



## TALE

16. oktober 2016

J.nr. 16/15660

Arbejdsmarkedspolitik  
CBE/GYK

Ministerens tale til brug for besvarelse af samrådspørgsmål D om nytteindsats den 9. november 2016

---

### **Indledning**

Tak for spørgsmålet og tak for denne mulighed for at drøfte intentionerne og reglerne om nytteindsats. Jeg deler ikke spørgerens bekymring eller forargelse – hverken over de konkrete sager, som er anledning til dette samråd – eller over brugen af nytteindsats generelt.

Jeg er tværtimod meget glad for, at min forgænger i den tidligere SR-regering som led i kontant-hjælpsreformen fik indført det her redskab, som har været med til at give et løft i kvaliteten af den aktive indsats på særligt kontanthjælpsområdet.

Og derfor vil jeg også gerne takke for muligheden for at drøfte et af de rigtig gode redskaber i beskæftigelsesindsatsen her i dag.

Siden kontanthjælpsreformen har Folketinget udvidet muligheden for at anvende nytteindsats til også at omfatte rådighedsafprøvende tilbud til dagpengemodtagere samt modtagere af integrationsydelse, kontantydelse og midlertidig arbejdsmarkedsydelse.

Og jeg må indrømme, at jeg synes, det er svært at være imod, at de ledige, der *kan* arbejde, *skal* stå til rådighed for arbejde. At de ledige, der kan arbejde, gør sig nyttige.

Alle har et ansvar, og alle skal være med til at bidrage til vores samfund. Det er netop den tanke, nytteindsatsen er bygget på. Ja, det er vel sådan set den tanke, hele vores velfærdssamfund er bygget på.

### **Tal fra analysen**

Jeg er blevet bedt om at redegøre for resultaterne af den undersøgelse om nytteindsats, som Beskæftigelsesministeriet offentliggjorde for godt et år siden. Det er den undersøgelse, som Fagbladet 3F så tog op i en artikel fra august i år.

Der er tale om en kvalitativ undersøgelse af nytteindsatsen, som blev gennemført af analysefirmaet Damvad. Undersøgelsen blev offentliggjort i efteråret 2015, hvor den også blev forelagt og drøftet i det centrale beskæftigelsesråd.

Fagbladet og spørgeren konkluderer ud fra jobcentrenes svar på ét af analysens mange spørgsmål, at nytteindsats i stort omfang erstatter ordinære ansættelser.

Allerførst vil jeg gerne slå fast, at man under alle omstændigheder ikke kan drage håndfaste konklusioner vedr. fortrængnings eksistens eller det modsatte på baggrund af oplevelser i jobcentrene. Når der er sagt, læser jeg faktisk det spørgsmål, fagbladet har taget udgangspunkt i, lidt anderledes.

For spørgsmålet viser faktisk, at langt hovedparten eller 75 pct. af de adspurgte har svaret, at de oplever, at nytteindsats slet ikke, eller kun i mindre grad, fortrænger ordinære job. Yderligere 8 pct. svarer ved ikke. Så jeg synes godt, man kan kalde vinklingen i artiklen for tendentiøs.

Derudover hæfter jeg mig ved en række af undersøgelsens øvrige konklusioner, som Fagbladet ikke tager fat i. Fx at fire ud af fem jobcentermedarbejdere oplever, at borgere, der stilles en nytteindsats i udsigt, forlader ydelsessystemet. Det synes jeg, er en interessant konklusion. Hvis blot udsigten til at skulle gøre sig nyttig for sin ydelse flytter borgerne væk fra offentlig forsørgelse, så har nytteindsatsen en effekt. Og den positive oplevelse af effekten bekræftes af en egentlig effektanalyse, vi har lavet i Beskæftigelsesministeriet, som jeg vil vende tilbage til.

Ca. halvdelen af jobcentermedarbejderne oplever, at borgere i nytteindsats bliver mere afklarede omkring deres fremtid i forhold til job og uddannelse.

En række af de interviewede jobcentermedarbejdere fremhæver sågar, at deltagelsen i nytteindsatsen fungerer som en form for afprøvning, der giver borgerne større erfaring, viden og indsigt i egne kompetencer, ønsker og skånebehov, selvom det på papiret ikke er formålet med indsatsen.

Alt sammen forhold, der er nyttige, og som den ledige kan benytte i den videre jobsøgning.

Analysens interview med borgere, der har deltaget i nytteindsats, viser desuden, at de ledige overvejende har været positive omkring nytteindsatsforløbet, og at de har oplevet en værdi af at arbejde i nytteindsatsen. De har oplevet det positivt, at nytteindsatsen har givet dem noget at stå op til, og at de får et netværk og et socialt fællesskab sammen med andre.

Jeg mener grundlæggende, at nytteindsats er et godt redskab i indsatsen til de stærkeste ledige. For denne gruppe er nytteindsatsen et godt signal om, at du skal arbejde for din ydelse ved at udføre et nyttigt stykke arbejde.

Og da analysen også viser, at en stor andel af både jobcentermedarbejdere og borgerne mener, at der er et positivt udbytte af indsatsen, så er det jo blot med til at understrege indsatsens berