes realiseret i ø-kommunen.

En øget konkret rammesætning af den lokale beskæftigelsesindsats i ø-kommunen via delaftaler kan medvirke til at mindske risikoen for konflikter og uenigheder og sikre større klarhed omkring hvilke mål, som forfølges i indsatsen, og hvilke omkostninger indsatsen er forbundet med. Samtidig bør de fastsatte krav i delaftalen besidde en rummelighed, så fastlandskommunen har et tilstrækkeligt råderum til at løse opgaverne optimalt.

F.eks. kan aftalerne i højere grad fastsætte konkrete krav til den lokale beskæftigelsesindsats i ø-kommunen, f.eks. vedrørende:

- Åbningstider og telefontider
- Serviceniveau for de ydelser, som tilbydes lokalt på øen
- Samspil med øvrige kommunale forvaltninger
- Anvendelse af andre aktører
- Rapportering af opfølgning på mål og resultatkrav
- Proceskrav i forbindelse med implementering af ny lovgivning
- Tilsyn med indsatsen
- m.v.

Samlet vurderes der at være et potentiale for at styrke anvendelsen af delaftalerne, som en gensidig kontrakt mellem de to kommuner om de grundlæggende rammer for og krav til beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunen.

Det anbefales samtidig, at der aftales en fremtidig proces for et årligt serviceeftersyn af delaftalerne, sådan at delaftalerne løbende kan drøftes og ajourføres mellem parterne.

### **5.3. Kommunernes opgavevaretagelse i en bestiller-udfører model**

Som beskrevet ovenfor sætter de indgåede (del)aftaler om det forpligtende samarbejde en grundlæggende ramme for det løbende og daglige samarbejde mellem de to kommuner om indsatsen i ø-kommunen.

I lovgivningen er endvidere lagt op til at samarbejdet mellem de to kommuner udfolder sig som en bestiller-udfører relation, hvor ø-kommunen bestiller den indsats, som fastlandskommunen udfører. Samarbejdet omfatter blandt andet følgende centrale bestiller/udfører roller:

#### **Boks 19: Det forpligtende samarbejde som bestiller-udfører model**

- Ø-kommunens kommunalbestyrelse bevarer som bestiller ansvaret for beskæftigelsesindsatsen, da det kun er udøvelsen af opgaveløsningen, som delegeres til fastlandskommunen (udfører).
- Begge kommunalbestyrelser i det forpligtende samarbejde skal udarbejde en beskæftigelsesplan, hvori der bl.a. skal formuleres mål, strategier og resultatkrav til indsatsen i de respektive kommuner.
- Den delegerende kommunalbestyrelse kan fastsætte retningslinier (herunder anvendelse af andre aktører) og serviceniveau for, hvordan den bemyndigede kommunalbestyrelse skal gennemføre beskæftigelsesindsatsen.
- Den delegerende kommune kan opstille krav til opfølgning på indsatsen og har desuden ret og pligt til at føre tilsyn hermed.
- Ø-kommunerne betaler alle fastlandskommunernes omkostninger til gennemførelse af beskæftigelsesindsatsen. I bemærkningerne til lovforslaget er det præciseret, at betalingen skal svare til kostprisen.
- Ø-kommunernes delegering af beskæftigelsesindsatsen er obligatorisk og lovbestemt. I modsætning til andre bestiller-udfører modeller kan hverken bestiller eller udfører således opsige samarbejdet eller på anden måde sanktionere, hvis samarbejdet ikke fungerer hensigtsmæssigt.

Det centrale omdrejningspunkt i bestiller-udfører modellen er udarbejdelsen af en årlig beskæftigelsesplan for beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunen samt den løbende opfølgning herpå.

I evalueringsarbejdet er derfor sat fokus på, hvordan plan- og opfølgningsprocessen fungerer i praksis mellem de involverede kommuner.

### **5.3.1. Planprocessen og den årlige beskæftigelsesplan**

Med udarbejdelsen af en årlig beskæftigelsesplan fastlægges først og fremmest hvilke beskæftigelsespolitiske udfordringer, som den lokale beskæftigelsesindsats skal imødegå i de kommende år, hvilke mål, resultatkrav og overordnede strategier, som bør følges samt hvilket budget, som afsættes til indsatsen.

Evalueringsarbejdet har peget på følgende karakteristika ved planprocessen og udarbejdelse af beskæftigelsesplaner:

#### **Boks 20: Ø-kommunernes planproces**

##### **Udarbejdelse af ”fælles” beskæftigelsesplaner**

For stort set alle ø-kommuner gælder, at der ikke har været udarbejdet særskilte beskæftigelsesplaner for den lokale beskæftigelsesindsats.

I stedet har parterne valgt at udarbejde ”fælles” beskæftigelsesplaner for ø- og fastlandskommunerne, således at de overordnede udfordringer i ø-kommunernes beskæftigelsesindsats har været beskrevet i et afsnit under den samlede beskæftigelsesplan for jobcenterets indsats.

I de fælles beskæftigelsesplaner er der kun i begrænset omfang angivet særskilte mål, strategier og resultatkrav til den lokale indsats i ø-kommunerne. Nøgletal og budgetter for indsatsen er dog opgjort for hhv. ø- og fastlandskommuner.

Administrationen i ø-kommunerne har mulighed for at komme med input til fastlandskommunen, som udarbejder udkast til beskæftigelsesplanen.

Udkast til de fælles beskæftigelsesplaner behandles i de politisk ansvarlige udvalg i ø-kommunerne og i fastlandskommunerne samt i LBR.

##### **Udarbejdelse af særskilt beskæftigelsesplan for ø-kommunen**

Samsø er den eneste ø-kommune, hvor der er udarbejdet en særskilt beskæftigelsesplan. Planen vedlægges som bilag til beskæftigelsesplanen for Århus Kommune.

Det er lederen af den lokale afdeling af jobcenteret, som i samarbejde med jobcenterets sekretariat udarbejder udkast til beskæftigelsesplanen med input fra Samsø Kommunes administrative ledelse. Beskæftigelsesplanen behandles herefter politisk i hhv. Samsø og Århus' ansvarlige udvalg samt i LBR.

Samsøs beskæftigelsesplan for 2010 beskriver de lokale udfordringer i beskæftigelsesindsatsen og opstiller mål og resultatkrav til indsatsen. Det fremgår af planen, at kommunen har igangsat udvikling af en strategi for erhvervsudvikling og beskæftigelsesindsats på 10

års sigt. Strategien færdiggøres i løbet af 2010 og vil understøtte udarbejdelse af fremtidige beskæftigelsesplaner.

### **Den igangværende/kommende planproces**

Flere repræsentanter fra ø-kommunerne giver samtidig i interviews udtryk for, at der vil ske en styrkelse af planprocessen og arbejdet med en årlig beskæftigelsesplan for ø-kommunen:

Politikere og kommunale ledere på Samsø tilkendegiver, at beskæftigelsesplanen i højere grad skal anvendes til at beskrive mål og faglige strategier på et mere detaljeret niveau, så planen kan anvendes som grundlag for en løbende opfølgning på indsatsen. En realisering af denne hensigt vil styrke Samsøs bestiller-rolle i samarbejdet.

Repræsentanter fra ledelsen i Læsø Kommune tilkendegiver, at de lokale udfordringer på Læsø bør fremgå tydeligere i en beskæftigelsesplan for 2011. Opnormeringen af den lokale afdeling af jobcenteret med en leder forventes at ville medføre en styrket dialog mellem Frederikshavn Kommune og politikerne på Læsø - herunder også om beskæftigelsesplanen.

Som det fremgår af ovenstående har der typisk ikke været udarbejdet en særskilt beskæftigelsesplan for beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunerne.

Det er endvidere indtrykket, at der kun i begrænset omfang sker en løbende drøftelse i ø-kommunernes politiske udvalg af ny lovgivning på beskæftigelsesområdet og betydningen heraf for ø-kommunens beskæftigelsesindsats. De strategiske valg i forbindelse med implementering af ny lovgivning foretages således i stort omfang administrativt som led i fastlandskommunens opgave-udøvelse.

Samtidig peger interviewene på, at der i flere af de kommunale samarbejder aktuelt sker en styrkelse af planprocessen og i arbejdet med at udarbejde en plan for det kommende års beskæftigelsesindsats i ø-kommunen.

Det er vurderingen, at den manglende udarbejdelse af en særskilt beskæftigelsesplan for de enkelte ø-kommuner i de første år af de forpligtende samarbejder blandt andet har betydet:

- At ø-kommunerne derved ikke har udnyttet det styringsmæssige potentiale, som ligger i at kunne mål- og rammesætte beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunen via en årlig beskæftigelsesplan
- At den manglende beskæftigelsesplan har givet fastlandskommunen et stort råderum med hensyn til tilrettelæggelsen af indsatsen – men samtidig også en uklarhed omkring, hvilke forventninger og konkrete ønsker den enkelte ø-kommune har haft til indsatsen
- At ovenstående ”uklarhed” med hensyn til mål og forventninger også kan have medvirket til at øge risikoen for konflikter i samarbejdet

Det fremgår samtidig af interviewene, at en væsentlig barriere for ø-kommunerne i planprocessen er, at den manglende adgang til eget ”driftssystem” gør det vanskeligt at udarbejde en beskæftigelsesplan, som beskriver de lokale udfordringer, mål og indsatsstrategier:



***”Hvordan skal administrationen på ø-kommunerne kunne betjene politikerne, når man er fuldstændig afskåret fra at kunne deltage i driften/implementeringen af beskæftigelsesindsatsen?”***

Citat fra interview med politiker fra ø-kommune

***”Det er som politiker svært at forholde sig til beskæftigelsesindsatsen pga. manglende viden – politikerne savner et stærkere grundlag for den politiske beslutningsproces”.***

Citat fra interview med politiker fra ø-kommune

***”Der er ikke kompetencer til at føre tilsyn med storebror. Det er et paradoks, at man fratager øen alle driftsmæssige opgaver – men forlanger, at øen skal kunne føre tilsyn. Der er ikke tid, kræfter og ressourcer til at fastholde de avancerede kompetencer som skal til for at føre et kvalificeret tilsyn.”***

Citat fra interview med mellemlider fra ø-kommune

Endvidere peger evalueringsarbejdet på, at der i det ansvarlige politiske udvalg i ø-kommunen typisk har været en begrænset løbende politisk dialog om lokale mål og strategier i beskæftigelsesindsatsen.

Samlet er det vurderingen, at der er et stort potentiale for at styrke den politiske dialog, planprocessen og arbejdet med en årlig beskæftigelsesplan i ø-kommunerne. Det vurderes, at en styrket planproces i ø-kommunen vil kunne bidrage til at optimere samarbejdet mellem de involverede kommuner, herunder bidrage til en stærkere målretning af og resultatskabelse i indsatsen.

Udarbejdelsen af en årlig beskæftigelsesplan i ø-kommunerne vurderes således at kunne bidrage til:

- Øget ejerskab og legitimitet til den udførte beskæftigelsesindsats fra de politisk ansvarlige i ø-kommunen.
- Et bedre grundlag for at kunne fastlægge mål og strategier for imødegåelse af nogle af de større beskæftigelsespolitiske udfordringer, som typisk kræver flerårige mål og indsatsstrategier (jf. afsnit 4 oven for)
- Varetagelse af en mere aktiv og offensiv bestillerrolle fra ø-kommunens side
- En mere proaktiv stillingtagen til ”investeringen” i beskæftigelsesindsatsen – dvs. sammenhængen mellem de ønskede resultater og udgifterne til indsatsen
- En klarere forventningsafstemning om mål og krav til indsatsen mellem fastlandskommunen og ø-kommunen. Beskæftigelsesplanen som et fælles omdrejningspunkt for den løbende dialog om indsats og resultater
- Et mere veldefineret råderum for fastlandskommunens administrative tilrettelæggelse af indsatsen
- Bedre muligheder for at sammentænke beskæftigelsesindsatsen med øvrige kommunale politikområder
- m.v.

Det vurderes samtidig, at ø-kommunens manglende adgang til eget ”driftssystem” giver en række udfordringer for ø-kommunernes arbejde med planprocessen og en årlig beskæftigelsesplan, jf. oven for.

### **5.3.2. Opfølgning og tilsyn med beskæftigelsesindsatsen**

Et andet væsentligt aspekt i bestiller-udfører modellen er den løbende opfølgning på og tilsyn med indsatsen. Det følger således af ø-kommunernes politiske og økonomiske ansvar for beskæftigelsesindsatsen, at der skal ske en løbende opfølgning på indsats og resultater samt tilsyn i forhold til overholdelse af lovkrav i indsatsen m.v.

Evalueringen peger på, at ø-kommunernes politiske udvalg typisk ikke modtager en systematisk ledelsesinformation om beskæftigelsesindsatsens mål, indsats og resultater. Evalueringen giver endvidere indtryk af, at opfølgningen på beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunerne i høj grad har haft fokus på økonomi - dvs. opfølgning på kommunens udgifter til forsørgelse samt udgifter til fastlandskommunens indsats.

Der har dog samtidig i flere ø-kommuner løbende været afholdt orienteringsmøder mellem jobcenterets ledelse og udvalget, hvor der er sket en overordnet orientering om udviklingen i indsatsen m.v.

Samlet set peger interviewene på, at der blandt de politisk ansvarlige i ø-kommunerne er et ønske om at styrke opfølgningen på indsatsen og dens resultater.

Følgende initiativer vurderes at kunne styrke den løbende resultatopfølgning i ø-kommunerne:

- Udarbejdelse af et koncept for opfølgning på indsats, resultater og økonomi, som knyttes an til ø-kommunens beskæftigelsesplan
- Fastlandskommunen bidrager til den løbende ”drift” af opfølgningskonceptet
- De løbende møder mellem jobcenterets ledelse og det ansvarlige politiske udvalg i ø-kommunen har opfølgningen på beskæftigelsesplanen som omdrejningspunkt
- Udarbejdelse af plan for gennemførelse af tilsyn med indsatsen
- m.v.

En barriere i forhold til at styrke bestiller-rollen er, at den forudsætter, at ø-kommunen har adgang til ressourcestærkt sekretariatsbistand med detaljeret kendskab til beskæftigelsesindsatsen – herunder lovgivning, planproces, indsats, datagrundlag, målinger, etc. I den forbindelse anføres den manglende indsigt og adgang til jobcenterets daglige ”drift” som en barriere for ø-kommunens resultatopfølgning og tilsyn.

### **5.4. Økonomiske afregningsmodeller og incitament**

De økonomiske aspekter i det forpligtende samarbejde om beskæftigelsesindsatsen har stor betydning for de involverede kommuner.

Af lovgivningen fremgår det, at afregningen for den delegerede beskæftigelsesindsats skal svare til kostprisen.

Kostprisen kan imidlertid være vanskelig at opgøre præcist, da forskellige faktorer påvirker ressourcebehovet i den lokale beskæftigelsesindsats i ø-kommunen, f.eks.:

- lokalt funderede behov hos borgere og virksomheder
- medarbejdernes kompetencer og produktivitet
- behovet for ledelsesressourcer fra jobcenterets side
- uforudsete udgifter til bestemte ydelser

Der anvendes forskellige betalingsmodeller for delegeringen af beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunerne:

### **Boks 21: Prissætnings- og betalingsmodeller**

I Samsø/Århus- og Læsø/Frederikshavn-samarbejdet anvendes en "fast takst"-model, hvor der beregnes en fast takst for opgaveløsningen i et helt år. Hvis opgaveløsningen kræver mere end aftalt mellem partnerne ved takstberegningen, dækkes meromkostningerne efter timeforbrug.

I Langeland/Ærø/Svendborg-samarbejderne anvendes en objektiv fordelingsnøgle (beregnet ud fra sagsantal) til at beregne prisen for indsatsen.

Endelig er det i Fanø/Esbjerg-samarbejdet beregnet, at prisen for indsatsen fastsættes til 2,25 årsværk. Inkluderet i prisen er et månedligt administrativt opfølgingsmøde på Fanø – yderligere møder på Fanø betales særskilt.

Fælles for de ovenstående modeller er en balance mellem på den ene side at sikre at ø-kommunernes udgifter svarer til den reelle kostpris for indsatsen og på den anden side, at afregningsmodellen er tilstrækkelig fleksibel til at kunne håndtere ændrede behov, ønsker, prioriteringer i indsatsen i løbet af året.

Evalueringen viser, at netop prissætning af fastlandskommunens udgifter til beskæftigelsesindsats udgør et stort konfliktområde i det kommunalt forpligtende samarbejde.

Det skyldes først og fremmest, at ø-kommunerne grundlæggende oplever, at de har et betalingsansvar for beskæftigelsesindsatsen uden at have tilstrækkelig indflydelse på indsatsens udførelse og udgifterne forbundet hermed.

Eksempelvis opleves ø-kommunernes merudgifter som følge af refusionstab ved manglende rettidighed i indsatsen eller i forbindelse med påviste fejl i revisions- og tilsynssager at være urimelig set i lyset af, at det er fastlandskommunerne, som udfører indsatsen.

*"Prisen pr. enkeltydelse er uforholdsmæssig høj, men det er prisen for at bevare en selvstændig beskæftigelsesindsats"... i ø-kommunen (red.)*

Citat fra interview med jobcenterchef

*"Jobcenteret (på ø-kommunen, red.) skal være mere effektivt. Medarbejderne skal være mere produktive, de skal have flere sager og arbejde på et højere fagligt niveau, så ø-kommunen (red.) får mere for pengene".*

Citat fra interview med mellemlider fra fastlandskommune

*"Modellen sikrer ikke en effektiv beskæftigelsesindsats på ø-kommunen (red.).*

***Tværtimod har oplevelsen været større tab af resultater og betydelige merudgifter. Der har været betydelige udgiftsstigninger til konto 6 samt større udgifter til forsørgelse”.***

Citat fra interview med politiker fra ø-kommune

***”Prisen for beskæftigelsesindsatsen er for høj – det gælder især konto 6-midler (overheads mv.)”.***

Citat fra interview med mellemlider fra ø-kommune

De fleste interviewpersoner fra ø-kommunerne er enige om, at beskæftigelsesindsatsen prissættes uforholdsmæssigt dyrt, sammenholdt med hvad en lokalt forankret beskæftigelsesindsats ville koste.

Omvendt har ledere fra fastlandskommunerne i interviewene givet nogle eksempler på, hvad der efter deres opfattelse har medvirket til, at den lokale beskæftigelsesindsats i ø-kommunerne er underfinansieret:

- Større udgifter end forventet til kompetenceudvikling af medarbejderne i den lokale afdeling af jobcenteret
- Større udgifter end forventet til sagsgenopretning, intern revision og ”serviceeftersyn” i den lokale afdeling af jobcenteret
- Behov for flere ledelsesressourcer fra jobcenteret i den lokale afdeling end forventet
- Uforudsete eksterne konsulenttydelser

Det er vurderingen, at der med fordel kan arbejdes videre med at udvikle en model for den økonomiske afregning mellem kommunerne. Modellen bør understøtte:

- Incitamentet til at samarbejde og skabe resultater - både for ø-kommunen og fastlandskommunen
- At fastlandskommunens kostpriser dækkes – og på et fælles anerkendt dokumenteret grundlag
- at styrke mulighederne for at implementere lokale ønsker til beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunerne gennem større fleksibilitet i den økonomiske model
- At modellen styrker en aktiv bestiller-rolle fra ø-kommunen

Samlet vurderes, at modellen bør udgøre en udbygning af de eksisterende kombinationsmodeller (f.eks. Fanø) baseret på en fast pris for en grundydelse samt adgang til supplerende tilkøb til en timepris.

## 6. Organisering af beskæftigelsesindsatsen og det daglige samarbejde

I dette kapitel sættes fokus på organiseringen og det daglige samarbejde om den lokale beskæftigelsesindsats i ø-kommunen.

Valg af organisering og den daglige ledelse af beskæftigelsesindsatsen har selvsagt stor betydning for indsatsens effektivitet og for de resultater, som skabes i indsatsen. Det er således via valg af organisering og den daglige ledelse i det kommunale samarbejde, at det skal sikres, at der gennemføres en lokalt tilpasset beskæftigelsesindsats i ø-kommunen på et fagligt bæredygtigt grundlag.

Organiseringen har endvidere stor betydning for, hvilken service borgere og virksomheder modtager i indsatsen, og for hvilke transaktionsomkostninger indsatsen er forbundet med. Endelig har organiseringen stor betydning for beskæftigelsesindsatsens samspil med en række centrale aktører, interessenter og samarbejdspartnere, som skal medvirke til at sikre resultater i indsatsen.

Samlet set er de modeller for organisering, som er udviklet i de forskellige samarbejder, alle konkrete udtryk for forsøg på at balancere en række forskellige hensyn, som skal indtænkes i valget af organiseringsmodel.

Det kan være lokalpolitiske ønsker om at bevare en beskæftigelsesindsats forankret på øen, faglige overvejelser om at sikre faglig viden i en lokal enhed på øen, hensynet til borgernes eventuelt begrænsede muligheder for at rejse til jobcentret på fastlandet, hensynet til sikring af borgernes muligheder for at søge beskæftigelse i et større, geografisk område, sikring af den ledelsesmæssige styring af den daglige indsats, overvejelser om økonomien i konstruktionen (jo mere avanceret lokal indsats på øen – desto dyrere for øen) m.v.

*”Den oprindelige model (i lovgivningen, red.) bygger på en forestilling om, at en stor kommune vil kunne løse opgaven i ø-kommunen bedre end ø-kommunen selv. Dette vil imidlertid kræve at den store kommune organiserer sig på én måde på fastlandet og på én anden måde på øen. På øen er der behov for – og bedre muligheder for – en håndholdt og helhedsorienteret indsats. I fastlandskommunen er der i stedet behov for vidtgående specialisering, effektive arbejdsgange, fokuseret ledelse – systemer, opfølgning, produktionsplanlægning m.v. for at lykkes med resultaterne.”*

Citat fra interview med strategisk leder fra ø-kommune

I nedenstående afsnit belyses, hvordan beskæftigelsesindsatsen i det kommunalt forpligtende samarbejde er organiseret i de forskellige ø-kommuner – og de muligheder og barrierer som er konstateret som led i evalueringsarbejdet.

Der indledes med en sammenfatning af evalueringens resultater og anbefalinger (afsnit 6.1) og herefter følger en nærmere belysning af de enkelte organisationsformer og betydningen heraf for ø-kommunens beskæftigelsesindsats (afsnit 6.2 – 6.7):

## 6.1. Sammenfatning af resultater og anbefalinger

I det følgende sammenfattes evalueringens resultater vedrørende organiseringen og det daglige samarbejde om beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunerne.

Evalueringen har givet anledning til følgende overordnede vurderinger af barrierer og udfordringer i de valgte organiseringsformer for det kommunale samarbejde:

### **Boks 22: Vurderinger af barrierer og udfordringer i organiseringen af beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunerne**

#### **Der kan være et potentiale i fortsat at udvikle den ledelsesmæssige indsats i enkelte af samarbejderne**

- Evalueringen har generelt vist, at der er udfordringer i at varetage ledelsesopgaven optimalt i et lokalkontor på øen
- Udfordringerne varierer fra model til model, men knytter generelt an til varetagelsen af dels en optimal faglig ledelse og dels den personalemæssige ledelse.
- Evalueringen viser generelt, at lederen i et lokalkontor kan finde det vanskeligt at balancere sin faglighed og loyalitet imellem øen og fastlandet. Evalueringen peger her f.eks. på udfordringer for ledelsen i at håndtere styringen af produktionsledelsen i ”smådriftsorganisationen” vs. jobcentrets stordriftbaserede produktionsstyring. Herudover kan der lokalt være en udfordring i at balancere løsningen af ledelsesopgaven i forhold til samspillet med og loyaliteten overfor øens politiske niveau.

#### **Der er behov for en løbende ”specialist”- eller ”konsulent”-funktion**

- Evalueringen peger på, at det generelt kan være en barriere for optimering af indsatsen, hvis lokalkontoret ikke råder over her-og-nu muligheder for at trække smidigt og nemt på faglige specialister til støtte i forhold til særligt vanskelige sager.
- Evalueringen peger i den sammenhæng på, at der indenfor beskæftigelsesområdet til stadighed består en udfordring i de små lokalkontorer i forhold til at fastholde en bred faglig ekspertise til at sikre indførelse af ny lovgivning, fastlæggelse af retningslinjer samt udarbejdelse og vedligeholdelse af lokale arbejdsgange og procedurer

#### **Den lokale virksomhedsrettede indsats kan udvikles**

- Nogle af ø-kommunerne peger på, at det opleves som en barriere for effektiviteten i indsatsen, at jobcentret ikke får udnyttet øens lokalkendskab til virksomhederne på øen og udviklet det generelle samarbejde med det lokale erhvervsliv
- Ø-kommunerne anfører i den sammenhæng, at det kan blive en barriere for øens udvikling af det lokale arbejdsmarked, hvis virksomhederne ikke oplever optimal service på beskæftigelsesområdet
- Nogle af ø-kommunerne peger på, at øens politiske niveau har et stort kendskab til øens lokale virksomheder fra samarbejdet omkring andre politikområder, som det er vanskeligt for jobcentret at drage nytte af
- Tilsvarende anfører ø-kommunerne, at også øens administrative niveau gennem øens sociale liv møder repræsentanter for virksomhederne, som indbyder til samarbejde om beskæftigelsesindsatsen – men som det kan være vanskeligt for jobcentret efterfølgende at følge op på

#### **Der er fokus på aktive tilbud til borgerne**

- Evalueringen viser generelt, at der i jobcentret og blandt den administrative ledelse i ø-kommunerne er fokus på, at der bliver afgivet aktive tilbud til borgerne.

- Evalueringen peger på, at det generelt prioriteres, at tilbuddene er individuelle, og at der vælges det mest effektive tilbud. Evalueringen viser endvidere, at ø-kommunerne generelt ikke ønsker brugen af et eventuelt lokalt, kommunalt tilbud prioriteret højere end et andet, men mere effektivt tilbud på fastlandet.
- Evalueringen viser, at især en enkelt ø-kommune gerne så en stærkere sammenhæng i tilbuddenes indhold mellem de beskæftigelsesrettede elementer og f.eks. de sundhedsmæssigt og socialt udviklende elementer.

### **Der er udfordringer i at sikre helhedstænkning og koordinering på tværs af de kommunale politikområder**

- Evalueringen viser, at flere ø-kommuner ser en barriere for den beskæftigelsesmæssige udvikling på øen, fordi indsatsen ikke opleves tilrettelagt, så det tilgodeses, at øen har særlige muligheder for og fordele ved at samordne indsatsen på tværs af de kommunale politikområder
- Disse øer peger f.eks. på indsatsen på ungeområdet, hvor øens indsats – for at lykkes – med fordel kan være resultatet af en samtænkt, koordineret strategi på tværs af politikområder
- Der efterlyses f.eks. en stærkere sammenhæng mellem beskæftigelsesområdet og børne- og ungeområdet, skoleområdet og erhvervsområdet.

### **Fokus på borgernes transaktionsomkostninger**

- Evalueringen viser, at jobcentrene og øerne har søgt at tilrettelægge indsatsen med udgangspunkt i en balancen imellem fordele og ulemper for borgerne ved at skulle bevæge sig og pendle ml. øen og jobcenterservice samt aktive tilbud på fastlandet.
- Evalueringen peger på, at indsatsen er organiseret ud fra overvejelser om, at borgerne på den ene side skal have mulighed for at få beskæftigelse indenfor et langt større geografisk område end øen udgør, hvilket taler for, at service og tilbud også kan lægges på fastlandet. På den anden side er dette hensyn afvejet imod borgernes samlede transporttid fra bopæl på øen til et tilbud eller til jobcenterservice på fastlandet

I det følgende fremgår evalueringens anbefalinger til hvordan ovenstående udfordringer kan imødegås så organiseringen af beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunen kan styrkes 1) inden for de eksisterende rammer for det forpligtende samarbejde og 2) i en situation, hvor der er meddelt dispensation fra samarbejdet:

#### **1) Anbefalinger til en styrkelse af organisering og ledelse inden for de eksisterende rammer**

Neden for er opstillet forslag til initiativer, som kan styrke organiseringen af beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunerne inden for rammerne af det forpligtende samarbejde.

Dele af de opstillede forslag praktiseres allerede i enkelte eller flere af ø-kommunerne. De opstillede forslag skal desuden ses i lyset af anbefalingerne under afsnittet vedrørende det politiske samarbejde om og styring af indsatsen, jf. afsnit 5 oven for.

### **Boks 23: Anbefalinger til initiativer, som kan styrke organisering og ledelse af**

## beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunerne inden for de eksisterende rammer

### 1. Styrket daglig ledelse i den lokale afdeling i ø-kommunen

- Det er vurderingen, at driften af en lokal afdeling af jobcenteret i ø-kommunen i et vist omfang kræver fysisk tilstedeværelse af en leder på lokalkontoret
- Man kan styrke løsningen af den ledelsesmæssige opgave i lokalkontoret gennem kompetenceudvikling og udvidede muligheder for sparring for lederen af lokalkontoret og styrke den lokale ledelse i lokalkontoret ved at fokusere på opgaven vedrørende styring af den ”småproduktion” som skal afvikles lokalt.

### 2. Etablering af en styregruppe for beskæftigelsesindsatsen i ø-kommune skal styrke koordination og fælles billede af udfordringer, mål og løsninger

- Ledelsesopgaven i lokalkontoret kan styrkes ved etablering af en styregruppe for indsatsen på øen, hvor øens strategiske og administrative ledelse sammen med jobcenterledelsen fra fastlandet drøfter og beslutter den lokale indsats.
- En styregruppe vil samtidig styrke legitimitet og opbakning til den lokale beskæftigelsesindsats via en bedre koordination og interessenthåndtering af indsatsen

### 3. Specialisering og sparring: Sikring af faglig bæredygtighed

- Det kan anbefales, at man videreudvikler samarbejdet med specialister fra fastlandskommunens jobcenter eller andre specialister, således at man gennem styrket netværksdannelse styrker den faglige udvikling og sparring.

### 4. Den virksomhedsrettede indsats skal være lokalt tilpasset og målrettet

- Den virksomhedsrettede indsats bør have sit udgangspunkt i et lokalkontor på øen, og samarbejdet mellem virksomhedskonsulenterne i lokalkontoret og øens administrative og politiske ledelse på erhvervsområdet bør i et vist omfang formaliseres.
- Tilsvarende bør der være formaliserede aftaler (forretningsgange) mellem sagsbehandlerne og virksomhedskonsulenterne om deres samarbejde i forhold til henvisning og visitation til virksomhedsservice, tidsfrister for igangsættelse af virksomhedsrettede tilbud efter henvisning samt tilbagemeldinger fra de virksomhedsrettede forløb – aftaler om form og indhold.

### 5. Målbretning af aktive tilbud

- Da kommunernes økonomiske incitament til at aktivere flest muligt mest muligt, bør tilbudsviften sammensættes i en balance mellem tilbuddenes effektivitet, udnyttelsen af ”stordrift”-fordelene f.eks. i de kommunale tilbud, den faglige rummelighed og behovet for individualitet.
- Ø-kommunerne bør udarbejde en lokal strategi for tilbudsafgivelse, som indeholder en analyse og beskrivelse af de fremtidige behov for tilbud/aktiviteter, udarbejdelse af decideret tilbudsstrategi med målsætninger og prioriteringer, beskrivelse og analyse af de eksisterende tilbud – lokalt, på fastlandet og hos andre aktører – og en analyse og vurdering af forholdet mellem de fremtidige behov og de eksisterende tilbud.
- Der bør i den sammenhæng være fokus på at sikre en høj andel af virksomhedsrettede tilbud
- Endelig skal strategien indeholde en beslutning om sammensætningen af den fremtidige tilbudsvifte, herunder beslutninger om, hvem der skal være aktør - ø-kommunen selv, fastlandskommunen eller en eventuel anden aktør.

### 6. Øget helhedstænkning og koordinering på tværs af politikområdet i ø-kommunen

- Øens strategiske og administrative ledelse bør have mulighed for – f.eks. gennem



en styregruppe – at øve en mere direkte indflydelse på den daglige drift, indsats og prioritering i lokalkontoret. Gennem styregruppen kan øen f.eks. sikre, at indsatsen gennemføres koordineret med andre indsatser og tiltag i tilgrænsende områder på øen.

## **2) Anbefalinger ved en dispensation fra det forpligtende samarbejde**

Neden for er oplyst en række mulige fordele og udfordringer for ø-kommunens beskæftigelsesindsats og organiseringen heraf i en situation, hvor der meddeles dispensation fra det forpligtende samarbejde.

Endvidere er peget på en række fokusområder, som det anbefales at der er særligt fokus på, i en situation, hvor der meddeles dispensation (jf. tillige afsnit 6.1):

### **Boks 24: Hvilken betydning kan en dispensation fra det forpligtende samarbejde have for organiseringen af beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunen**

#### **1. Mulige fordele for beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunen og organiseringen heraf ved en dispensation fra det forpligtende samarbejde**

- Samarbejde mellem kommunerne kan bygge på frivillighed og gensidig interesse
- Der skabes entydig sammenhæng mellem det politiske/økonomiske ansvar og udføreransvaret for indsatsen i ø-kommunen. Dette kan understøtte et øget politisk og administrativt ejerskab til og engagement i beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunen
- Ø-kommunen har bedre mulighed for at opbygge og vedligeholde viden om beskæftigelsesindsatsen og dermed for at understøtte strategiudviklingen af området
- Ø-kommunen kan med udfører-ansvaret i eget regi lettere søge at omsætte ø-samfundets lokalkendskab og nærhed til resultater i beskæftigelsesindsatsen
- En dispensation fra det forpligtende samarbejde vil bidrage til at ”afbureaukratisere” beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunen
- Ø-kommunen får lettere ved at sammentænke beskæftigelsesindsatsen på tværs af kommunale politik-områder, herunder via organiseringen af beskæftigelsesindsatsen i forhold til øvrige forvaltninger

#### **2. Mulige risici forbundet med en dispensation**

- Risiko for at der ikke afsættes tilstrækkelig med administrative og ledelsesmæssige ressourcer i ø-kommunen til at løfte opgaverne
- Indsatsen er forbundet med store økonomiske risici for ø-kommunen, borgere og virksomheder. Der er derfor behov for hurtigt at sikre driftssikkerhed i indsatsen.
- Risiko for at ø-kommunens indsats bliver mere isoleret på øen – og at der sker en mindre grad af understøtning af den faglige og geografiske mobilitet
- Der vil fortsat være behov for at ø-kommunerne modtager rådgivning og bistand udefra i opgavevaretagelsen – og sikre den faglige bæredygtighed i indsatsen
- Centralt at den aktive beskæftigelsesindsats i ø-kommunen er målrettet resultater i form af job, uddannelse, arbejdsmarkedsudvikling m.v. – og ikke indrettes med henblik på andre formål, f.eks. varetagelse af kommunale serviceopgaver
- Ovenstående skal ses i lyset af, at ø-kommunerne samtidig har stærke incitamenter til at skabe gode resultater i beskæftigelsesindsatsen, jf. i øvrigt afsnit 4 og 7.

#### **3. Særlige fokusområder i en situation, hvor der meddeles dispensation**

- at der i organiseringen af beskæftigelsesindsatsen afsættes tilstrækkelig ressourcer til daglig ledelse samt administrative ressourcer til styring/opfølgning, understøt-

ning af ledelsen mv.

- at den aktive beskæftigelsesindsats har en høj grad af virksomhedsrettede tilbud
- at der samarbejdes med fastlandskommune med henblik på at sikre en bred tilbudsvifte til borgerne
- at der samarbejdes med fastlandskommune om en ”konsulent-funktion” med henblik på sikring af faglig bæredygtighed i indsatsen

Neden for uddybes ovenstående vurderinger mere detaljeret, idet der er valgt at sætte fokus på ø-kommunernes forskellige modeller for organisering (afsnit 6.2), den daglige ledelse (afsnit 6.3), den borgervendte indsats (afsnit 6.4), den virksomhedsvendte indsats (afsnit 6.5) samt aktiveringsindsatsen (afsnit 6.6).

## **6.2. Modeller for organisering af beskæftigelsesindsatsen på øerne**

I det følgende gennemgås hovedtræk i de valgte organisationsformer i de forskellige kommunale samarbejder.

Med organisering menes i det følgende den formelle struktur, det opbyggede hierarki og den arbejdsdeling, som de samarbejdende kommuner benytter sig af for at sikre opgaveløsningen på beskæftigelsesområdet i forhold til ø-kommunernes borgere.

I vurderingen af de forskellige organisationsformer er valgt at sætte fokus på en række krav, som organiseringen ideelt set forudsættes at skulle leve op til, jf. afsnit 3.

Det følger således af lovgivningens krav til beskæftigelsesindsatsen og af intentionerne med det forpligtende kommunale samarbejde, at organiseringen blandt andet skal understøtte krav om:

- Fokus på optimal borgerservice – herunder mulighederne for at give optimale, aktive tilbud og sikre borgernes retssikkerhed
- Fokus på driftssikkerhed, effektivitet, resultater og økonomi
- Udnyttelse af fordele ved specialisering
- Udnyttelse af fordele ved såvel små- som stordrift
- Lokalkendskab i forhold til virksomheder og erhvervsliv
- Optimal politisk servicering og betjening af udvalg

Som nævnt indledningsvis sætter den grundlæggende organisering rammerne for samarbejdet om beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunerne. Valget af organisering vil med andre ord være af betydning for de direkte involverede – borgere og virksomheder – og for det politiske niveau, som skal serviceres. Og for i hvor høj grad de ovenstående krav til opgaveløsningen kan indfries.

Det er på baggrund af evalueringsarbejdet indtrykket, at der i organiseringen af indsatsen har været lagt vægt på at tilgodese et generelt ønske fra ø-kommunerne om, at omdrejningspunktet for indsatsen skal ske med afsæt i en lokal afdeling af jobcenteret på øen.

Dette afspejler sig blandt andet i, at der i 4 ud af 5 af de kommunale samarbejder, er valgt en model med et lokalt kontor – en slags filial af jobcentret – på øen. Der er dog forskellige variationer med hensyn til, hvordan opgaveløsningen i dette lokalkontor er struktureret – særligt i forhold til opgaveportefølje og opgavefordeling mellem lokalkontor og jobcentret, i forhold til servicering af det politiske niveau og i forhold til ledelsesfunktionen og -konstruktionen.

I det følgende gives en overordnet beskrivelse af de modeller for organisering af beskæftigelsesindsatsen, som er valgt i de forskellige samarbejder:

## **Boks 25: Organisering af beskæftigelsen for Fanø-Esbjerg**

### **Karakteristika ved organiseringen**

- *Ledelse*  
Ledelsen af indsatsen foregår fra jobcentret på fastlandet
- *De borgervendte funktioner*  
Udføres i jobcentret på fastlandet. Ø-kommunens borgere betjenes af en række medarbejdere, som organisatorisk er tilknyttet hvert deres fagteam i jobcentret, men som alene har ansvaret for at betjene øens borgere indenfor dette område.
- *De virksomhedsvendte funktioner*  
Udføres i lighed med de borgervendte funktioner fra jobcentret på fastlandet
- *Tilbud – vejledning og opkvalificering*  
Alle tilbud drives af jobcentret, og alle afvikles stort set på fastlandet
- *Stabsfunktioner og servicering af det politiske niveau*  
Jobcentret servicerer ø-kommunen via samarbejde med en strategisk leder på øen

### **Styrker**

- Der er kun en enkelt sagsbehandler pr. fagområde i jobcentret, der arbejder sammen med en ”kollega” på ydelseskantoret på øen. Giver smidighed og godt kendskab til hinanden
- Hele tilbudsviften er umiddelbart til rådighed for borgerne fra øen

### **Udfordringer**

- Risiko for, at ø-kommunens politiske niveau mister fokus på beskæftigelsesområdet, da stort set hele området er ude af ø-kommunens hænder - administrativt og politisk.

I modellen for samarbejdet mellem Fanø og Esbjerg foregår alle aktiviteter fra og på fastlandet. Der afregnes efter det faktiske personale-timemæssige forbrug.

Modellen skal ses i lyset af, at der er en meget kort færetid – og meget hyppige afgange – mellem øen og fastlandet. I praksis er rejsen til fastlandet således ikke forbundet med væsentlige omkostninger i tid og ressourcer for borgerne – og afstanden er væsentlig mindre, end hvad borgere i nogle af de geografisk store fastlands-kommuner i landet har med hensyn til transporttid til deres jobcenter.

## **Boks 26: Organisering af beskæftigelsen for Samsø-Århus**

### **Karakteristika ved organiseringen**

- *Ledelse*

Ledelsen af lokalkontoret er fysisk placeret i lokalkontoret på øen og bor i lighed med lokalkontorets medarbejdere på øen

- *De borgervendte funktioner*  
Foregår fra lokalkontoret på øen, og alle samtaler gennemføres som udgangspunkt på øen i nogle tilfælde med medarbejdere fra fastlandet (f.eks. habilitetsproblemer)
- *De virksomhedsvendte funktioner*  
Foregår fra lokalkontoret på øen
- *Tilbud – vejledning og opkvalificering*  
Alle borgere får som udgangspunkt tilbud på Samsø, men der er særlige tilbud i Århus, som også tilbydes borgere på Samsø – det er f.eks. tilbud med stor tværfaglighed samt afklaring af arbejdsevne for sygedagpengemodtagere. Ledige, som skal til anden aktør (f.eks. ledige på ledighedsydelse som kan vælge at komme til anden aktør), skal ligeledes til Århus. Tilbuddene på Samsø er både selvstændige udbydere (f.eks. højskolen) og kommunale projekter.
- *Stabsfunktioner og servicering af det politiske niveau*  
Denne funktion i lokalkontoret på øen i tæt samarbejde med jobcentrets stabsfunktioner på fastlandet

### **Styrker**

- Lokalkontoret kan samarbejde smidigt med øens forskellige afdelinger og forvaltninger
- Transaktionsomkostningerne for visse borgergrupper er begrænsede, da de ikke behøver at bevæge sig til fastlandet for at modtage jobcentrets service

### **Udfordringer**

- Det er en udfordring at sikre, at tilbudsviften bliver tilstrækkelig bred, og at indsatsen kan tage tilstrækkeligt udgangspunkt i den enkeltes behov og fremme den enkeltes muligheder på arbejdsmarkedet. I modsat fald er der risiko for, at klienter forbliver passive og ikke bevæger sig ud fra de kommunale tilbud

I modellen for Samsø/Århus har jobcentret oprettet et lokalkontor på øen, og de ansatte bor på øen. De fleste tilbud afvikles på øen.

## **Boks 27: Organisering af beskæftigelsen for Langeland-Svendborg og Ærø-Svendborg**

### **Karakteristika ved organiseringen**

- *Ledelse*  
Den strategiske, personalemæssige, styringsmæssige og faglige ledelse befinder sig til dagligt i jobcentret på fastlandet – der er med andre ord ingen daglig ledelse til stede i lokalkontoret
- *De borgervendte funktioner*  
Disse udføres fra lokalkontor på øerne for de tungeste klientgrupper. På Ærø gennemføres den overvejende del af alle samtaler på øen, mens de arbejdsmarkedssparate og de forsikrede fra Langeland serviceres i jobcentret i Svendborg
- *De virksomhedsvendte funktioner*  
Jobkonsulentfunktionen foregår med udgangspunkt i jobcentret på fastlandet og øerne kan betjenes med udgangspunkt i det større, faglige miljø på fastlandet. Ærø's jobkonsulent er lokal.
- *Tilbud – vejledning og opkvalificering*
  - Tilbuddene drives af og afvikles på øen – specialiserede tilbud afvikles på fastlandet.

- Ærø driver et kommunalt projekt med mellem 12-20 pladser. Dette projekt er forbeholdt de tidligere match 4-5. Det er meget sjældent, at de arbejdsmarkedsparate eller de forsikrede får tilbud i dette projekt.
- Mange af de tungeste klientgrupper får tilbud i Langeland Kommunes to projekter på øen. Det er meget sjældent, at de arbejdsmarkedsparate eller de forsikrede får tilbud i disse projekter
- *Stabsfunktioner og servicering af det politiske niveau*  
Jobcentret servicerer ø-kommunen via samarbejde med en strategisk leder på øen

### **Styrker**

- Transaktionsomkostningerne for visse svagere borgergrupper er begrænsede, da de ikke behøver at bevæge sig til fastlandet for at modtage jobcentrets service
- De samlede omkostninger for ø-kommunen holdes nede, fordi der ”spares” på ledelsesområdet

### **Udfordringer**

- Det er en udfordring at sikre, at tilbudsviften bliver tilstrækkelig bred, og at indsatsen kan tage tilstrækkeligt udgangspunkt i den enkeltes behov og fremme den enkeltes muligheder på arbejdsmarkedet. I modsat fald er der risiko for, at klienter forbliver passive og ikke bevæger sig ud fra de kommunale tilbud
- Den manglende fysiske tilstedeværelse af ledelse i hverdagen kan give problemer i forhold til den daglige tilrettelæggelse og løsning af opgaver, prioritering m.v.

I modellerne for samarbejdet mellem Svendborg-Langeland og Svendborg-Ærø har jobcentret oprettet et lokalkontor på øen, men bevaret ledelsen (fagligt og personalemæssigt) i jobcentret på fastlandet.

## **Boks 28: Organisering af beskæftigelsen for Læsø-Frederikshavn**

### **Karakteristika ved organiseringen**

- *Ledelse*  
Den daglige leder af lokalkontoret på øen er fysisk placeret i lokalkontoret og bor i lighed med de to øvrige medarbejdere på øen. Lokalkontoret benævnes ”jobcentret” og fungerer i dagligdagen som en selvstændig, lokalt forankret enhed med muligheder for at trække på ekspertise m.v. fra fastlandet ved behov
- *De borgervendte funktioner*  
Foregår fra lokalkontoret på øen. Tæt på 100 % af samtalerne foregår på Læsø – enkelte komplicerede sager (f.eks. svære kontanthjælpssager, sygedagpengesager og sager med flere problemstillinger) behandles i Frederikshavn
- *De virksomhedsvendte funktioner*  
Foregår fra lokalkontoret på øen
- *Tilbud – vejledning og opkvalificering*  
Mange tilbud foregår og afvikles på øen og drives af ø-kommunen – visse specialiserede tilbud købes og afvikles naturligt nok på fastlandet
- *Stabsfunktioner og servicering af det politiske niveau*  
Lokalkontoret servicerer øens politikere

### **Styrker**

- Transaktionsomkostningerne for borgerne er begrænsede, da de ikke behøver at bevæge sig til fastlandet for at modtage jobcentrets service

- Ø-kommunens politiske niveau serviceres med udgangspunkt i de lokale forhold og behov.

### **Udfordringer**

- Risiko for, at lokalkontoret mister den faglige forbindelse til jobcentret på fastlandet
- Fordrer fagligt meget kompetente sagsbehandlere, som skal favne bredt og kunne trække på et netværk af kompetente ”sparringspartnere”
- Det er en udfordring at sikre, at tilbudsviften bliver tilstrækkelig bred, og at indsatsen kan tage tilstrækkeligt udgangspunkt i den enkeltes behov og fremme den enkeltes muligheder på arbejdsmarkedet. I modsat fald er der risiko for, at klienter forbliver passive og ikke bevæger sig ud fra de kommunale tilbud

I modellen for samarbejdet mellem Frederikshavn og Læsø gennemføres langt den største del af indsatsen på og fra øen. Jobcentret har oprettet et lokalkontor med ansatte fra øen, som i det daglige arbejder tæt sammen med ø-kommunens administrative og politiske ledelse og ansatte.

På baggrund af ovenstående modeller belyses i det følgende barrierer, udfordringer og muligheder i organiseringen af beskæftigelsesindsatsen og den daglige ledelse i de kommunale samarbejder:

### **6.3. Daglig ledelse og styring**

Den daglige ledelsesmæssige opgave i forhold til den beskæftigelsesrettede indsats på øerne omhandler i hovedtræk:

- Styring af økonomi i forhold til drift og aktiviteter
- sikring af fokus på resultater og effekter af jobcentrets indsats gennem analyse af data og ledelsesinformation
- personaleledelse og faglig ledelse på øen

Ledelsesopgaven i forhold til lokalkontoret bliver således vigtig for at sikre effektiviteten af indsatsen samt kvaliteten og helheden i den tilbudte borgerservice. Evalueringen har derfor haft fokus på, hvordan løsningen af ledelsesopgaven i lokalkontorerne er organiseret.

Det er naturligt, at ledelsesopgaven på Fanø, hvor der ikke er etableret et lokalkontor, er fokuseret på økonomiovervågning og -styring og på opfølgningen af effekter og resultater. Konkret løses denne opgave gennem et informationsudvekslingssystem, hvor øen løbende modtager rapportering om udviklingen.

Evalueringen viser for de øvrige samarbejder, at ledelsen af indsatsen på øen indeholder en række udfordringer – uanset hvor meget ledelsen af lokalkontoret befinder sig på øen eller ej.

Er ledelsen ikke dagligt tilstede, er der indikationer på, at de ansatte på lokalkontoret får ”langt” til deres ledere, idet disse er de teamledere, som til dagligt sidder i jobcentret på fastlandet. Det synes vanskeligt at sikre en tilstrækkelig tæt forbindelse, sparring og kommunikation mellem leder og medarbejder. Et eksempel er indsatsen for borgerne på Langeland i de daværende matchgrupper 4-5, som ifølge interview-

ene kom til at lide under, at der var tale om en omfattende personaleudskiftning, og at de nye medarbejdere kom til at arbejde meget på egen hånd med denne opgave.

Er der placeret en leder på øen, vil de ovennævnte udfordringer ifølge interviewene blive reduceret, men der vil alligevel kunne optræde vanskeligheder som følge af, at lederen fagligt vil have svært ved at spænde over alle målgrupper. Samtidig vil en leder med fokus på den faglige del af ledelsesopgaven muligvis være mindre gearret til at arbejde med f.eks. de personalemæssige problemstillinger og udfordringer. Evalueringen viser eksempelvis, at jobcentret i Århus har måttet tilføre ledelsesopgaven i lokalkontoret på Samsø en del ekstra ressourcer for at sikre løsningen af opgaverne.

Endelig viser evalueringen, at en leder af indsatsen på øen, som arbejder tæt sammen med øens administrative og politiske niveau og de facto fungerer som en slags lokal jobcenterleder, vil kunne have en udfordring i forhold til at sondre imellem, hvem i hierarkiet over lederen, der skal træffe de endelige beslutninger. Principielt er der ingen tvivl om, at ledelsen på fastlandet er ø-lederens opdragsgiver – men i det daglige vil ø-lederens fokus i praksis være rettet stærkt imod synspunkterne fra ledelsen på øen.

Ø-lederen kan komme i klemme i denne loyalitetskonflikt.

*”(Ø-kommunen, red.) vil gerne have større indflydelse – f.eks. gennem en reel ledelsesmæssig indflydelse i en administrativ styregruppe med stor indflydelse på driften, tænkningen og dagligdagen i jobcentret. Der er brug for at tilføre kreativitet og mulighed for konstruktiv dialog, hvor man lader ideerne hænge lidt i luften, inden man straks skyder dem ned. Men man skal naturligvis respektere (fastlandskommunens, red.) ledelsesret”.*

Citat fra interview med strategisk leder fra ø-kommune

*”Modellen stiller store krav til varetagelse af styringsmæssig funktion i ø-kommunen. Det er en udfordring, som typisk kræver stærke sekretariatskræfter og ikke mindst et stort fagligt kendskab til beskæftigelsesindsatsen. Ø-kommunen har typisk ikke en særlig stærk faglig sekretariatsbetjening (det er generalister som dækker indtil flere ministerområder) og har få sekretariatsressourcer. Hertil kommer at modellen totalt har udelukket ø-kommunen fra driften af beskæftigelsesindsatsen. Alt dette svækker muligheden for at varetage styringen på kompetent vis”.*

Citat fra interview med strategisk leder fra ø-kommune

For så vidt angår den langt overvejende del af de samarbejder, hvor jobcentret har etableret et lokalt kontor på øen, anvendes der forskellige modeller i forhold at varetage ledelsesopgaverne på lokalkontoret – med hovedvariationerne:

- Daglig leder på øen – med muligheder for at trække på et netværk på fastlandet
- Daglig leder på fastlandet, som med mellemrum besøger øen og har møder med de ansatte

Begge variationer indebærer udfordringer – i forhold til at sikre fagligheden i indsatsen og/eller i forhold til at sikre den personaleledelsesmæssige opgave. Disse udfordringer afspejler det faktum, at der er tale om en lille organisatorisk enhed.

Samlet er det vurderingen, at organiseringen af indsatsen og resultaterne kan forbedres ved at styrke ledelsen af den lokale indsats i ø-kommunen. Dette kan blandt andet ske ved:

- Styrkelse af løsningen af den ledelsesmæssige opgave i lokalkontoret gennem kompetenceudvikling og udvidede muligheder for sparring for lederen af lokalkontoret
- Støtte til lederen af lokalkontoret gennem etablering af en styregruppe for indsatsen på øen

#### **6.4. Organisering af den borgervendte indsats**

Det er centralt, at indsatsen i forhold til borgerne på øen er baseret på målretning og smidige, enkle beslutningsstrukturer, som tilgodeser de forskellige målgrupper. I forhold til organiseringen af den borgerrettede indsats bør denne give muligheder for en specialisering, som tilgodeser øens små spredte målgrupper og målgrupper med specielle karakteristika og problemer. Er indsatsen ikke specialiseret, stilles der høje, faglige krav til medarbejderne, som skal dække meget brede, faglige områder.

Det vil være hensigtsmæssigt, at indsatsen organiseres med fokus på at hente gevinster både af den store ”koncerns” stordrift og af det lille ø-samfunds muligheder for en mere håndholdt indsats. Der bør således etableres et smidigt samarbejde med øens andre forvaltninger og afdelinger (erhverv, børn, skole, social, sundhed) og med ydelseskantoret på øen.

Evalueringen viser, at samarbejdsmodellerne på dette område er forskellige. På de 4 øer, hvor der er etableret lokalkontorer, har man organiseret sig og tilrettelagt den administrative service med forskellige udgangspunkter - f.eks.:

- Servicen bør så vidt muligt foregå på øen – især for de svageste grupper
- Ledige jobsøgende kan betjenes på fastlandet, da denne målgruppe i øvrigt forventes at være mobil
- Det er vigtigt at fastholde en del af servicen på øen – af politiske grunde og for at bevare arbejdspladser

Der foregår i alle tilfælde et samarbejde og en overlevering af opgaver (de mest komplicerede) mellem lokalkontor og jobcentret på fastlandet.

Interviewene viser, at det er en udfordring at sikre gevinsterne af såvel stor- som smådrift. Det fremhæves fra flere ø-kommuner, at det er vanskeligt at etablere et tæt samarbejde og en helhedspræget, mere håndholdt indsats på tværs af beskæftigelses- og de andre forvaltningsområder på øen. Forklaringerne er især, at dette hensyn ikke tilgodeses i tilstrækkeligt omfang i fastlandskommunens organisatoriske tænkning og derfor ikke udmøntes i den lokale indsats.



Samarbejdet mellem lokalkontorerne og ydelseskontorerne på øerne fungerer uden de store problemer, men gav især i starten anledning til vanskeligheder på samme måde som samarbejdet om forberedelse og beslutning i førtidspensionssager gjorde det. Det fremhæves fra fastlandskommunerne, at det er ”bøvlet” at arbejde sammen med flere ydelseskontorer og pensionsnævn, men opgaven løses tilfredsstillende i det daglige. Det fremhæves dog i et enkelt samarbejde som et administrativt problem, at ø- og fastlandskommunen har forskellige revisionsfirmaer, hvilket giver anledning til en del fortolkningsspørgsmål.

***”For de ukomplicerede ledige er der nok ikke tale om mangel på faglig bæredygtighed på øerne. Vi er ydmyge og kender vores begrænsninger, men den opgave kunne vi løse bedre selv, Vi kender jo virksomhederne, hvor folk skal i tilbud eller ordinær beskæftigelse”.***

Citat fra interview med strategisk leder fra ø-kommune

***”Sygedagpengeområdet kører godt og ligger bedst på fastlandet. Det er for svært at have de syge tættere på, hvis man bor her som ansat og møder de syge i byen. Man skal gå med skyklapper på”.***

Citat fra interview med strategisk leder fra ø-kommune

***”Jeg har ikke problemer i forhold til både at bo og arbejde på øen. Kan man være pantefoged i (en ø-kommune, red.) og bo her – kan man også være socialrådgiver og bo her”.***

Citat fra interview med mellemlider i ø-kommune

***”Det er svært at gennemføre en helhedstænkning i forhold til den enkelte borger på tværs af beskæftigelsesområdet, skoleområdet, børneområdet og sundhedsområdet. Og der er behov for helhedstænkning for (ø-kommunens, red.) borgere, som er tungere og svagere end gennemsnittet i landet i forhold til uddannelse, ledighed, sundhed”.***

Citat fra interview med strategisk leder fra ø-kommune

***”Det er i praksis umuligt at gennemføre et forskelligt serviceniveau i jobcentret. Det strider mod en grundlæggende kultur og tilgang i det offentlige system, hvorefter man behandler borgere ens. Det offentlige system kan ikke gennemføre en sådan sondring. Man kan ikke levere en differentieret indsats afhængig af borgerens bopælskommune. Vi er opdraget til det”.***

Citat fra interview med strategisk leder i ø-kommune

Samlet set vurderes, at det i praksis er vanskeligt at organisere indsatsen, så man høster såvel smådrift- som stordriftfordele.

Det er imidlertid vurderingen, at der er et potentiale for at styrke en håndholdt, helhedspræget indsats i ø-kommunerne.

Dels et potentiale for at tilrettelægge indsatsen med en højere grad af fokus på øens behov – og muligheder – for en håndholdt indsats.

Og dels ved etablering af den tidligere nævnte styregruppe for indsatsen – og med de heraf følgende styrkede muligheder for at forbedre koordinationen på tværs af politik- og indsatsområder og for at fremme mere smidige, helhedsprægede indsatser.

## **6.5. Organisering af den virksomhedsrettede indsats**

Jobcentrenes samarbejde med virksomhederne udgør et væsentligt element i beskæftigelsesindsatsen. Jobcentrenes kerneopgave er at bidrage til at få borgerne i job og dermed sikre, at så få borgere som muligt forsørges af det offentlige. Ud over at bidrage til, at syge, personer med handicap og andre fastholdes på arbejdspladsen, drejer opgaven sig om at styrke de lediges chancer på arbejdsmarkedet. I langt de fleste tilfælde sker det bedst og hurtigst ved at søge at skabe bånd mellem de ledige og virksomhederne.

Opgaven er at få dem, der er uden for arbejdsmarkedet i job så hurtigt som muligt. Dette kræver blandt andet en god, tæt og professionel kontakt til virksomhederne. Dertil kommer, at indsatsen i ø-kommunerne skal baseres på størst muligt lokal-kendskab til borgere og virksomheder, og at de lokale virksomheder forpligter sig i opgaveløsningen.

Fordi den virksomhedsrettede indsats er så essentiel, har evalueringen haft fokus på løsningen af denne opgave i de etablerede samarbejder.

Iagttagelserne viser, at ø-kommunerne kun i mindre grad oplever, at jobcentrets virksomhedsrettede indsats lever op til det forventede. Dette gør sig især gældende i de konstruktioner, hvor den virksomhedsrettede indsats er forankret og udføres fra fastlandet og ikke har basis i lokalkontoret.

Interviewene viser en opfattelse i ø-kommunerne af, at man havde en mere professionel og målrettet virksomhedsindsats, før man indledte samarbejdet med fastlands-kommunen – ligesom man mener, at man aktuelt ville kunne gøre det bedre selv.

Her peges både på den meget konkrete opgave i forhold til at etablere f.eks. praktikker og løntilskudspladser, men også på den mere strategiske, politiske indsats og relation i forhold til det lokale erhvervsliv.

Et eksempel herpå er Langeland Kommune, som har svært ved at udnytte deres virksomhedsnetværk til etablering af f.eks. praktikker i forlængelse af en borgers gennemførelse af et vejledningsforløb på Langeland Kommunes beskæftigelsesprojekt. I Langeland opleves en ventetid på virksomhedsservice fra jobcentret.

Og holdningen i Langeland er den, at man hindres unødigt af det forpligtende samarbejde i forhold til smidigt at kunne skabe forbindelse mellem en ledig, der skal i praktik og en virksomhed, som man kender, og som gerne vil samarbejde om denne praktik. Her går den formelle vej via Jobcenter Svendborg, hvilket man finder uhen-sigtsmæssigt.

*”Det virksomhedsrettede arbejde er besværligt, bureaukratisk og uforståeligt for vores gode kontakter blandt de lokale virksomheder. Vi vil gerne koble praktik eller løntilskud i halen af forløb i vores egne beskæftigelsestilbud, men i princippet må vil slet ikke være i kontakt med virksomhederne, når det handler om beskæftigelsesområdet. Vi kender jo en masse arbejdspladser, fordi vi bor og arbejder lokalt. Vi møder virksomhederne i løbeklubben. Men vi må sige: ”Vær venlig at kontakte jobcentret (på fastlandet, red.), så kommer der en virksomhedskonsulent”.*

Citat fra interview med mellemlider fra ø-kommune

*”Vi er i en anden situation end fastlandskommunen. Vi har et meget bedre kendskab til virksomhederne, som vi møder i en masse sammenhænge – erhvervsfremme, byggesager og den slags. Vi kender dem godt og ved, hvordan de tænker. Vi ville være bedre til at matche de ledige med virksomhederne”.*

Citat fra interview med strategisk leder fra ø-kommune

Det er samlet vurderingen, at den virksomhedsrettede indsats på øerne med fordel kan udvikles, således at jobcentret i højere grad får mulighed for at drage nytte af de virksomhedskontakter, som ø-kommunen har.

Det bør i den forbindelse overvejes, om virksomhedsindsatsen generelt skal være forankret i de lokalkontorer, som jobcentrene har etableret.

Endvidere bør samarbejdet mellem den lokale virksomhedskonsulentfunktion og øens nøglepersoner på erhvervsområdet formaliseres.

## **6.6. Aktive tilbud**

Tilstedeværelsen af en bred vifte af relevante og effektive tilbud er vigtig for, at borgernes tilknytning til arbejdsmarkedet kan fastholdes eller genetableres, hvis den midlertidigt ikke eksisterer. Alle målgrupper – jobklare, indsatsklare, sygedagpengemodtagere m.v. - har ret til og brug for effektive tilbud. De mest effektive tilbud er de virksomhedsrettede tilbud, men ikke alle målgrupper kan umiddelbart profitere af et sådant.

Denne udfordring gælder i princippet ikke blot for de samarbejdende ø- og fastlandskommuner, men for alle jobcentre, som må anlægge en strategisk synsvinkel på den konkrete sammensætning af tilbudsviften, hvori f.eks. indgår overvejelser om effektivitet af tilbuddene, individualitet i tilbuddene, tilgængelighed for borgerne og økonomi.

I forhold til den tilbudsvifte, som er til rådighed for ø-kommunernes borgere, er det en vigtig afvejning, hvor mange tilbud der fysisk skal afvikles på fastlandet, og hvor mange man med fordel kan gennemføre på øen. I den sammenhæng skal man overveje, om alle målgrupper er i stand til at pendle – hvilket i princippet for f.eks. de ledige vil betyde, at de dels skal klare minimum 5 timers aktivering hver dag plus transporttiden - ikke blot til og fra øen, men også transporttiden på øen og på fast-

landet. Det ligger lige for at konstatere, at f.eks. uddannelses tilbud oftest vil være at finde på fastlandet

Meget taler for, at det vil være naturligt, at en del af de aktive tilbud afvikles på øerne. På den anden side er det vigtigt at være opmærksom på, at øerne ikke kommer til fungere som en mulighed for borgere for at leve en tilværelse som passiv klient.

I den sammenhæng bør ø-kommunens fokus på de økonomiske fordele af en høj aktiveringsprocent ikke resultere i etablering af lokale kommunale tilbud, som ikke er tilstrækkeligt individuelt tilpassede, effektive og virksomhedsrettede til at bringe ledige i selvforsørgelse.

Ud fra disse forskellige hensyn, som ikke nødvendigvis er sammenfaldende, skal ø-kommunen og fastlandskommunen samarbejde og nå til enighed om, hvilken konkret tilbudsvifte, der skal være til rådighed for borgerne på øen.

Evalueringen viser, at ø-kommunerne i høj grad selv etablerer og driver kommunale tilbud til deres egne borgere og supplerer disse med mere specialiserede tilbud, som afvikles på fastlandet.

Evalueringen peger på, at ø-kommunerne er opmærksomme på at designe deres tilbud med fokus på borgerens samlede jobplan og med det kommunale tilbud som et første skridt på trappen mod selvforsørgelse. Denne konklusion modsiges ikke af den kvantitative resultatanalyse i afsnit 7.

Dertil kommer, at de gennemførte interviews indikerer, at ø-kommunerne fokuserer på en helhedspræget tilgang i sit valg af tilbudsdesign, således at tilbuddet kan medvirke til, at borgerne støttes frem mod selvforsørgelse gennem en lang række forskellige tiltag – herunder aktive ændringer af f.eks. en uhensigtsmæssig livsstil.

Endelig har evalueringen vist et eksempel på, at en ø-kommune søger at påvirke fastlandskommunen til en udvikling af de aktive tilbud til førtidspensionister med det klare sigte, at ø-kommunens bestand af førtidspensionister kan nedbringes.

***”Fastlandskommunen har fået forsøgsmidler, 20 mio. kr. til et avanceret projekt, som kommer vores borgere til gode også. Det er en fordel. Vi kunne aldrig selv have sat sådan et projekt i gang. Vi kan slet ikke være med der”.***

Citat fra interview med strategisk leder i ø-kommune

Det er vurderingen, at ø-kommunerne har et stort fokus på betydningen af en effektiv tilbudsvifte. Dertil har øerne fokus på deres incitament i forhold til at sikre, at øens borgere hjælpes til selvforsørgelse, hvis de midlertidigt er offentligt forsørgede.

Det er samtidig vurderingen, at der er et potentiale for at udvikle den tilbudsvifte, som anvendes til ø-kommunernes borgere, så den i endnu højere grad baseres på en lokal strategi for sammensætningen af tilbudsviften, herunder med en høj andel af virksomhedsrettede tilbud.

## 7. Det forpligtende samarbejde: Indsats og resultater

### 7.1. Sammenfatning af resultater og anbefalinger

Formålet med nærværende kapitel er at undersøge, hvorvidt der er systematiske forskelle i beskæftigelsesindsatsens resultater imellem ø-kommunerne og hele landet samt imellem den enkelte ø-kommune og dennes samarbejdskommune i perioden efter indførelsen af det kommunalt forpligtende samarbejde.

Analysen heraf er deskriptiv. Det er således alene ambitionen at undersøge, om der kan sandsynliggøres sådanne forskelle i resultatudviklingen kommunerne imellem – på baggrund af forholdsvis enkle statistiske opgørelser på centrale resultatparametre.

En mere ambitiøs analyse – hvor det f.eks. undersøges, om ø-kommunerne resultatmæssigt har klaret sig bedre eller dårligere efter kommunalreformens ikrafttræden – vil af flere årsager være forbundet med store metodiske udfordringer, herunder:

- Der er løbende i undersøgelsesperioden sket markante ændringer i lovgivningens krav til indsats og i kommunernes incitamenter
- Det er vanskeligt at undersøge tidligere praksis i nu nedlagte kommuner – og eksempelvis Langeland Kommune bestod før reformen af tre selvstændige kommuner
- Der er formentlig forskelle i tidligere registreringspraksis både i den enkelte kommune og på tværs af kommuner
- Der sker løbende ændringer i, hvad der anses som væsentlige resultater i beskæftigelsesindsatsen
- Metodisk vil det være en overordentlig kompleks model, som skulle opbygges for at kunne sikre tilstrækkelig forklaringskraft

I analysen af indsats og resultater er der lagt vægt på følgende:

#### **Boks 29: Fokusområder i analysen af indsatsens resultater**

1. At undersøge udviklingen i jobcenteret væsentligste forsørgelsesgrupper (dagpenge, kontanthjælp og sygedagpenge)
2. At undersøge "systemeffekter" af jobcentrenes indsats – dvs. i hvilket omfang de borgere som modtog forsørgelsesydelse ved kommunalreformens ikrafttræden primo 2007, siden hen er kommet i job eller uddannelse
3. At undersøge udviklingen på de væsentligste resultatparametre i perioden, idet der er taget afsæt i de 4 mål, som ministeren har udmeldt i perioden:
  - Udviklingen i antallet i Arbejdskraftreserven
  - Udviklingen i antallet af sygedagpengeforløb over 26 uger
  - Udviklingen i antallet af unge forsørgede
  - Resultaterne af Ny Chance
4. At undersøge jobcentrenes indsats i forhold til:
  - Rettidighed (samtaler og aktivering)
  - Aktiveringsomfang (aktiveringsgrad)
  - Overordnet redskabssammensætning

Analysen af resultatudviklingen skal ses i forlængelse af belysningen af de overordnede rammevilkår og udfordringer i ø-kommunerne, jf. afsnit 4.

### Analysens resultater

Overordnet viser analysen af resultatudviklingen følgende:

- At resultaterne af indsatsen (forstået som udviklingen i målgrupperne) generelt er bedre i ø- og samarbejdskommunerne (bortset fra Esbjerg) end gennemsnittet for hele landet. Det afspejler blandt andet forskelle i demografi, rammebetingelser, konjunkturer samt i forskelle i jobcentrenes indsats.
- At der er en betydelig variation i resultatudviklingen imellem de enkelte kommuner

Resultaterne ift. de enkelte resultatparametre er opsummeret i nedenstående bokse, som viser, at der er sket store forandringer i målgruppernes størrelser i de senere år. Samtidig bemærkes at de store procentvise stigninger og fald i nogle tilfælde - pga. ø-kommunernes begrænsede målgruppetørrelser – dækker over få personer, jf. tabellen nedenfor:

Tabel: Udviklingen i antallet af offentligt forsørgede

	Udviklingen i antallet af offentligt forsørgede fra januar 2007 januar 2010 (i parentes er den aktuelle bestand i marts 2010)			
	I alt	Dagpenge	Kontanthjælp	Sygedagpenge
Fanø	-6% (320)	-18% (72)	84% (36)	-40% (34)
<b>Esbjerg</b>	<b>10% (16.415)</b>	<b>58% (2.759)</b>	<b>2% (2.784)</b>	<b>5% (2.173)</b>
Ærø	-1% (123)	-5% (123)	18% (89)	-1% (98)
Langeland	-2% (2.182)	-16% (392)	14% (271)	-5% (239)
<b>Svendborg</b>	<b>3% (8.307)</b>	<b>4% (1.681)</b>	<b>1% (1.095)</b>	<b>-2% (1.017)</b>
Læsø	-11% (247)	-19% (91)	64% (16)	-20% (31)
<b>Frederikshavn</b>	<b>4% (8.654)</b>	<b>3% (2.366)</b>	<b>5% (1.191)</b>	<b>-11% (1.199)</b>
Samsø	-9% (537)	-25% (123)	32% (59)	-6% (67)
<b>Århus</b>	<b>9% (40.485)</b>	<b>9% (7.117)</b>	<b>-10% (6.438)</b>	<b>6% (5.131)</b>
<b>Hele landet</b>	<b>10% (687.966)</b>	<b>35% (147.030)</b>	<b>14% (117.942)</b>	<b>0% (92.735)</b>

Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger

Anm: I alt indeholder alle ydelser i jobindsats.dk: A-dagpenge, kontant- og starthjælp, introduktionsydelse, revalidering, forrevalidering, sygedagpenge, ledighedsydelse, fleksjob og førtidspension.

I forhold til udviklingen i ministerens udmeldte mål viser analysen overordnet følgende resultatudvikling, jf. tabellen nedenfor:

- Ø-kommunerne har generelt haft en mere gunstig udvikling i forhold til de tre ministermål end deres respektive samarbejdskommuner.
- Ingen af hverken samarbejds- eller ø-kommunerne realiserede alle tre delmål for Ny Chance-indsatsen, hvor Læsø og Langeland dog opfyldte to ud af tre mål. Derudover er Ny Chance-resultaterne i ø-kommunerne ikke systematisk hverken bedre eller dårligere end i samarbejdskommunerne

Tabel: Udvikling i ministerens udmeldte mål

	Ministermål - udvikling fra januar 2007 til januar 2010			Resultater af Ny Chance kampagnen ved kampagnens afslutning		
	Mål 1 - Arbejdskraft-reserven	Mål 2 - Lange sygedag-pengeforløb	Mål 3 - Unge ledige	Mål 1 - Job eller uddannelse	Mål 2 - Selvforsørgelsesgrad	Mål 3 - Aktiveringsgrad
Fanø	-11%	-57%	18%	18%	24%	16%
<b>Esbjerg</b>	<b>68%</b>	<b>27%</b>	<b>46%</b>	<b>16%</b>	<b>11%</b>	<b>24%</b>
Ærø	-24%	8%	28%	10%	6%	34%
Langeland	-30%	22%	51%	38%	30%	24%
<b>Svendborg</b>	<b>-29%</b>	<b>24%</b>	<b>39%</b>	<b>18%</b>	<b>14%</b>	<b>26%</b>
Læsø	-25%	9%	27%	67%	20%	6%
<b>Frederikshavn</b>	<b>-18%</b>	<b>-5%</b>	<b>40%</b>	<b>24%</b>	<b>15%</b>	<b>25%</b>
Samsø	-13%	7%	26%	15%	8%	26%
<b>Århus</b>	<b>-5%</b>	<b>20%</b>	<b>34%</b>	<b>20%</b>	<b>13%</b>	<b>22%</b>
<b>Hele landet</b>	<b>11%</b>	<b>14%</b>	<b>54%</b>	<b>20%</b>	<b>14%</b>	<b>25%</b>

Kilde: Jobindats.dk og egne beregninger

Opgørelsen af de enkelte kommuners rettidighed i aktiveringsindsatsen viser følgende, jf. tabellen neden for:

- Generelt har rettidigheden i ø-kommunerne været lav i perioden umiddelbart efter kommunalreformen. Den lave rettidighed var dog samtidig i denne periode et generelt resultatproblem på tværs af alle kommuner
- Rettidigheden har generelt rettet sig i løbet af 2008-2009 både blandt ø- og samarbejdskommuner.
- Der er fortsat resultatudfordringer i visse kommuner og på visse parametre, men rettidigheden for ø-kommunernes borgere er ikke systematisk hverken bedre eller dårligere end for borgerne i samarbejdskommunerne. Undtagelsen herfra er Samsø, hvor rettidigheden på tre ud af fire målinger er ringere end i Århus.

Tabel: Indsatsens rettidighed og aktiveringsgrad

	Rettidighed samtaler 2009		Rettidighed aktivering 2009		Aktiveringsgrad 2009	
	Dagpenge	Kontanthj.	Dagpenge	Kontanthj.	Dagpenge	Kontanthj.
Fanø	76%	77%	83%	43%	10%	25%
<b>Esbjerg</b>	<b>75%</b>	<b>92%</b>	<b>76%</b>	<b>67%</b>	<b>13%</b>	<b>27%</b>
Ærø	88%	88%	81%	61%	32%	31%
Langeland	93%	91%	97%	68%	19%	33%
<b>Svendborg</b>	<b>94%</b>	<b>87%</b>	<b>94%</b>	<b>61%</b>	<b>21%</b>	<b>32%</b>
Læsø	94%	88%	82%	54%	10%	23%
<b>Frederikshavn</b>	<b>95%</b>	<b>86%</b>	<b>92%</b>	<b>70%</b>	<b>22%</b>	<b>27%</b>
Samsø	80%	68%	63%	61%	16%	35%
<b>Århus</b>	<b>91%</b>	<b>84%</b>	<b>94%</b>	<b>59%</b>	<b>20%</b>	<b>24%</b>
<b>Hele landet</b>	<b>91%</b>	<b>84%</b>	<b>90%</b>	<b>63%</b>	<b>19%</b>	<b>28%</b>

Undersøgelsen af aktiveringsintensiteten og redskabssammensætningen viser følgende:

- Aktiveringsgraden er generelt lavere for dagpengemodtagerne på øerne end i samarbejdskommunerne
- For ø-kommunernes borgere benyttes i højere grad løntilskud i aktiveringsindsatsen for dagpengemodtagere end for borgerne i samarbejdskommunerne. Der er dog stor variation kommunerne imellem
- Aktiveringsgraden for kontanthjælpsmodtagerne er i ø-kommunerne generelt på niveau med samarbejdskommunerne

- Virksomhedspraktik anvendes i højere grad i indsatsen for ø-kommunernes borgere i forhold til borgerne i samarbejdskommunerne – generelt anvendes vejledning og opkvalificering dog mest

Samlet viser evalueringen, at der er forskelle i resultatudviklingen i henholdsvis ø- og fastlandskommunerne. Når der ses på den procentuelle udvikling i de forskellige forsørgelsesgrupper og resultaterne for ministerens udmeldte mål m.v. har der i perioden for det kommunalt forpligtende samarbejde typisk været en mere positiv udvikling i ø-kommunerne i forhold til fastlandskommunerne og landsgennemsnittet.

Forskellene i resultatudviklingen skal dog ses i lyset af:

- Den demografiske udvikling, hvor den faldende befolkning i den erhvervsdygtige alder i ø-kommunerne i sig selv medvirker til at reducere jobcenterets målgruppe eller medvirker til at mindske en eventuel stigning i målgrupperne
- Den konjunkturelle og strukturelle udvikling, som rammer anderledes i ø-kommunerne end i fastlandet – grundet ø-kommunens erhvervsstruktur og befolkningssammensætning. F.eks. har den ringe andel af industriarbejdspladser i flere af ø-kommunerne betydning for sårbarheden over for konjunkturelle nedslag og strukturelle forandringer som følge af globalisering

Samtidig viser evalueringen, at niveauet for den aktive indsats for borgerne – målt ved aktiveringsomfang og rettidighed i samtaler og tilbud – generelt følges ad i de samarbejdende ø- og fastlandskommuner. Undersøgelsen peger således på et stort sammenfald mellem det udførte service- og indsatsniveau i de samarbejdende fastlands og ø-kommuner i perioden.

Evalueringens resultater giver samtidig ikke belæg for at konkludere, at der ikke kan være et potentiale for at skabe bedre resultater i beskæftigelsesindsatsen i ø-kommunerne.

En øget målretning af indsatsen i forhold til de beskæftigelsespolitiske udfordringer i ø-kommunerne, udnyttelse af synergier i sammentænkning på tværs af politikområder samt øget udnyttelse af potentialer i virksomhedsindsatsen kan således være nogle af de faktorer, som kan medvirke til at forbedre resultaterne i indsatsen.

En udnyttelse af sådanne potentialer vil blandt andet afhænge af tilrettelæggelsen af det kommunale samarbejde om indsatsen, jf. afsnit 5 og 6 nedenfor.

Nedenfor præsenteres analysen af de forskellige resultatparametre, idet der indledes med en præsentation og overblik over jobcenterets målgrupper i ø-kommunerne. Der er endvidere i nedenstående bilag 9.2 vedhæftet den seneste resultatoversigt for de 9 involverede kommuner.

## **7.2. Jobcenterets målgrupper**

Den forholdsvis lave andel af borgere i den erhvervsaktive alder blandt befolkningen i de fleste ø-kommuner indebærer, at der ofte er antalsmæssigt få modtagere blandt jobcenterets forskellige ydelsesgrupper. Eksempelvis skal beskæftigelsesindsatsen



på Læsø yde en indsats til otte modtagere af ledighedsydelse og seks ikke-arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere.

Selvom de offentligt forsørgede på øerne er antalsmæssigt få, så udgør de alligevel en betragtelig del af borgerne i den erhvervsaktive alder. Således er mere end hver fjerde borger i den erhvervsaktive alder offentligt forsørget på Langeland. Fordelingen af offentligt forsørgede i ø-kommunerne er præsenteret i nedenstående tabel:

Offentligt forsørgede i ø-kommunerne i marts 2010 (i pct. af alle 16-64-årige)					
Ydelsesgrupper	Fanø	Ærø	Læsø	Samsø	Langeland
A-dagpenge	72 (3,7)	123 (3,2)	91 (8)	123 (5,3)	392 (4,9)
Kontant- og starthjælp match 1	16 (0,8)	33 (0,9)	10 (0,9)	41 (1,8)	82 (1)
Kontant- og starthjælp match 2-3	20 (1)	56 (1,5)	6 (0,5)	18 (0,8)	189 (2,4)
Sygedagpenge	34 (1,7)	98 (2,5)	31 (2,7)	67 (2,9)	239 (3)
Introduktionsydelse	7 (0,4)	4 (0,1)	0 (0)	0 (0)	8 (0,1)
Revalidering og forrevalidering	3 (0,2)	4 (0,1)	1 (0,1)	9 (0,4)	23 (0,3)
Ledighedsydelse	7 (0,4)	12 (0,3)	8 (0,7)	19 (0,8)	47 (0,6)
Fleksjob	44 (2,3)	51 (1,3)	13 (1,1)	24 (1)	174 (2,2)
Førtidspension	117 (6)	380 (9,9)	87 (7,7)	236 (10,1)	1028 (12,8)
<b>Ydelsesgrupper i alt</b>	<b>320 (16,4)</b>	<b>761 (19,8)</b>	<b>247 (21,8)</b>	<b>537 (23)</b>	<b>2182 (27,2)</b>

Kilde: Jobindsats.dk

Anm: Opgjort som fuldtidspersoner. Kontant- og starthjælp match 2 og 3 inkluderer ikke registrerede. Kun ydelser der eksisterer i jobindsats.dk er medtaget

Det skal desuden bemærkes, at det ikke nødvendigvis er de samme borgere, der modtager de samme ydelser over tid. Især blandt a-dagpenge og sygedagpengemodtagere er der mange bevægelser imellem ydelse og job.

Der sker desuden store forskydninger – både absolutte og sæsonbetonede - i målgruppernes størrelser over tid, jf. de følgende afsnit.

### 7.3. Udviklingen i beskæftigelsesindsatsens målgrupper

Set over perioden fra februar 2007 til februar 2010 har samtlige ø-kommuner oplevet en mere gunstig udvikling i antallet af offentligt forsørgede, end hvad der ses på landsplan<sup>1</sup>, jf. figur 17.

Perioden frem til finanskrisen i efteråret 2008 var karakteriseret ved et faldene antal offentligt forsørgede i ø-kommunerne såvel som i hele landet.

Efter finanskrisen har de negative konjunkturer og den lavere nationale og internationale efterspørgsel været medvirkende til, at antallet af offentligt forsørgede er steget.

<sup>1</sup> For en mere tidsnær opgørelse af den aktuelle udvikling (frem til april 2010) og bestand inden for ministerens mål og de enkelte forsørgelsesgrupper samt oplysninger om indsatsen ift. aktiveringsgrad og rettidighed i de fem ø-kommuner henvises til resultatoversigterne i bilag 2

På landsplan har udviklingen været kraftig, og antallet af offentligt forsørgede er i februar 2010 mere end 10 pct. højere end niveauet i februar 2007.

Stigningen i ø-kommunerne har været mindre kraftig, og antallet af offentligt forsørgede i Ærø, Fanø og Langeland er i februar 2010 nogenlunde tilbage på niveauet fra starten af 2007. Samsø og Læsø har i februar 2010 fortsat et lavere antal offentligt forsørgede, end de havde i starten af 2007, jf. figur17.

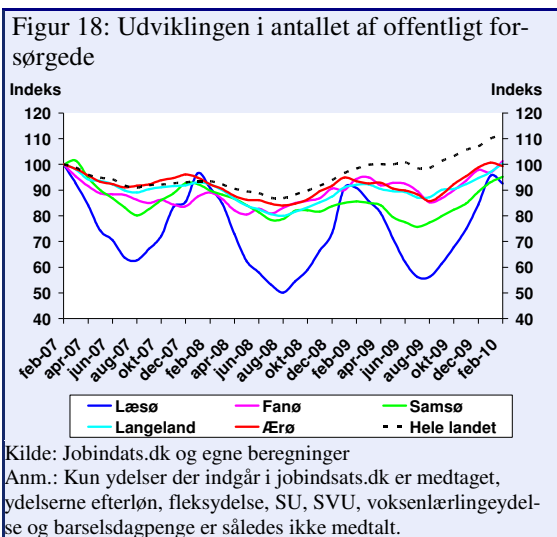
En del af forklaringen på at antallet af offentligt forsørgede ikke har udviklet sig på samme måde som i landet som helhed, skal dog findes i, at antallet af borgere i den erhvervsaktive alder i ø-kommunerne i perioden er faldet med 3-6 pct., imens antallet i hele landet er steget med 0,8 pct. Denne udvikling kan således forklare en forskel i udviklingen imellem ø-kommuner og hele landet på 4-7 pct.

I de følgende afsnit vil evalueringen fokusere på udviklingen i de tre største af jobcenterets ydelsesgrupper - dagpenge, kontanthjælp og sygedagpenge – dels i forhold til den antalsmæssige udvikling og dels i forhold til den langsigtede resultatudvikling, hvor det undersøges hvilken forsørgelsesstatus de borgere, der modtog de pågældende ydelser i starten af 2007, har i dag.

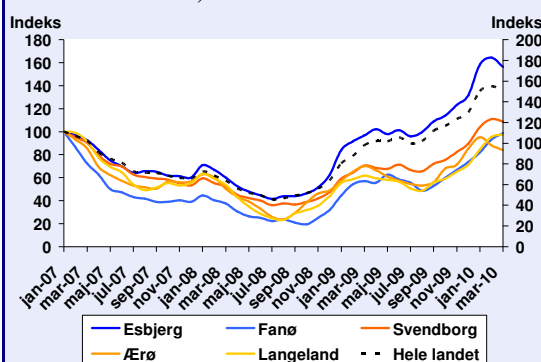
Det er valgt at følge både udviklingen i den enkelte ø-kommune såvel som i de kommuner, der foretager indsatsen i de forpligtende samarbejder.

### Udviklingen i antallet af dagpengemodtagere

Der er store forskelle i udviklingen i antallet af dagpengemodtagere kommunerne imellem, og det gælder uafhængigt af, om der er tale om ø- eller samarbejdskommuner.

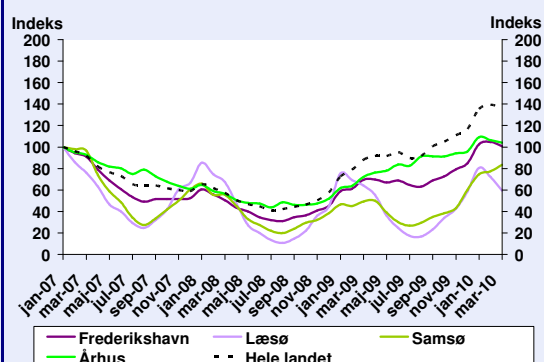


Figur 19: Indeksret udvikling i antallet af dagpengemodtagere i Esbjerg, Fanø, Svendborg, Ærø, Langeland og i hele landet (januar 2007=indeks 100)



Kilde: Jobindats.dk og egne beregninger  
Anm.: Opgjort som fuldtidspersoner

Figur 20: Indeksret udvikling i antallet af dagpengemodtagere i Frederikshavn, Læsø, Samsø, Århus og i hele landet (januar 2007=indeks 100)



Kilde: Jobindats.dk og egne beregninger  
Anm.: Opgjort som fuldtidspersoner

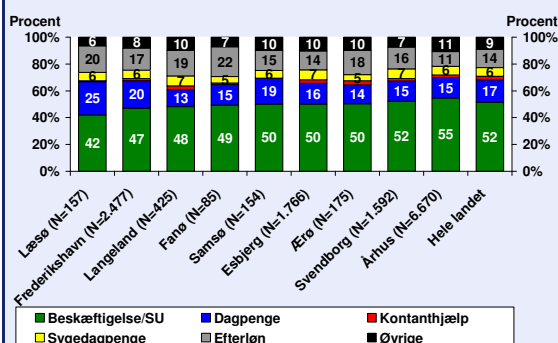
Følgende kan fremhæves, jf. figurerne ovenfor:

- Udviklingen i den enkelte ø-kommune har været mere gunstig end i den respektive samarbejdskommune
- Bortset fra Esbjerg Kommune har udvikling i både ø- og samarbejdskommuner set over hele perioden været bedre end på landsplan

I gennemsnit er ca. halvdelen af de borgere, der modtog dagpenge i starten af 2007, i job eller uddannelse ved afslutningen af 2009, jf. figur 21.

Generelt har en større andel af de tidligere dagpengemodtagere med bopæl i samarbejdskommunerne fået job end borgerne med bopæl i ø-kommunerne. Frederikshavn sprænger dog mønsteret og har sammen med Læsø de svageste resultater i forhold til denne måling.

Figur 21: Forsørgelsesstatus ultimo 2009 for personer, der modtog dagpenge primo 2007



Kilde: Beskæftigelsesministeriets forløbsdatabase DREAM og egne beregninger

### Udviklingen i antallet af kontanthjælpsmodtagere

Udviklingen i antallet af kontanthjælpsmodtagere er generelt mindre påvirkelig af de økonomiske konjunkturer end udviklingen i antallet af dagpengemodtagere - ligeledes er sæsonudsvingene mindre udtalte (bortset fra Læsø).

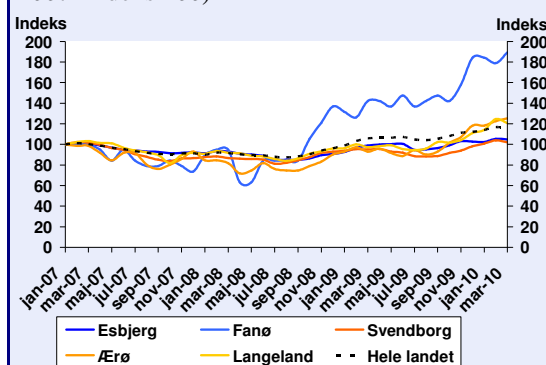
De beskæftigelsesmæssige resultater for kontanthjælpsmodtagerne afhænger blandt andet af de sociale og sundhedsfaglige indsatser. Det hænger sammen med, at kontanthjælpsmodtagerne generelt har en forholdsvis større afstand til arbejdsmarkedet, og et konkret job derfor ikke nødvendigvis er nok til at løfte en svagere kontanthjælpsmodtager fra forsørgelse til beskæftigelse.

Der er forskelle i udviklingen i antallet af kontanthjælpsmodtagere kommunerne imellem, og det gælder uafhængigt af, om der er tale om ø- eller samarbejdskommuner.

Følgende kan fremhæves:

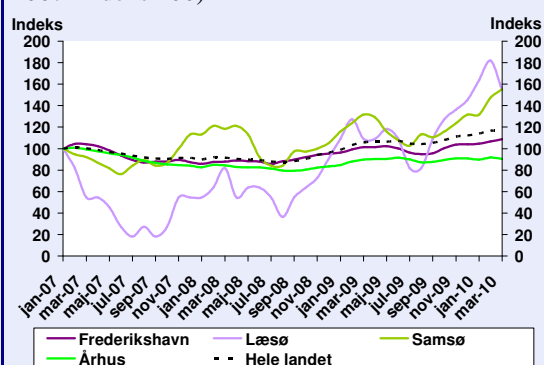
- Udviklingen i den enkelte ø-kommune har været mindre gunstig end i den respektive samarbejdskommune
- Fanø, Læsø og Samsø har oplevet stigninger i antallet af kontanthjælpsmodtagere, der er langt større end udviklingen på landsplan
- Udviklingen på Ærø og Langeland er nogenlunde på niveau med landsgennemsnittet

Figur 22: Indekseret udvikling i antallet af kontanthjælpsmodtagere i Esbjerg, Fanø, Svendborg, Ærø, Langeland og i hele landet (januar 2007=indeks 100)



Kilde: Jobindats.dk og egne beregninger  
Anm.: Kontant- og starthjælp opgjort i fuldtidspersoner

Figur 23: Indekseret udvikling i antallet af kontanthjælpsmodtagere i Frederikshavn, Læsø, Samsø, Århus og i hele landet (januar 2007=indeks 100)

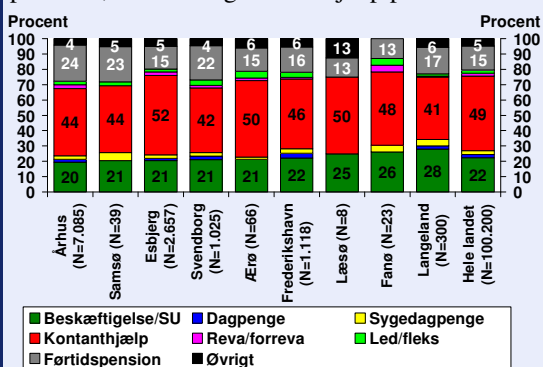


Kilde: Jobindats.dk og egne beregninger  
Anm.: Kontant- og starthjælp opgjort i fuldtidspersoner

Når resultatudviklingen for kontanthjælpsmodtagere ses i et længere tidsperspektiv, viser det sig, at 22 pct. af de borgere, der modtog kontanthjælp i starten af 2007, er i job eller uddannelse tre år senere. I samme perioden er 15 pct. tilkendt førtidspension.

Der er store forskelle på resultaterne kommunerne imellem. Der er ikke nogen klare forskelle imellem ø- og fastlandskommunerne, når der tages højde for, at antallet af ydelsesmodtagere på Læsø og Fanø er meget små og resultaterne derfor usikre.

Figur 24: Forsørgelsesstatus ultimo 2009 for personer, der modtog kontanthjælp primo 2007



Kilde: Beskæftigelsesministeriets forløbsdatabase DREAM og egne beregninger  
Anm.: Kontant- og starthjælp

Ligeledes er der heller ikke systematiske forskelle på hvor store andele af de tidlige kontanthjælpsmodtagere, der i løbet af perioden er blevet tildelt førtidspension.

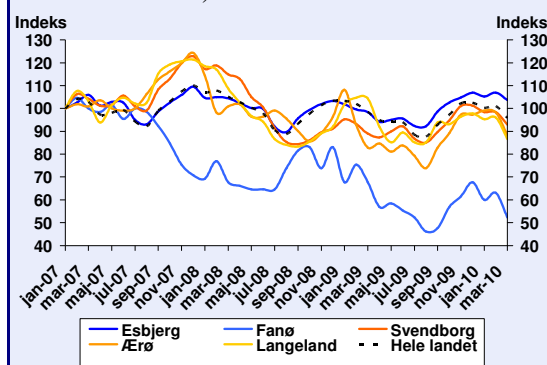
## Udviklingen i antallet af sygedagpengemodtagere

Der er store forskelle i udviklingen i antallet af sygedagpengemodtagere kommunerne imellem, og det gælder især for udviklingen i ø-kommunerne.

Følgende kan fremhæves:

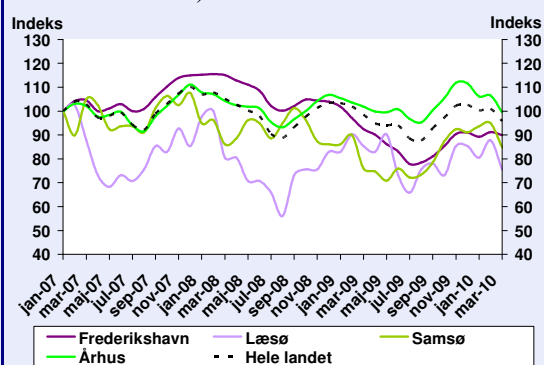
- Udviklingen i den enkelte ø-kommune har været mere gunstig end i den respektive samarbejdskommune
- Udviklingen i samtlige ø-kommuner har været bedre end på landsplan

Figur 25: Indekseret udvikling i antallet af sygedagpengemodtagere i Esbjerg, Fanø, Svendborg, Ærø, Langeland og i hele landet (januar 2007=indeks 100)



Kilde: Jobindats.dk og egne beregninger  
Anm.: Kontant- og starthjælp opgjort i fuldtidspersoner

Figur 26: Indekseret udvikling i antallet af sygedagpengemodtagere i Frederikshavn, Læsø, Samsø, Århus og i hele landet (januar 2007=indeks 100)



Kilde: Jobindats.dk og egne beregninger  
Anm.: Kontant- og starthjælp opgjort i fuldtidspersoner

På landsplan er 44 pct. af de borgere der modtog sygedagpenge i starten af 2007 i job eller uddannelse 3 år senere. Resultaterne er dårligere for alle ø- og samarbejdskommuner bortset fra Fanø.

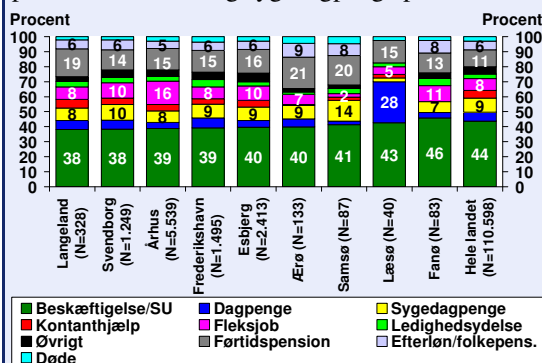
Resultatopgørelsen viser på den ene side, at den største andel af borgerne fra Fanø, Læsø, Samsø og Ærø er vendt tilbage til job eller uddannelse. På den anden side er Ærø og Samsø samtidig kendetegnet ved at være de to kommuner, hvor den største andel af de tidligere sygemeldte er blevet tildelt en førtidspension.

## Tilgang til og bestand på førtidspension

Førtidspension er den forsørgelsesydelse borgeren tilbydes, når det ikke vurderes at være realistisk, at borgeren på noget tidspunkt vil kunne varetage et ordinært eller støttet arbejde (bortset fra skånejob).

Der er store forskelle på både den aktuelle bestand af førtidspensionister og på antallet af nytillkendelser til førtidspension i perioden 2007-2009.

Figur 27: Forsørgelsesstatus ultimo 2009 for personer, der modtog sygedagpenge primo 2007



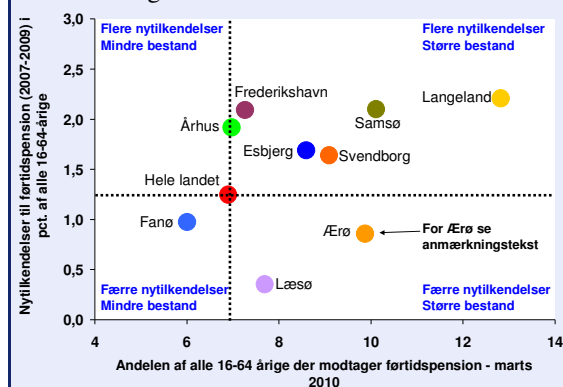
Kilde: Beskæftigelsesministeriets forløbsdatabase DREAM og egne beregninger

Især blandt ø-kommunerne er der store forskelle imellem både andelen af nytilkendelser og bestanden af førtidspensionister.

Følgende kan fremhæves, jf. figur 28:

- På Fanø er der både en mindre bestand af førtidspensionister og et mindre antal tilkendelser til førtidspension.
- Læsø og Ærø (se anmærkningstekst til figur 28) har en stor andel førtidspensionister men forholdsvis færre nytilkendelser til ordningen
- Samsø og Langeland har både en stor andel førtidspensionister og en større andel nytilkendelser i forhold til gennemsnittet i hele landet.

Figur 28: Bestand og nytilkendelser til førtidspension i perioden fra 2007 til og med 2009 i pct. af befolkningen i alderen 16-64 år.



Kilde: Jobindsats.dk, Danmarks Statistik, Tal fra Ankestyrelsen og egne beregninger.

Anm: Opgørelsen af antallet af nytilkendelser til førtidspension for Ærø kan være fejlbehæftet, idet der hos Ankestyrelsen ikke er registreret nytilkendelser til førtidspension fra 4. kvartal 2008 og frem, mens der tidligere er registreret 2-8 nytilkendelser per kvartal i perioden fra 1.kvartal 2007-3. kvartal 2008.

#### 7.4. Resultater i beskæftigelsesindsatsen: Ministerens mål

I tiden med det forpligtende samarbejde har der været fire centrale politisk fastsatte mål for beskæftigelsesindsatsen. Alle fire mål har haft til hensigt at forebygge langtidsledighed, at nedbringe antallet af personer på offentlig forsørgelse og at sikre et velkvalificeret og tilstrækkeligt stort udbud af arbejdskraft.

De fire mål dækker følgende områder:

- Udviklingen i arbejdskraftreserven
- Udviklingen i antallet af langvarige sygedagpengeforløb
- Udviklingen i antallet af offentligt forsørgede unge
- Udviklingen i de tre resultatmål for kampagnen ”En Ny Chance til alle”.

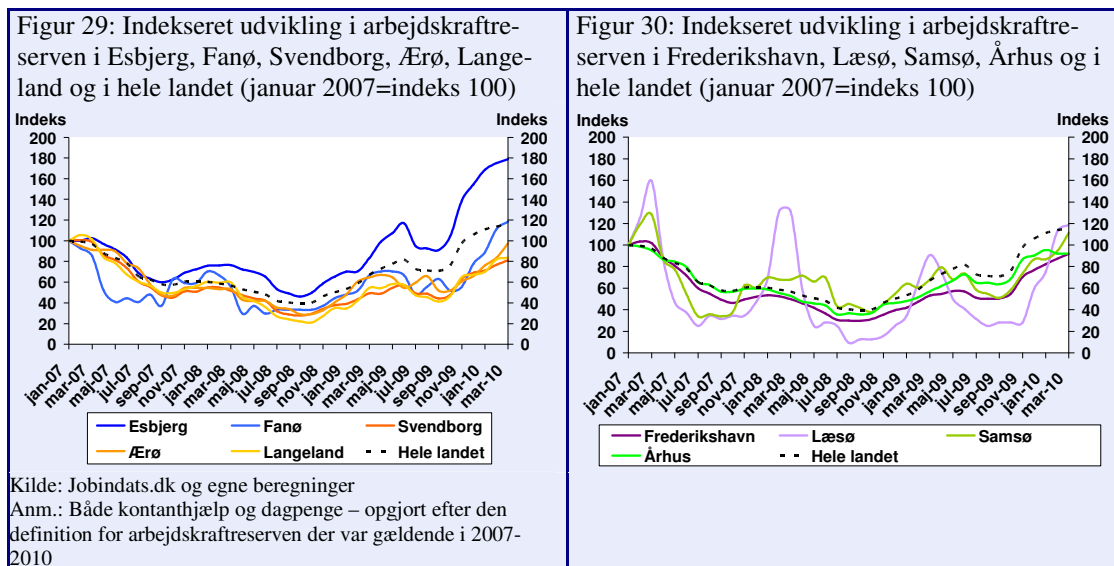
Nedenfor er gennemgået resultatudviklingen for hvert af de fire mål

#### Boks 30: Ministerens mål for udviklingen i arbejdskraftreserven

*Jobcentrene skal sikre, at antallet af ledige med mere end tre måneders sammenhængende offentlig forsørgelse (arbejdskraftreserven) begrænses mest muligt.*

Ved at begrænse antallet af personer som opnår 3 måneders sammenhængende offentlig forsørgelse mest muligt, styrkes det effektive arbejdsudbud samtidig med at det forebygges, at ledighedsudviklingen fører til stigende langtidsledighed og marginalisering.

Der er store forskelle i resultatudviklingen kommunerne imellem, hvor Svendborg, Langeland og Ærø har haft nogenlunde samme udvikling. Tilsvarende gælder for hhv. Århus/Samsø og Frederikshavn/Læsø, selvom de store sæsonudsving i ø-kommunerne gør det vanskeligt at sammenligne direkte. Endelig har resultatudviklingen i Esbjerg været mindre gunstig end på Fanø.



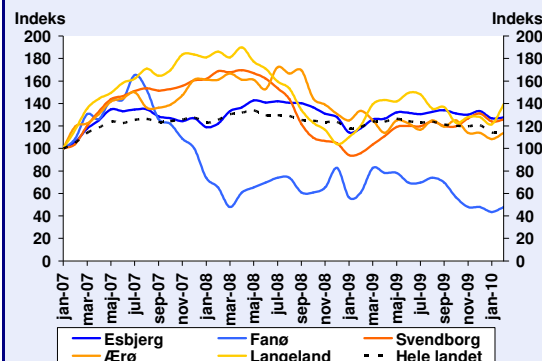
### Boks 31: Ministerens mål for udviklingen i længevarende sygedagpengeforløb

*Jobcentrene skal sikre, at antallet af sygedagpengeforløb på over 26 uger bliver nedbragt i forhold til året før.*

Et langvarigt sygeforløb øger den enkelte borgers risiko for både at miste tilknytningen til arbejdsmarkedet og for en social deroute. Samtidig medfører sygedagpengefraværet store offentlige udgifter i form af tabt arbejdsproduktion, mindre økonomisk vækst og udgifter til offentlig forsørgelse. Derfor er målsætningen at begrænse antallet af langvarige sygedagpengeforløb på mere end 26 uger.

Der er store forskelle i resultatudviklingen i de enkelte kommuner. Bortset fra Esbjerg/Fanø, hvor udviklingen på Fanø har været bedre end udviklingen i Esbjerg, viser figur 31 og figur 32 (nedenfor), følges resultatudviklingen i ø- og fastlandskommunerne nogenlunde ad – vel at mærke når der tages højde for sæsonudsvingene i de mindre ø-kommuner.

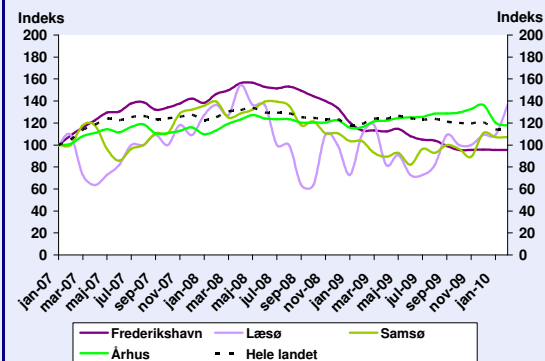
Figur 31: Indeksret udvikling i antallet af sygedagpengeforløb over 26 uger i Esbjerg, Fanø, Svendborg, Ærø, Langeland og i hele landet (januar 2007=indeks 100)



Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger

Anm.: Opgjort efter ministermålets definition i henhold til jobindsats.dk

Figur 32: Indeksret udvikling i antallet af sygedagpengeforløb over 26 uger i Frederikshavn, Læsø, Samsø, Århus og i hele landet (januar 2007=indeks 100)



### Boks 32: Ministerens mål for udviklingen i antal offentligt forsørgede unge

*Jobcentrene skal sikre, at antallet af unge under 30 år på offentlig forsørgelse begrænses mest muligt.*

Det er meget væsentligt, at de unge får en god start på arbejdslivet og finder stabil beskæftigelse i stedet for at bevæge sig frem og tilbage imellem job/uddannelse og offentligt forsørgelse. Det er dog en udfordring, der skærpes af at mange unge mangler jobberfaring, er uden relevant uddannelse og/eller arbejder inden for områder med kortvarige job, midlertidige ansættelser, høj job-omsætning og/eller høj konjunkturfølsomhed.

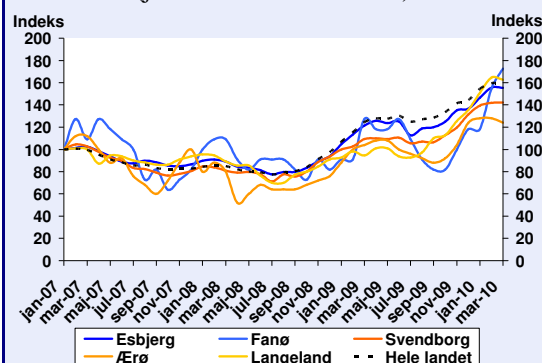
For de fleste af ø- og samarbejdskommunerne har resultatudviklingen været enten mere gunstig eller nogenlunde på niveau med udviklingen på landsplan, jf. figur 33 og figur 34.

Fra 2007 til 2009 fulgtes udviklingen i Ærø, Langeland og Svendborg ad, men siden da har Langeland været ramt af en kraftigere stigning i antallet af offentligt forsørgede unge end Svendborg og Ærø.

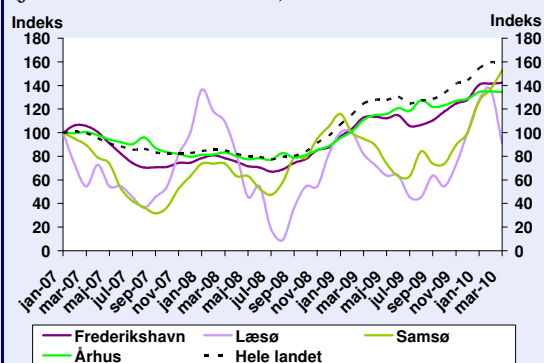
En del af forklaringen på udviklingen findes i den lokale erhvervsudvikling, hvor mange unge har mistet deres arbejde. For flere af ø-kommuner spiller flytninger dog også en væsentlig rolle i udviklingen i antallet af unge offentligt forsørgede. Det gælder især på Læsø (og Samsø), hvor de unge må fraflytte deres respektive ø for at få en ungdomsuddannelse.



Figur 33: Indekseret udvikling i antallet af unge modtagere af kontanthjælp og dagpenge i Esbjerg, Fanø, Svendborg, Ærø, Langeland og i hele landet (januar 2007=indeks 100)



Figur 34: Indekseret udvikling i antallet af unge modtagere af kontanthjælp og dagpenge i Frederikshavn, Læsø, Samsø, Århus og i hele landet (januar 2007=indeks 100)



Kilde: Jobindats.dk og egne beregninger

Anm.: Opgjort efter den definition for unge-ministermålet der var gældende i perioden 2007-2010

### Udviklingen i resultaterne af Ny Chance-indsatsen

I perioden 1. juli 2006 til 30. juni 2008 blev gennemført en kampagne *Ny Chance Til Alle* målrettet kontant- og starthjælpsmodtagere, som havde modtaget passiv forsørgelse i mindst et år.

#### Boks 33: Ministerens tre mål for Ny Chance til alle

- **Mål 1** - 25 procent af målgruppen skal være i gang med en uddannelse eller et job. Der måles på hvor mange procent af målgruppen, der er i job eller uddannelse på opgørelsestidspunktet.
- **Mål 2** - Målgruppen skal være i stand til at forsørge sig selv 15 procent af tiden. Der måles på hvor stor en andel af tiden, målgruppen har forsørget sig selv
- **Mål 3** - I løbet af de to år skal de passive være i aktivitet i mindst 40 procent af tiden. Der måles på hvor stor en andel af tiden, målgruppen er i aktivitet i forhold til den tid, hvor de modtager kontant- eller starthjælp

På landsplan blev ingen af de 3 målsætninger opfyldt. Andelen af Ny Chance-deltagerne der fik job eller uddannelse endte på 20 pct. (målsætning 25 pct.), selvforsørgelsesgraden blev 14 pct. (målsætning 15 pct.) og aktiveringsgraden blev på 25 pct. (målsætning 40 pct.)

Ingen af de fire fastlandskommuner nåede i mål med de tre delmål.

I ø-kommunerne nåede Langeland og Læsø i mål med to ud af tre delmål, mens Fanø nåede i mål med et delmål. Derudover var resultaterne i ø-kommunerne ikke systematisk hverken bedre eller dårligere end i samarbejds-kommunerne.

Figur 35: Resultaterne af Ny Chance-indsatsen målt ved kampagneafslutning – 2. kvartal 2008

	Mål 1 - Job eller uddannelse	Mål 2 - Selvforsør- gelsesgrad	Mål 3 - Aktiverings- grad
Fanø	18%	24%	16%
Esbjerg	16%	11%	24%
Ærø	10%	6%	34%
Langeland	38%	30%	24%
Svendborg	18%	14%	26%
Læsø	67%	20%	6%
Frederikshavn	24%	15%	25%
Samsø	15%	8%	26%
Århus	20%	13%	22%
Hele landet	20%	14%	25%

Kilde: Jobindsats.dk og egen bearbejdning

Det kan desuden fremhæves at:

- Aktiveringsgraden på Læsø var langt lavere end i de øvrige kommuner (6 pct.)
- Selvforsørgelsesgraden på Ærø og Samsø var langt lavere end i de øvrige kommuner (hhv. 6 og 8 pct.)
- Andelen af deltagere der var i job eller uddannelse i løbet af perioden, var meget høj på Læsø (67 pct.).

## 7.5. Rettidigheden af indsatsen – samtaler og aktivering

Det er målet med den aktive beskæftigelsesindsats, at alle borgere, og ikke mindst dem, der har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet, skal have hyppig og aktiv hjælp af jobcentrene. Det opgøres derfor løbende, hvor stor en del af jobcentrenes indsats - i form af jobsamtaler og aktiveringstilbud - der gives til tiden. Arbejdsmarkedsstyrelsens har udarbejdet vejledende administrative minimumsmålsætninger for indsatsen.

### Arbejdsmarkedsstyrelsens administrative minimumsmålsætninger for indsatsen:

**Jobsamtaler:** 90 pct. rettidighed for både dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere

**Aktivering:** 90 pct. rettidighed for dagpengemodtagere, 80 pct. for arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere og 75 pct. for ikke-arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere – målsætningerne er ens i forhold til både første og gentagne aktiveringsforløb

Siden kommunalreformens ikrafttræden har det været en udfordring generelt for kommunerne at overholde målsætningerne for rettidighed. Det gælder ikke mindst ved de nye jobcentres etablering, hvilket blandt andet kan være begrundet i de store udfordringer med at gennemføre fusioner, implementering af nye regler og arbejdsgange m.v.

### Rettidighed i afholdelsen af jobsamtaler - Dagpenge

På tværs af kommunerne er mønstret, at der var lav rettidighed i 2007, men at denne efterfølgende er blevet forbedret, sådan at resultaterne både i 2008 og 2009 ligger over målsætningen om 90 pct. rettidighed.

Generelt er der ikke systematiske forskelle imellem ø-kommunerne og sam-arbejdskommunerne bortset fra Samsø, hvor rettidigheden i hele perioden er lavere end i Århus.

Figur 36: Andelen af rettidigt afholdte jobsamtaler for dagpengemodtagere

	2007	2008	2009	1kvt2010
Fanø	90%	96%	76%	66%
<b>Esbjerg</b>	<b>88%</b>	<b>92%</b>	<b>75%</b>	<b>68%</b>
Ærø	81%	93%	88%	62%
Langeland	77%	94%	93%	87%
<b>Svendborg</b>	<b>82%</b>	<b>95%</b>	<b>94%</b>	<b>88%</b>
Læsø	63%	92%	94%	91%
<b>Frederikshavn</b>	<b>72%</b>	<b>95%</b>	<b>95%</b>	<b>90%</b>
Samsø	81%	77%	80%	79%
<b>Århus</b>	<b>70%</b>	<b>94%</b>	<b>91%</b>	<b>86%</b>
<b>Hele landet</b>	<b>79%</b>	<b>93%</b>	<b>91%</b>	<b>82%</b>

Kilde: Jobindats.dk og egne beregninger

## Rettidighed i afholdelsen af jobsamtaler - Kontanthjælp

På tværs af kommunerne er mønsteret som ovenfor, dvs. at rettidigheden er blevet forbedret fra 2007 og frem. Målsætningen om 90 pct. rettidighed er dog ikke opnået i alle kommuner.

Generelt er der ikke systematiske forskelle imellem ø-kommunerne og samarbejdskommunerne bortset fra, at det er tydeligt, at rettidigheden på Samsø og Fanø i hele perioden er lavere end i hhv. Århus og Esbjerg.

Figur 37: Andelen af rettidigt afholdte jobsamtaler for kontanthjælpsmodtagere

	2007	2008	2009	1kvt2010
Fanø	39%	64%	77%	85%
<b>Esbjerg</b>	<b>75%</b>	<b>86%</b>	<b>92%</b>	<b>94%</b>
Ærø	52%	91%	88%	78%
Langeland	49%	84%	91%	91%
<b>Svendborg</b>	<b>59%</b>	<b>77%</b>	<b>87%</b>	<b>86%</b>
Læsø	53%	95%	88%	100%
<b>Frederikshavn</b>	<b>77%</b>	<b>89%</b>	<b>86%</b>	<b>85%</b>
Samsø	60%	68%	68%	65%
<b>Århus</b>	<b>70%</b>	<b>76%</b>	<b>84%</b>	<b>90%</b>
<b>Hele landet</b>	<b>62%</b>	<b>75%</b>	<b>84%</b>	<b>86%</b>

## Rettidighed i afgivelsen af aktive tilbud - dagpenge

På tværs af kommunerne er rettidigheden steget frem til 2009, hvor rettidigheden af afgivne nåede målsætningens 90 pct.

Generelt har ø-kommunerne med større afstand til fastlandet (Ærø, Læsø og Samsø) lavere rettidighed end deres respektive samarbejdskommuner

Figur 38: Andelen af rettidigt påbegyndte aktiveringsforløb for dagpengemodtagere

	2007	2008	2009	1kvt2010
Fanø	76%	67%	83%	65%
<b>Esbjerg</b>	<b>86%</b>	<b>86%</b>	<b>76%</b>	<b>48%</b>
Ærø	72%	71%	81%	60%
Langeland	85%	92%	97%	76%
<b>Svendborg</b>	<b>86%</b>	<b>92%</b>	<b>94%</b>	<b>74%</b>
Læsø	69%	78%	82%	58%
<b>Frederikshavn</b>	<b>75%</b>	<b>86%</b>	<b>92%</b>	<b>83%</b>
Samsø	74%	61%	63%	69%
<b>Århus</b>	<b>82%</b>	<b>91%</b>	<b>94%</b>	<b>84%</b>
<b>Hele landet</b>	<b>80%</b>	<b>88%</b>	<b>90%</b>	<b>74%</b>

Kilde: Jobindats.dk og egne beregninger

Anm.: Sammenlægning af rettidigheden af både første og gentagen aktivering.

## Rettidighed i afgivelsen af aktive tilbud - kontanthjælp

Generelt har kommunerne store udfordringer med at leve op til målsætningen om, at 75-80 pct. af aktiveringstilbudene skal være igangsat rettidigt. På landsplan har rettidigheden i både 2007, 2008 og 2009 været på 60-63 pct.

På tværs af ø- og samarbejdskommuner skiller kun Fanø sig ud med markant dårligere resultater end de øvrige kommuner. De få kontanthjælpsmodtagere på Fanø betyder dog, at rettidigheden måles på af relativt aktiveringsforløb, hvorfor resultaterne bør tolkes med varsomhed.

Figur 39: Andelen af rettidigt påbegyndte aktiveringsforløb for kontanthjælpsmodtagere

	2007	2008	2009
Fanø	29%	43%	43%
<b>Esbjerg</b>	<b>45%</b>	<b>58%</b>	<b>67%</b>
Ærø	58%	76%	61%
Langeland	70%	71%	68%
<b>Svendborg</b>	<b>58%</b>	<b>67%</b>	<b>61%</b>
Læsø	50%	67%	54%
<b>Frederikshavn</b>	<b>57%</b>	<b>66%</b>	<b>70%</b>
Samsø	58%	73%	61%
<b>Århus</b>	<b>62%</b>	<b>59%</b>	<b>59%</b>
<b>Hele landet</b>	<b>60%</b>	<b>61%</b>	<b>63%</b>

Kilde: Jobindats.dk og egne beregninger

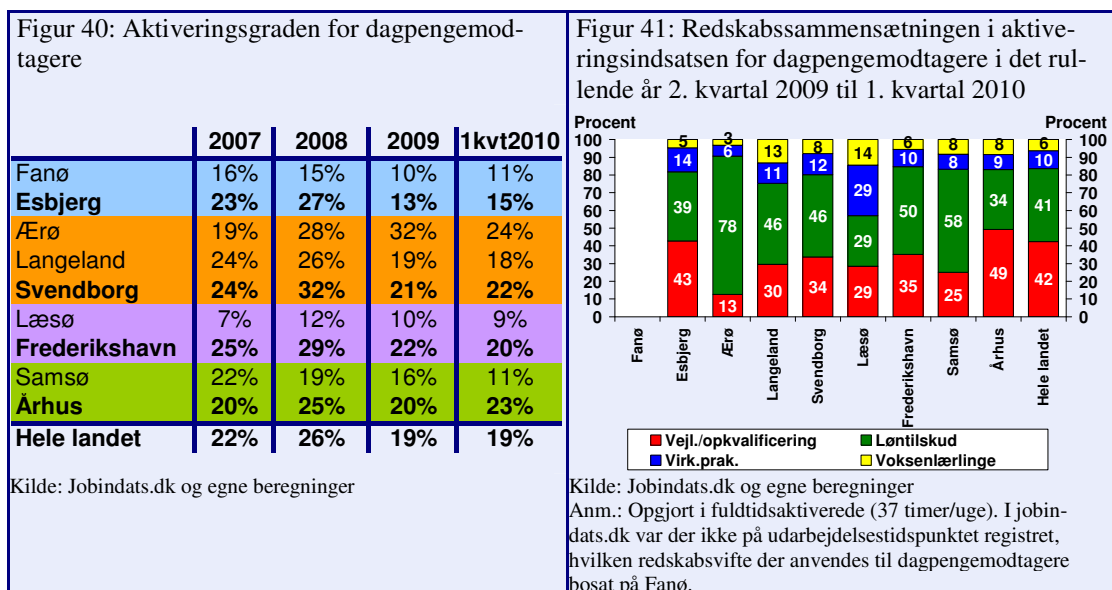
Anm.: Sammenlægning af rettidigheden af både første og gentagen aktivering. På udarbejdelsestidspunktet var rettidighedsdata for aktivering af kontanthjælpsmodtagere for 1. kvartal 2010 ikke offentliggjort

## 7.6. Intensiteten og indholdet i aktiveringsindsatsen

### Dagpengemodtagere

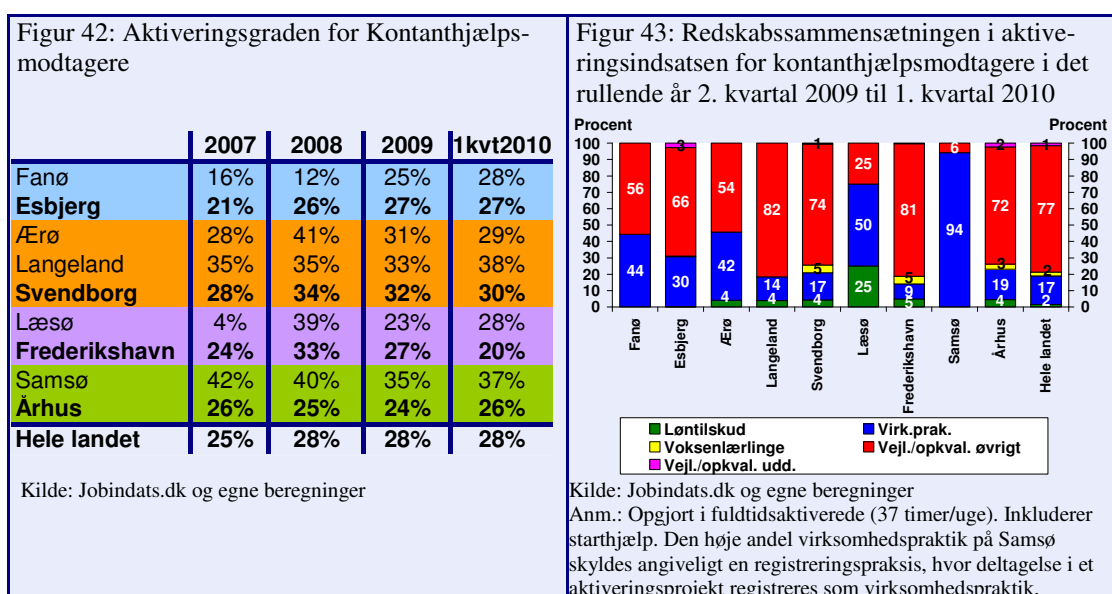
Aktiveringsgraden for dagpengemodtagere er generelt lavere i ø-kommunerne end i deres respektive samarbejdskommuner. Det gælder især i Læsø, Fanø og Samsø, jf. figur 40.

Når der ses på redskabsviften viser opgørelsen, at aktivering for ø-kommunernes borgere især – og i højere grad end i samarbejdskommunerne - gives i form af beskæftigelse med løntilskud, jf. figur 41.



### Kontanthjælpsmodtagere

Aktiveringsgraden for kontanthjælpsmodtagere er generelt nogenlunde ens i ø-kommunerne i forhold til deres respektive samarbejdskommuner. Dog er aktiveringsgraden højere for borgerne bosat på Samsø end i Århus.



Når der ses på redskabsviften, viser opgørelsen, at aktivering til kontanthjælpsmodtagere gives i form af vejledende og opkvalificerende forløb. Formentlig ofte i form af kommunens egne tilbud men der kan også være tale om brug af andre aktører.

Det ses samtidig, at ø-kommunernes borgere i højere grad deltager i forløb med virksomhedspraktik end borgerne fra samarbejdskommunerne.

## **8. Bilag 1 – Lovgivningen vedrørende det kommunalt forpligtende samarbejde**

I dette bilag belyses lovgivningen vedrørende det kommunalt forpligtende samarbejde om beskæftigelsespolitikken.

Som nævnt i afsnit 3.1 bevarede en række mindre kommuner ved kommunalreformens ikrafttrædelse den 1. januar 2007 deres status som selvstændige kommuner mod til gengæld at indgå i et samarbejde om blandt andet beskæftigelsesområdet med en større kommune, som det beskrives i ”Lov om forpligtende kommunale samarbejder”.

Samme lov bemyndiger indenrigs- og sundhedsministeren til at udpege de kommuner, hvis kommunalbestyrelser skulle samarbejde efter reglerne i loven:

- De delegerende kommunalbestyrelser i de mindre kommuner som fortsat har det politiske og økonomiske ansvar for indsatsen
- De bemyndigede kommunalbestyrelser i de større kommuner som er bemyndiget til at varetage udøvelsen af opgaverne på vegne af kommunalbestyrelserne i de mindre kommuner

Den bemyndigede kommunalbestyrelse varetager således udøvelsen af opgaverne på vegne af den delegerende kommunalbestyrelse, der imidlertid bevarer ansvaret for opgavevaretagelsen.

### **Ø-kommunerne**

Blandt de mindre kommuner som skulle delegerer opgaver, er som nævnt en række ø-kommuner – Læsø, Samsø, Fanø, Ærø og Langeland.

Følgende samarbejdskonstellationer blev efterfølgende oprettet på beskæftigelsesområdet:

- Læsø samarbejder med Frederikshavn Kommune,
- Samsø samarbejder med Århus Kommune,
- Fanø samarbejder med Esbjerg Kommune,
- Ærø kommune samarbejder med Svendborg Kommune
- Langeland kommuner samarbejder med Svendborg Kommune.

### **De lovgivningsmæssige rammer**

I førnævnte lov om forpligtende kommunale samarbejder er det fastlagt i § 1, stk 2., at samarbejdet - med enkelte undtagelser - omfatter hele den kommunale beskæftigelsesindsats, som kommunerne skal varetage i jobcentrene.

Undtagelserne betyder blandt andet, at der i ø-kommuner ikke skal etableres et jobcenter. Dette sker alene i den bemyndigede kommune, altså den fastlandskommune

der er bemyndiget til at varetage udøvelsen af beskæftigelsesindsatsen for ø-kommunen.

På tilsvarende vis er der ikke oprettet Lokale Beskæftigelsesråd i ø-kommunerne, som dog kan udpege et medlem fra kommunalbestyrelsen til Det Lokale Beskæftigelsesråd, som er oprettet i den bemyndigede kommune.

Det fremgår af den politiske aftale om kommunalreformen, at formen for de forpligtende samarbejder alene er en såkaldt delegation. Det betyder, at de kommuner der delegerer en opgave til en anden kommune, vil bevare ansvaret for opgaven, idet det alene er udøvelsen af opgaveløsningen, der er overladt til den bemyndigede kommune.

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget om forpligtende kommunale samarbejder, at ansvaret for den konkrete varetagelse af kommunens opgaver på beskæftigelsesområdet - uanset delegation – fortsat vil ligge hos den delegerende kommunalbestyrelse.

Den delegerende kommunalbestyrelse kan således fastsætte overordnede retningslinjer for opgavevaretagelsen, som den bemyndigede kommune er forpligtet til at følge. Det tilføjes i bemærkningerne til lovforslaget, at den delegerende kommunalbestyrelse ved at fastsætte retningslinjer herfor vil kunne hindre, at den bemyndigede kommunalbestyrelse overlader udøvelsen af en opgave til andre.

Den delegerende kommunalbestyrelse vil tillige kunne kræve, at den bemyndigede kommunalbestyrelse overlader opgaven til en bestemt udfører.

### **Hvem må udføre opgaver, som er omfattet af delegation**

Det er præciseret i lovteksten, at udøvelsen af delegerede opgaver ikke må varetages af de delegerende kommunalbestyrelser, idet der er tale om en såkaldt pligtmæssig delegation. Af bemærkningerne til lovforslaget fremgår, at loven ikke giver mulighed for, at de omhandlede kommuner samarbejder om løsningen af de opgaver, der er omfattet af forslaget, på andre måder end ved delegation.

Kommunalbestyrelserne i et forpligtende samarbejde kan således ikke (som alternativ til bemyndigelse til en anden af ministeren udpeget kommunalbestyrelse) overlade udøvelsen af opgaverne til en anden kommunalbestyrelse, til en anden offentlig myndighed eller til private.

Det er tilsvarende præciseret, at kommunalbestyrelserne i et forpligtende samarbejde ikke kan overføre opgaverne til selvstændig varetagelse i et kommunalt fællesskab oprettet i medfør af den kommunale styrelseslovs § 60.

Det skal bemærkes, at den bemyndigede kommunalbestyrelse kan overlade udøvelsen af opgaver, som den udøver efter bemyndigelse, til andre kommunalbestyrelser, til kommunale fællesskaber, som den ikke selv deltager i, og til private i det omfang, der i lovgivningen i øvrigt er hjemmel hertil.

### **LBR, beskæftigelsesplaner, resultatrevision**

Der nedsættes ikke et Lokalt Beskæftigelsesråd i de delegerende kommuner, men disse udpeger et kommunalbestyrelsesmedlem til LBR i den bemyndigede kommune. Udgifterne til LBR fordeles mellem kommunerne.

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at nedsættelsen af ét lokalt beskæftigelsesråd i hvert forpligtende kommunale samarbejde ikke ændrer ved, at kommunalbestyrelserne i de omfattede kommuner alle bevarer det økonomiske og politiske ansvar for beskæftigelsesindsatsen i deres respektive kommuner.

Alle kommunalbestyrelser i samarbejdet har således ansvar for beskæftigelsesindsatsen i jobcenteret. Alle kommunalbestyrelser i samarbejdet vil derfor skulle modtage rådgivning m.v. fra det lokale beskæftigelsesråd nedsat af den bemyndigede kommunalbestyrelse.

Pligten til at udarbejde en plan for det kommende års beskæftigelsesindsats og den årlige resultatrevision påhviler hver kommune i det forpligtende kommunale samarbejde. Hver kommune skal således også modtage høringssvar i forbindelse med udarbejdelse af planen for det kommende års beskæftigelsesindsats og resultatrevisionen.

### **Økonomi**

Det fremgår af lovens § 4, at ”de delegerende kommunalbestyrelser betaler den bemyndigede kommunalbestyrelses omkostninger ved udførelsen af de opgaver, der er omfattet af bemyndigelsen”, idet indenrigs- og sundhedsministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om beregning og betaling af disse omkostninger.

Af bemærkningerne til lovforslaget fremgår, at betalingen for udførelse af opgaver udgør kostprisen ved udførelsen af opgaven for den bemyndigede kommune. Prisen kan hverken være højere eller lavere.

Vederlaget til den bemyndigede kommune skal således omfatte alle de direkte omkostninger, der er forbundet med opgavevaretagelsen, dvs. de omkostninger, der direkte kan henføres til den pågældende aktivitet, som f.eks. løn, køb af materialer og tjenesteydelser, reparations- og vedligeholdelsesudgifter, husleje m.v., og kommunens indirekte omkostninger herved. Dvs. de omkostninger der ikke direkte kan henføres til den pågældende aktivitet, som f.eks. andel af fællesudgifter til lokaler, administration m.v. samt omkostninger knyttet til kapitalapparatet (afskrivning af anlægsaktiver og forrentning af drifts- og anlægskapital).

Det er således forudsat, at den bemyndigede kommune i forbindelse med udførelsen af opgaverne foretager en opgørelse af de omkostninger, der er forbundet med at udføre opgaverne for hver af de øvrige kommunalbestyrelser.

Indenrigs- og sundhedsministeren har mulighed for at fastsætte nærmere regler om den nærmere fastlæggelse af omkostningerne, herunder hvorledes omkostningerne beregnes.



Det er den delegerende kommune, der har ansvaret for den endelige afregning, regnskab og revision af de refusionsberettigede udgifter, der er afholdt som led i varetagelsen af de delegerede opgaver på beskæftigelsesområdet.

### **Forsørgelsesudgifter**

Det fremgår af lovteksten og af bemærkningerne til lovforslaget, at vurderingen af om de grundlæggende betingelser for at modtage hjælp til forsørgelse er opfyldt og beregning af hjælpens størrelse ikke er omfattet af de forpligtende samarbejder.

Det er således alene jobcenterets beskæftigelsesrettede indsats, der skal være omfattet af de forpligtende kommunale samarbejder.

### **Den delegerende kommunes tilsynspligt og -ret**

Det overordnede ansvar for udførelsen af opgaverne forbliver som nævnt hos den delegerende kommunalbestyrelse, og når den bemyndigede kommunalbestyrelse udfører opgaverne, handler den på vegne af den delegerende kommunalbestyrelse.

Dette betyder bl.a. – ifølge bemærkningerne til lovforslaget - at den delegerende kommunalbestyrelse fortsat vil være ansvarlig for de afgørelser på de omhandlede områder, som kommunen skal træffe iht. loven.

Den delegerende kommunalbestyrelse bevarer såvel det politiske som det økonomiske ansvar for de afgørelser, der træffes.

Som følge heraf har den delegerende kommunalbestyrelse adgang til at fastsætte overordnede retningslinjer for opgavevaretagelsen, som den bemyndigede kommunalbestyrelse er forpligtet til at følge.

Den delegerende kommunalbestyrelse har som ansvarlig for indsatsen endvidere efter almindelige retsgrundsætninger en pligt og dermed også ret til at føre tilsyn med, hvorledes opgaverne varetages i den bemyndigede kommune.

Tilsynspligten omfatter såvel overholdelsen af lovgivning, der gælder for opgavevaretagelsen som overholdelsen af eventuelle retningslinjer for opgavevaretagelsen udstedt af kommunalbestyrelsen.

Den delegerende kommunalbestyrelse vurderer selv, hvorledes tilsynet skal føres, herunder hvilke foranstaltninger der skal indgå i tilsynet. Tilsynet kan inden for forpligtende kommunale samarbejder eksempelvis ske ved generel instruktion og/eller ved aftaler med den bemyndigede kommune om, at den delegerende kommunalbestyrelse løbende skal modtage på forhånd fastlagte typer af oplysninger om den bemyndigede kommunes udøvelse af opgaverne.

### **Tilsynsansvar på det retssikkerhedsmæssige område**

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget om forpligtende samarbejder, at den delegerende kommunalbestyrelse har både ret og pligt til at føre tilsyn med, hvorledes opgaven varetages i den bemyndigede kommune.

Kommunalbestyrelsens tilsynspligt efter § 16 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område er omfattet af de forpligtende kommunale samarbejder. § 16 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område indeholder en særlig pligt for kommunalbestyrelsen til at føre tilsyn med, hvorledes de kommunale opgaver, der er omfattet af loven, løses.

Tilsynsplikten efter § 16 gælder bl.a. en række af de opgaver på beskæftigelsesområdet, som er omfattet af de forpligtende kommunale samarbejder. Dette gælder behandlingen af sager efter sygedagpengeloven, lov om aktiv socialpolitik og lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

I bemærkningerne til lovforslaget nævnes, at det er hensigtsmæssigt, at udøvelsen af tilsynet efter § 16 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område varetages af den kommune, der på vegne af de øvrige kommuner i samarbejdet varetager udøvelsen af de beføjelser inden for beskæftigelsesområdet, der skal føres tilsyn med.

Men den delegerende kommunalbestyrelse bevarer uanset delegation af udøvelsen af tilsynet efter § 16 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område ansvaret for såvel varetagelsen af denne tilsynsopgave som for varetagelsen af de øvrige tilsyn, der er omfattet af tilsynet efter § 16, jf. herved bemærkningerne til § 2, stk. 1.

### **Omgørelse**

Det er fastsat at den rette klageinstans for en afgørelse, der er truffet af en kommunalbestyrelse efter bemyndigelse, er den klageinstans, som ifølge lovgivningen har kompetence til at behandle den pågældende klage over den delegerende kommunalbestyrelses afgørelse. Det er således den samme myndighed, der skal behandle en eventuel klage, som hvis der ikke forelå en bemyndigelse efter § 2, stk. 1.

Hvis der i lovgivningen er fastsat en remonstrationsordning, skal sagen forinden behandling i klageinstansen revurderes af den myndighed, der har truffet afgørelsen, dvs. den bemyndigede kommune.

Den delegerende kommunalbestyrelse vil dog under visse betingelser kunne omgøre afgørelser, der er truffet i den bemyndigede kommune.

Den delegerende kommunalbestyrelse kan i et møde ændre afgørelser truffet efter bemyndigelse i medfør af § 2, stk. 1, i det omfang den delegerende kommunalbestyrelse ifølge lovgivningen ville kunne ændre afgørelsen, hvis afgørelsen var truffet af et udvalg eller af administrationen i den delegerende kommune.

Bestemmelsen sikrer den delegerende kommunalbestyrelse mulighed for af egen drift at ændre afgørelser truffet i den bemyndigede kommune i samme omfang, som det ville være tilfældet, hvis afgørelsen var truffet i den delegerende kommune.

Hermed gives den delegerende kommunalbestyrelse mulighed for i et vist omfang at sikre, at beslutninger truffet af den bemyndigede kommune træffes inden for rammerne af de generelle retningslinjer, der er udstukket af den delegerende kommune.

Spørgsmålet om hvilke afgørelser der vil kunne omgøres efter bestemmelsen, må således i vidt omfang afgøres efter almindelige forvaltningsretlige grundsætninger om tilbagekaldelse. Efter de nævnte grundsætninger vil afgørelser, der alene er begunstigende, kun i begrænset omfang kunne ændres.

## 9. Bilag 2 – Aktuelle resultatoversigter for kommunerne

Data opdateret den 14-06-2010

### Resultatoversigt - Læsø



Resultater	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
			Antal	lft. måneden før, pct.	lft. samme måned året før, pct.	Bedste udvikling i klyngen lft. året før, pct.
<b>Arbejdskraftreserve i alt</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>20</b>	<b>-46</b>	<b>-17</b>	<b>21</b>	<b>21</b>
A-dagpenge	Apr 2010	15	-55	-21	63	63
Kontant- og starthjælp	Apr 2010	5	25	0	-4	-4
<b>Sygedagpengeforløb over 26 uger</b>	<b>Mar 2010</b>	<b>15</b>	<b>-6</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>
<b>Unge under 30 år i alt</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>7</b>	<b>-26</b>	<b>-6</b>	<b>47</b>	<b>47</b>
A-dagpenge	Apr 2010	3	-34	-30	25	25
Kontant- og starthjælp	Apr 2010	4	-16	33	58	58
Forsørgelsesgrupper	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
		Antal	lft. måneden før, pct.	lft. samme måned året før, pct.	Bedste udvikling i klyngen lft. året før, pct.	Gnsn. udvikling i klyngen lft. året før, pct.
<b>Forsørgede i alt (sum af alle fuldtidspersoner nedenfor)</b>		<b>233</b>	<b>-7</b>	<b>-0</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
<b>Jobklar - fuldtidspersoner</b>		<b>86</b>	<b>-15</b>	<b>-2</b>	<b>35</b>	<b>35</b>
A-dagpenge - antal berørte personer	Apr 2010	121	-14	-9	45	45
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Apr 2010	13	0	117	17	17
<b>Indsatsklar - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>4</b>	<b>-20</b>	<b>33</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Apr 2010	4	-20	33	-	-
<b>Midlertidig passiv - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-25</b>	<b>-25</b>
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Apr 2010	1	0	0	-27	-27
<b>Sygedagpenge - fuldtidspersoner</b>	<b>Mar 2010</b>	<b>31</b>	<b>-13</b>	<b>-11</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
Antal forløb (26-52 uger)	Mar 2010	8	-20	-27	14	14
Antal forløb (over 52 uger)	Mar 2010	7	17	250	17	17
<b>Revalidering - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-10</b>	<b>-10</b>
Antal berørte personer	Apr 2010	1	0	0	-10	-10
<b>Fleksjob - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>25</b>	<b>-12</b>	<b>-12</b>
Påbegyndte forløb	Apr 2010	1	0	0	-	-
Antal berørte personer	Apr 2010	15	7	25	-12	-12
<b>Ledighedsydelse - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>7</b>	<b>-9</b>	<b>-9</b>	<b>45</b>	<b>45</b>
Antal berørte personer	Apr 2010	7	-22	-13	45	45
Antal forløb (over 13 uger)	Mar 2010	3	0	-25	100	100
<b>Førtidspension - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>88</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>-1</b>	<b>-1</b>
Påbegyndte forløb	Apr 2010	1	0	.	-50	-50
Indsatsen	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
		Procent	lft. måneden før, pct. point	lft. samme måned året før, pct. point	Højeste niveau i klyngen i samme måned, pct.	Gnsn. niveau i klyngen i samme måned, pct.
<b>Aktiveringsgrad i alt</b>		<b>11</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>16</b>
A-dagpenge	Apr 2010	10	3	-0	12	12
Kontant- og starthjælp, jobklar	Apr 2010	41	4	20	55	55
Kontant- og starthjælp, indsatsklar	Apr 2010	15	-5	-3	19	19
<b>Rettidighed</b>						
Jobsamtaler – a-dagpenge	Apr 2010	95	-4	8	79	79
Jobsamtaler – kontant- og starthjælp	Apr 2010	50	-50	25	63	63
Første tilbud - a-dagpenge	Apr 2010	100	33	0	0	0
Første tilbud - kontant- og starthjælp	Mar 2010	.	.	.	-	-
Gentagne tilbud - a-dagpenge	Apr 2010	50	50	-50	0	0
Gentagne tilbud - kontant- og starthjælp	Mar 2010	.	.	.	33	33

# Resultatoversigt - Fanø



Resultater	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
			Antal	lft. måneden før, pct.	lft. samme måned året før, pct.	Bedste udvikling i klyngen lft. året før, pct.
<b>Arbejdskraftreserve i alt</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>32</b>	<b>0</b>	<b>68</b>	<b>40</b>	<b>67</b>
A-dagpenge	Apr 2010	20	-13	122	55	84
Kontant- og starthjælp	Apr 2010	12	33	20	-9	28
<b>Sygedagpengeforløb over 26 uger</b>	<b>Mar 2010</b>	<b>14</b>	<b>27</b>	<b>-26</b>	<b>-14</b>	<b>-6</b>
<b>Unge under 30 år i alt</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>15</b>	<b>-20</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>18</b>
A-dagpenge	Apr 2010	7	5	283	13	33
Kontant- og starthjælp	Apr 2010	8	-32	-23	-12	9
Forsørgelsesgrupper	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
		Antal	lft. måneden før, pct.	lft. samme måned året før, pct.	Bedste udvikling i klyngen lft. året før, pct.	Gnsn. udvikling i klyngen lft. året før, pct.
<b>Forsørgede i alt (sum af alle fuldtidspersoner nedenfor)</b>		<b>293</b>	<b>-8</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>7</b>
<b>Jobklar - fuldtidspersoner</b>		<b>71</b>	<b>-20</b>	<b>34</b>	<b>-1</b>	<b>27</b>
A-dagpenge - antal berørte personer	Apr 2010	70	-21	25	-5	24
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Apr 2010	15	-12	15	-20	2
<b>Indsatsklar - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>14</b>	<b>-16</b>	<b>3</b>	<b>-14</b>	<b>11</b>
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Apr 2010	14	-22	0	-14	10
<b>Midlertidig passiv - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>200</b>	<b>-74</b>	<b>14</b>
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Apr 2010	3	0	200	-75	14
<b>Sygedagpenge - fuldtidspersoner</b>	<b>Mar 2010</b>	<b>34</b>	<b>-14</b>	<b>-20</b>	<b>-11</b>	<b>-5</b>
Antal forløb (26-52 uger)	Mar 2010	7	40	-53	-12	-3
Antal forløb (over 52 uger)	Mar 2010	7	17	75	-34	-10
<b>Revalidering - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>4</b>	<b>33</b>	<b>-64</b>	<b>-23</b>	<b>-3</b>
Antal berørte personer	Apr 2010	4	33	-64	-22	-3
<b>Fleksjob - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>47</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>-4</b>	<b>4</b>
Påbegyndte forløb	Apr 2010	2	-50	100	-89	-5
Antal berørte personer	Apr 2010	47	2	4	-4	4
<b>Ledighedsydelse - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>4</b>	<b>-46</b>	<b>-23</b>	<b>0</b>	<b>15</b>
Antal berørte personer	Apr 2010	4	-60	-43	-1	8
Antal forløb (over 13 uger)	Mar 2010	1	-67	-75	7	21
<b>Førtidspension - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>117</b>	<b>0</b>	<b>-3</b>	<b>-3</b>	<b>1</b>
Påbegyndte forløb	Apr 2010	1	0	-50	-45	-15
Indsatsen	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
		Procent	lft. måneden før, pct. point	lft. samme måned året før, pct. point	Højeste niveau i klyngen i samme måned, pct.	Gnsn. niveau i klyngen i samme måned, pct.
<b>Aktiveringsgrad i alt</b>		<b>15</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>31</b>	<b>25</b>
A-dagpenge	Apr 2010	14	1	11	31	24
Kontant- og starthjælp, jobklar	Apr 2010	31	4	-8	65	47
Kontant- og starthjælp, indsatsklar	Apr 2010	21	-1	-18	45	29
<b>Rettidighed</b>						
Jobsamtaler – a-dagpenge	Apr 2010	74	-3	14	94	83
Jobsamtaler – kontant- og starthjælp	Apr 2010	100	17	10	96	88
Første tilbud - a-dagpenge	Apr 2010	0	0	0	81	61
Første tilbud - kontant- og starthjælp	Mar 2010	50	25	50	100	66
Gentagne tilbud - a-dagpenge	Apr 2010	.	.	.	85	76
Gentagne tilbud - kontant- og starthjælp	Mar 2010	0	-67	0	91	66

# Resultatoversigt - Samsø



Resultater	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
			Antal	lft. måneden før, pct.	lft. samme måned året før, pct.	Bedste udvikling i klyngen lft. året før, pct.
<b>Arbejdskraftreserve i alt</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>51</b>	<b>-14</b>	<b>21</b>	<b>-17</b>	<b>-17</b>
A-dagpenge	Apr 2010	26	-24	63	-21	-21
Kontant- og starthjælp	Apr 2010	25	0	-4	0	0
<b>Sygedagpengeforløb over 26 uger</b>	<b>Mar 2010</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>
<b>Unge under 30 år i alt</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>25</b>	<b>-14</b>	<b>47</b>	<b>-6</b>	<b>-6</b>
A-dagpenge	Apr 2010	7	-7	25	-30	-30
Kontant- og starthjælp	Apr 2010	17	-16	58	33	33
Forsørgelsesgrupper	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
		Antal	lft. måneden før, pct.	lft. samme måned året før, pct.	Bedste udvikling i klyngen lft. året før, pct.	Gnsn. udvikling i klyngen lft. året før, pct.
<b>Forsørgede i alt (sum af alle fuldtidspersoner nedenfor)</b>		<b>505</b>	<b>-6</b>	<b>9</b>	<b>-0</b>	<b>-0</b>
<b>Jobklar - fuldtidspersoner</b>		<b>144</b>	<b>-12</b>	<b>35</b>	<b>-2</b>	<b>-2</b>
A-dagpenge - antal berørte personer	Apr 2010	148	-9	45	-9	-9
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Apr 2010	41	-7	17	117	117
<b>Indsatsklar - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>2</b>	<b>-18</b>	<b>.</b>	<b>33</b>	<b>33</b>
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Apr 2010	3	0	.	33	33
<b>Midlertidig passiv - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>11</b>	<b>-10</b>	<b>-25</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Apr 2010	11	-8	-27	0	0
<b>Sygedagpenge - fuldtidspersoner</b>	<b>Mar 2010</b>	<b>66</b>	<b>-10</b>	<b>12</b>	<b>-11</b>	<b>-11</b>
Antal forløb (26-52 uger)	Mar 2010	16	0	14	-27	-27
Antal forløb (over 52 uger)	Mar 2010	14	0	17	250	250
<b>Revalidering - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>-10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Antal berørte personer	Apr 2010	9	13	-10	0	0
<b>Fleksjob - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>23</b>	<b>-3</b>	<b>-12</b>	<b>25</b>	<b>25</b>
Påbegyndte forløb	Apr 2010	0	.	.	0	0
Antal berørte personer	Apr 2010	23	-4	-12	25	25
<b>Ledighedsydelse - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>14</b>	<b>-26</b>	<b>45</b>	<b>-9</b>	<b>-9</b>
Antal berørte personer	Apr 2010	16	-20	45	-13	-13
Antal forløb (over 13 uger)	Mar 2010	10	-23	100	-25	-25
<b>Førtidspension - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>236</b>	<b>0</b>	<b>-1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Påbegyndte forløb	Apr 2010	1	.	-50	-	-
Indsatsen	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
		Procent	lft. måneden før, pct. point	lft. samme måned året før, pct. point	Højeste niveau i klyngen i samme måned, pct.	Gnsn. niveau i klyngen i samme måned, pct.
<b>Aktiveringsgrad i alt</b>		<b>16</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>11</b>
A-dagpenge	Apr 2010	12	3	2	10	10
Kontant- og starthjælp, jobklar	Apr 2010	55	6	14	41	41
Kontant- og starthjælp, indsatsklar	Apr 2010	19	-13	19	15	15
<b>Rettidighed</b>						
Jobsamtaler – a-dagpenge	Apr 2010	79	-7	-1	95	95
Jobsamtaler – kontant- og starthjælp	Apr 2010	63	-4	-2	50	50
Første tilbud - a-dagpenge	Apr 2010	0	-33	-67	100	100
Første tilbud - kontant- og starthjælp	Mar 2010	.	.	.	-	-
Gentagne tilbud - a-dagpenge	Apr 2010	0	-100	-50	50	50
Gentagne tilbud - kontant- og starthjælp	Mar 2010	33	33	8	-	-

# Resultatoversigt - Langeland



Resultater	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
			Antal	lft. måneden før, pct.	lft. samme måned året før, pct.	Bedste udvikling i klyngen lft. året før, pct.
<b>Arbejdskraftreserve i alt</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>165</b>	<b>2</b>	<b>57</b>	<b>8</b>	<b>54</b>
A-dagpenge	Apr 2010	129	1	82	7	73
Kontant- og starthjælp	Apr 2010	36	9	6	-17	22
<b>Sygedagpengeforløb over 26 uger</b>	<b>Mar 2010</b>	<b>105</b>	<b>-5</b>	<b>-5</b>	<b>-19</b>	<b>-1</b>
<b>Unge under 30 år i alt</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>171</b>	<b>-5</b>	<b>54</b>	<b>8</b>	<b>22</b>
A-dagpenge	Apr 2010	59	-5	81	-2	41
Kontant- og starthjælp	Apr 2010	112	-5	43	-1	12
Forsørgelsesgrupper	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
		Antal	lft. måneden før, pct.	lft. samme måned året før, pct.	Bedste udvikling i klyngen lft. året før, pct.	Gnsn. udvikling i klyngen lft. året før, pct.
<b>Forsørgede i alt (sum af alle fuldtidspersoner nedenfor)</b>		<b>2.111</b>	<b>-4</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>7</b>
<b>Jobklar - fuldtidspersoner</b>		<b>425</b>	<b>-10</b>	<b>46</b>	<b>1</b>	<b>30</b>
A-dagpenge - antal berørte personer	Apr 2010	432	-10	38	-3	25
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Apr 2010	81	-5	31	-16	14
<b>Indsatsklar - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>150</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>-13</b>	<b>11</b>
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Apr 2010	154	4	19	-13	11
<b>Midlertidig passiv - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>34</b>	<b>-22</b>	<b>1</b>	<b>-90</b>	<b>-10</b>
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Apr 2010	35	-22	3	-90	-10
<b>Sygedagpenge - fuldtidspersoner</b>	<b>Mar 2010</b>	<b>237</b>	<b>-9</b>	<b>-16</b>	<b>-12</b>	<b>-2</b>
Antal forløb (26-52 uger)	Mar 2010	59	-3	-5	-17	-2
Antal forløb (over 52 uger)	Mar 2010	46	-8	-4	-21	1
<b>Revalidering - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>-9</b>	<b>-27</b>	<b>-12</b>
Antal berørte personer	Apr 2010	24	9	-11	-27	-12
<b>Fleksjob - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>174</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>-9</b>	<b>1</b>
Påbegyndte forløb	Apr 2010	7	250	75	-65	-11
Antal berørte personer	Apr 2010	178	1	6	-8	1
<b>Ledighedsydelse - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>40</b>	<b>-15</b>	<b>-29</b>	<b>2</b>	<b>15</b>
Antal berørte personer	Apr 2010	47	-13	-23	-6	10
Antal forløb (over 13 uger)	Mar 2010	34	-11	-24	-3	22
<b>Førtidspension - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>1.027</b>	<b>-0</b>	<b>2</b>	<b>-3</b>	<b>1</b>
Påbegyndte forløb	Apr 2010	13	160	117	-48	10
Indsatsen	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
		Procent	lft. måneden før, pct. point	lft. samme måned året før, pct. point	Højeste niveau i klyngen i samme måned, pct.	Gnsn. niveau i klyngen i samme måned, pct.
<b>Aktiveringsgrad i alt</b>		<b>27</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>38</b>	<b>28</b>
A-dagpenge	Apr 2010	26	5	10	36	27
Kontant- og starthjælp, jobklar	Apr 2010	39	-5	-11	62	50
Kontant- og starthjælp, indsatsklar	Apr 2010	37	-3	7	52	29
<b>Rettidighed</b>						
Jobsamtaler – a-dagpenge	Apr 2010	89	-1	-1	97	91
Jobsamtaler – kontant- og starthjælp	Apr 2010	95	2	4	95	89
Første tilbud - a-dagpenge	Apr 2010	75	-4	-25	96	77
Første tilbud - kontant- og starthjælp	Mar 2010	70	-30	14	94	73
Gentagne tilbud - a-dagpenge	Apr 2010	78	-10	-22	98	83
Gentagne tilbud - kontant- og starthjælp	Mar 2010	69	-15	-22	90	74

# Resultatoversigt - Ærø



Resultater	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
			Antal	lft. måneden før, pct.	lft. samme måned året før, pct.	Bedste udvikling i klyngen lft. året før, pct.
<b>Arbejdskraftreserve i alt</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>63</b>	<b>-18</b>	<b>19</b>	<b>24</b>	<b>55</b>
A-dagpenge	Apr 2010	43	-27	30	38	72
Kontant- og starthjælp	Apr 2010	20	11	0	-19	21
<b>Sygedagpengeforløb over 26 uger</b>	<b>Mar 2010</b>	<b>50</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>-18</b>	<b>-2</b>
<b>Unge under 30 år i alt</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>29</b>	<b>-3</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>17</b>
A-dagpenge	Apr 2010	6	-15	-11	9	33
Kontant- og starthjælp	Apr 2010	23	1	15	-4	8
Forsørgelsesgrupper	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
		Antal	lft. måneden før, pct.	lft. samme måned året før, pct.	Bedste udvikling i klyngen lft. året før, pct.	Gnsn. udvikling i klyngen lft. året før, pct.
<b>Forsørgede i alt (sum af alle fuldtidspersoner nedenfor)</b>		<b>733</b>	<b>-4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<b>Jobklar - fuldtidspersoner</b>		<b>138</b>	<b>-12</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>27</b>
A-dagpenge - antal berørte personer	Apr 2010	137	-13	10	7	22
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Apr 2010	39	8	50	-28	7
<b>Indsatsklar - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>49</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>-5</b>	<b>11</b>
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Apr 2010	50	0	22	-5	11
<b>Midlertidig passiv - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>-57</b>	<b>4</b>
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Apr 2010	2	0	100	-59	4
<b>Sygedagpenge - fuldtidspersoner</b>	<b>Mar 2010</b>	<b>96</b>	<b>-9</b>	<b>3</b>	<b>-11</b>	<b>-2</b>
Antal forløb (26-52 uger)	Mar 2010	26	30	160	-25	-5
Antal forløb (over 52 uger)	Mar 2010	24	14	-31	-33	2
<b>Revalidering - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>-71</b>	<b>-40</b>	<b>-5</b>
Antal berørte personer	Apr 2010	4	0	-71	-39	-5
<b>Fleksjob - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>52</b>	<b>1</b>	<b>-2</b>	<b>-5</b>	<b>1</b>
Påbegyndte forløb	Apr 2010	3	200	50	-83	42
Antal berørte personer	Apr 2010	53	2	0	-5	1
<b>Ledighedsydelse - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>12</b>	<b>-3</b>	<b>35</b>	<b>-21</b>	<b>2</b>
Antal berørte personer	Apr 2010	15	7	50	-23	-2
Antal forløb (over 13 uger)	Mar 2010	6	20	100	-5	17
<b>Førtidspension - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>379</b>	<b>-0</b>	<b>-2</b>	<b>-3</b>	<b>0</b>
Påbegyndte forløb	Apr 2010	3	200	-25	-72	9
Indsatsen	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
		Procent	lft. måneden før, pct. point	lft. samme måned året før, pct. point	Højeste niveau i klyngen i samme måned, pct.	Gnsn. niveau i klyngen i samme måned, pct.
<b>Aktiveringsgrad i alt</b>		<b>25</b>	<b>-0</b>	<b>-8</b>	<b>32</b>	<b>27</b>
A-dagpenge	Apr 2010	26	1	-7	32	25
Kontant- og starthjælp, jobklar	Apr 2010	30	-19	-21	73	50
Kontant- og starthjælp, indsatsklar	Apr 2010	18	1	-9	52	32
<b>Rettidighed</b>						
Jobsamtaler – a-dagpenge	Apr 2010	81	31	3	95	81
Jobsamtaler – kontant- og starthjælp	Apr 2010	81	1	-19	97	85
Første tilbud - a-dagpenge	Apr 2010	0	-29	-100	91	68
Første tilbud - kontant- og starthjælp	Mar 2010	50	-25	-25	100	73
Gentagne tilbud - a-dagpenge	Apr 2010	50	-50	-50	94	82
Gentagne tilbud - kontant- og starthjælp	Mar 2010	33	8	-47	81	72



# Resultatoversigt - Frederikshavn



Resultater	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
			Antal	lft. måneden før, pct.	lft. samme måned året før, pct.	Bedste udvikling i klyngen lft. året før, pct.
<b>Arbejdskraftreserve i alt</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>1.007</b>	<b>-11</b>	<b>51</b>	<b>8</b>	<b>54</b>
A-dagpenge	Apr 2010	800	-14	65	7	74
Kontant- og starthjælp	Apr 2010	207	-1	13	-17	22
<b>Sygedagpengeforløb over 26 uger</b>	<b>Mar 2010</b>	<b>467</b>	<b>7</b>	<b>-10</b>	<b>-19</b>	<b>-0</b>
<b>Unge under 30 år i alt</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>862</b>	<b>-8</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>22</b>
A-dagpenge	Apr 2010	381	-13	43	-2	42
Kontant- og starthjælp	Apr 2010	481	-3	5	-1	14
Forsørgelsesgrupper	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
		Antal	lft. måneden før, pct.	lft. samme måned året før, pct.	Bedste udvikling i klyngen lft. året før, pct.	Gnsn. udvikling i klyngen lft. året før, pct.
<b>Forsørgede i alt (sum af alle fuldtidspersoner nedenfor)</b>		<b>8.229</b>	<b>-4</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>7</b>
<b>Jobklar - fuldtidspersoner</b>		<b>2.452</b>	<b>-11</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>30</b>
A-dagpenge - antal berørte personer	Apr 2010	2.785	-7	22	-3	26
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Apr 2010	393	-9	22	-16	14
<b>Indsatsklar - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>663</b>	<b>-1</b>	<b>7</b>	<b>-13</b>	<b>12</b>
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Apr 2010	672	-0	6	-13	12
<b>Midlertidig passiv - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>129</b>	<b>1</b>	<b>-23</b>	<b>-90</b>	<b>-8</b>
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Apr 2010	130	2	-22	-90	-8
<b>Sygedagpenge - fuldtidspersoner</b>	<b>Mar 2010</b>	<b>1.155</b>	<b>-1</b>	<b>-3</b>	<b>-16</b>	<b>-2</b>
Antal forløb (26-52 uger)	Mar 2010	248	10	-7	-17	-2
Antal forløb (over 52 uger)	Mar 2010	219	3	-12	-21	2
<b>Revalidering - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>140</b>	<b>-4</b>	<b>-14</b>	<b>-27</b>	<b>-12</b>
Antal berørte personer	Apr 2010	142	-3	-13	-27	-12
<b>Fleksjob - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>677</b>	<b>2</b>	<b>-2</b>	<b>-9</b>	<b>2</b>
Påbegyndte forløb	Apr 2010	25	178	39	-65	-14
Antal berørte personer	Apr 2010	683	2	-2	-8	2
<b>Ledighedsydelse - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>229</b>	<b>-4</b>	<b>5</b>	<b>-29</b>	<b>15</b>
Antal berørte personer	Apr 2010	263	-0	4	-23	10
Antal forløb (over 13 uger)	Mar 2010	157	-7	15	-24	21
<b>Førtidspension - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>2.783</b>	<b>-0</b>	<b>4</b>	<b>-3</b>	<b>1</b>
Påbegyndte forløb	Apr 2010	15	-38	-48	-7	18
Indsatsen	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
		Procent	lft. måneden før, pct. point	lft. samme måned året før, pct. point	Højeste niveau i klyngen i samme måned, pct.	Gnsn. niveau i klyngen i samme måned, pct.
<b>Aktiveringsgrad i alt</b>		<b>23</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>38</b>	<b>29</b>
A-dagpenge	Apr 2010	23	2	3	36	27
Kontant- og starthjælp, jobklar	Apr 2010	22	-3	-21	62	53
Kontant- og starthjælp, indsatsklar	Apr 2010	16	-0	-12	52	31
<b>Rettidighed</b>						
Jobsamtaler – a-dagpenge	Apr 2010	92	1	-5	97	90
Jobsamtaler – kontant- og starthjælp	Apr 2010	86	3	-4	95	90
Første tilbud - a-dagpenge	Apr 2010	69	-2	-21	96	77
Første tilbud - kontant- og starthjælp	Mar 2010	78	5	13	94	72
Gentagne tilbud - a-dagpenge	Apr 2010	83	-3	-10	98	83
Gentagne tilbud - kontant- og starthjælp	Mar 2010	74	2	6	90	74

# Resultatoversigt - Århus



Resultater	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
			Antal	lft. måneden før, pct.	lft. samme måned året før, pct.	Bedste udvikling i klyngen lft. året før, pct.
<b>Arbejdskraftreserve i alt</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>3.555</b>	<b>-8</b>	<b>39</b>	<b>29</b>	<b>33</b>
A-dagpenge	Apr 2010	2.482	-13	54	32	49
Kontant- og starthjælp	Apr 2010	1.073	8	14	-15	17
<b>Sygedagpengeforløb over 26 uger</b>	<b>Mar 2010</b>	<b>2.395</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>-24</b>	<b>-9</b>
<b>Unge under 30 år i alt</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>4.698</b>	<b>-3</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>19</b>
A-dagpenge	Apr 2010	1.812	-6	34	18	36
Kontant- og starthjælp	Apr 2010	2.886	-0	8	3	10
Forsørgelsesgrupper	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
		Antal	lft. måneden før, pct.	lft. samme måned året før, pct.	Bedste udvikling i klyngen lft. året før, pct.	Gnsn. udvikling i klyngen lft. året før, pct.
<b>Forsørgede i alt (sum af alle fuldtidspersoner nedenfor)</b>		<b>39.044</b>	<b>-2</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>Jobklar - fuldtidspersoner</b>		<b>8.361</b>	<b>-6</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>24</b>
A-dagpenge - antal berørte personer	Apr 2010	8.283	-7	24	19	26
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Apr 2010	1.906	-2	-1	-6	7
<b>Indsatsklar - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>3.320</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>-9</b>	<b>6</b>
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Apr 2010	3.379	1	6	-9	5
<b>Midlertidig passiv - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>1.280</b>	<b>-1</b>	<b>-5</b>	<b>-21</b>	<b>9</b>
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Apr 2010	1.287	-1	-5	-21	9
<b>Sygedagpenge - fuldtidspersoner</b>	<b>Mar 2010</b>	<b>4.761</b>	<b>-7</b>	<b>-2</b>	<b>-14</b>	<b>-9</b>
Antal forløb (26-52 uger)	Mar 2010	1.209	10	4	-21	1
Antal forløb (over 52 uger)	Mar 2010	1.186	2	3	-33	-18
<b>Revalidering - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>918</b>	<b>-3</b>	<b>-8</b>	<b>-28</b>	<b>-5</b>
Antal berørte personer	Apr 2010	923	-4	-8	-28	-5
<b>Fleksjob - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>4.549</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>-10</b>	<b>2</b>
Påbegyndte forløb	Apr 2010	51	-12	-31	-75	-26
Antal berørte personer	Apr 2010	4.562	0	8	-11	1
<b>Ledighedsydelse - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>972</b>	<b>-2</b>	<b>22</b>	<b>-22</b>	<b>9</b>
Antal berørte personer	Apr 2010	1.052	-3	14	-20	2
Antal forløb (over 13 uger)	Mar 2010	642	-1	40	-34	17
<b>Førtidspension - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>14.883</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>-3</b>	<b>-0</b>
Påbegyndte forløb	Apr 2010	135	-22	-4	-55	-20
Indsatsen	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
		Procent	lft. måneden før, pct. point	lft. samme måned året før, pct. point	Højeste niveau i klyngen i samme måned, pct.	Gnsn. niveau i klyngen i samme måned, pct.
<b>Aktiveringsgrad i alt</b>		<b>29</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>30</b>	<b>24</b>
A-dagpenge	Apr 2010	28	3	10	29	23
Kontant- og starthjælp, jobklar	Apr 2010	40	1	13	48	36
Kontant- og starthjælp, indsatsklar	Apr 2010	27	1	1	38	24
<b>Rettidighed</b>						
Jobsamtaler – a-dagpenge	Apr 2010	87	-5	-7	92	79
Jobsamtaler – kontant- og starthjælp	Apr 2010	91	0	5	93	88
Første tilbud - a-dagpenge	Apr 2010	80	-0	-12	78	69
Første tilbud - kontant- og starthjælp	Mar 2010	74	4	21	77	62
Gentagne tilbud - a-dagpenge	Apr 2010	93	-4	-1	100	79
Gentagne tilbud - kontant- og starthjælp	Mar 2010	62	-2	6	72	66

# Resultatoversigt - Svendborg



Resultater	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
			Antal	lft. måneden før, pct.	lft. samme måned året før, pct.	Bedste udvikling i klyngen lft. året før, pct.
<b>Arbejdskraftreserve i alt</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>704</b>	<b>-5</b>	<b>58</b>	<b>29</b>	<b>33</b>
A-dagpenge	Apr 2010	553	-10	83	32	48
Kontant- og starthjælp	Apr 2010	151	16	6	-15	16
<b>Sygedagpengeforløb over 26 uger</b>	<b>Mar 2010</b>	<b>430</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>-24</b>	<b>-8</b>
<b>Unge under 30 år i alt</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>743</b>	<b>-3</b>	<b>27</b>	<b>11</b>	<b>18</b>
A-dagpenge	Apr 2010	270	-12	57	18	35
Kontant- og starthjælp	Apr 2010	473	3	14	3	10
Forsørgelsesgrupper	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
		Antal	lft. måneden før, pct.	lft. samme måned året før, pct.	Bedste udvikling i klyngen lft. året før, pct.	Gnsn. udvikling i klyngen lft. året før, pct.
<b>Forsørgede i alt (sum af alle fuldtidspersoner nedenfor)</b>		<b>8.030</b>	<b>-3</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>Jobklar - fuldtidspersoner</b>		<b>1.755</b>	<b>-10</b>	<b>35</b>	<b>22</b>	<b>24</b>
A-dagpenge - antal berørte personer	Apr 2010	1.932	-11	34	19	25
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Apr 2010	276	-5	-5	-6	6
<b>Indsatsklar - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>641</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>-9</b>	<b>5</b>
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Apr 2010	652	0	17	-9	5
<b>Midlertidig passiv - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>180</b>	<b>4</b>	<b>-4</b>	<b>-21</b>	<b>6</b>
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Apr 2010	181	4	-3	-21	6
<b>Sygedagpenge - fuldtidspersoner</b>	<b>Mar 2010</b>	<b>974</b>	<b>-6</b>	<b>5</b>	<b>-14</b>	<b>-8</b>
Antal forløb (26-52 uger)	Mar 2010	236	-1	22	-21	1
Antal forløb (over 52 uger)	Mar 2010	194	4	27	-33	-15
<b>Revalidering - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>190</b>	<b>2</b>	<b>-10</b>	<b>-28</b>	<b>-6</b>
Antal berørte personer	Apr 2010	193	3	-10	-28	-6
<b>Fleksjob - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>762</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>-10</b>	<b>4</b>
Påbegyndte forløb	Apr 2010	20	18	18	-75	-31
Antal berørte personer	Apr 2010	771	2	10	-11	3
<b>Ledighedsydelse - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>138</b>	<b>-8</b>	<b>-22</b>	<b>7</b>	<b>16</b>
Antal berørte personer	Apr 2010	176	-5	-20	-5	8
Antal forløb (over 13 uger)	Mar 2010	76	-3	-34	-3	28
<b>Førtidspension - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>3.390</b>	<b>-0</b>	<b>-1</b>	<b>-3</b>	<b>1</b>
Påbegyndte forløb	Apr 2010	17	-11	-55	-50	-13
Indsatsen	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
		Procent	lft. måneden før, pct. point	lft. samme måned året før, pct. point	Højeste niveau i klyngen i samme måned, pct.	Gnsn. niveau i klyngen i samme måned, pct.
<b>Aktiveringsgrad i alt</b>		<b>28</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>30</b>	<b>25</b>
A-dagpenge	Apr 2010	27	3	9	29	24
Kontant- og starthjælp, jobklar	Apr 2010	38	1	-2	48	37
Kontant- og starthjælp, indsatsklar	Apr 2010	32	-0	1	38	24
<b>Rettidighed</b>						
Jobsamtaler – a-dagpenge	Apr 2010	87	-1	-6	92	80
Jobsamtaler – kontant- og starthjælp	Apr 2010	87	-1	-5	93	88
Første tilbud - a-dagpenge	Apr 2010	67	-2	-17	80	71
Første tilbud - kontant- og starthjælp	Mar 2010	59	-8	-1	77	65
Gentagne tilbud - a-dagpenge	Apr 2010	78	-14	-11	100	82
Gentagne tilbud - kontant- og starthjælp	Mar 2010	71	10	-3	72	65

# Resultatoversigt - Esbjerg



Resultater	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
			Antal	lft. måneden før, pct.	lft. samme måned året før, pct.	Bedste udvikling i klyngen lft. året før, pct.
<b>Arbejdskraftreserve i alt</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>1.340</b>	<b>-4</b>	<b>82</b>	<b>36</b>	<b>60</b>
A-dagpenge	Apr 2010	872	-9	120	68	90
Kontant- og starthjælp	Apr 2010	468	9	37	5	27
<b>Sygedagpengeforløb over 26 uger</b>	<b>Mar 2010</b>	<b>873</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>-5</b>	<b>6</b>
<b>Unge under 30 år i alt</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>1.680</b>	<b>-4</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>26</b>
A-dagpenge	Apr 2010	580	-10	54	11	53
Kontant- og starthjælp	Apr 2010	1.100	-1	10	4	16
Forsørgelsesgrupper	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
		Antal	lft. måneden før, pct.	lft. samme måned året før, pct.	Bedste udvikling i klyngen lft. året før, pct.	Gnsn. udvikling i klyngen lft. året før, pct.
<b>Forsørgede i alt (sum af alle fuldtidspersoner nedenfor)</b>		<b>15.923</b>	<b>-2</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
<b>Jobklar - fuldtidspersoner</b>		<b>3.269</b>	<b>-9</b>	<b>37</b>	<b>22</b>	<b>34</b>
A-dagpenge - antal berørte personer	Apr 2010	3.198	-11	37	21	29
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Apr 2010	847	-6	15	6	14
<b>Indsatsklar - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>1.571</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>-11</b>	<b>4</b>
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Apr 2010	1.603	-0	13	-10	4
<b>Midlertidig passiv - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>367</b>	<b>-6</b>	<b>-31</b>	<b>-36</b>	<b>5</b>
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Apr 2010	370	-6	-31	-36	5
<b>Sygedagpenge - fuldtidspersoner</b>	<b>Mar 2010</b>	<b>2.074</b>	<b>-3</b>	<b>5</b>	<b>-9</b>	<b>1</b>
Antal forløb (26-52 uger)	Mar 2010	526	3	8	-8	7
Antal forløb (over 52 uger)	Mar 2010	347	6	5	-13	5
<b>Revalidering - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>521</b>	<b>-3</b>	<b>-24</b>	<b>-37</b>	<b>-14</b>
Antal berørte personer	Apr 2010	533	-3	-23	-40	-15
<b>Fleksjob - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>1.331</b>	<b>-0</b>	<b>0</b>	<b>-5</b>	<b>1</b>
Påbegyndte forløb	Apr 2010	29	45	26	-56	3
Antal berørte personer	Apr 2010	1.346	-0	1	-5	0
<b>Ledighedsydelse - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>360</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>-35</b>	<b>21</b>
Antal berørte personer	Apr 2010	410	1	2	-37	12
Antal forløb (over 13 uger)	Mar 2010	249	2	58	-15	40
<b>Førtidspension - fuldtidspersoner</b>	<b>Apr 2010</b>	<b>6.431</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>-2</b>	<b>-0</b>
Påbegyndte forløb	Apr 2010	59	37	9	-21	20
Indsatsen	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
		Procent	lft. måneden før, pct. point	lft. samme måned året før, pct. point	Højeste niveau i klyngen i samme måned, pct.	Gnsn. niveau i klyngen i samme måned, pct.
<b>Aktiveringsgrad i alt</b>		<b>23</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>35</b>	<b>29</b>
A-dagpenge	Apr 2010	21	4	13	36	29
Kontant- og starthjælp, jobklar	Apr 2010	44	0	8	52	34
Kontant- og starthjælp, indsatsklar	Apr 2010	25	-0	-6	30	27
<b>Rettidighed</b>						
Jobsamtaler – a-dagpenge	Apr 2010	83	4	20	93	88
Jobsamtaler – kontant- og starthjælp	Apr 2010	96	4	3	91	86
Første tilbud - a-dagpenge	Apr 2010	41	6	-38	96	79
Første tilbud - kontant- og starthjælp	Mar 2010	68	-10	7	88	69
Gentagne tilbud - a-dagpenge	Apr 2010	65	-12	-13	96	89
Gentagne tilbud - kontant- og starthjælp	Mar 2010	64	-4	-2	66	62



ISBN 978-87-994174-0-7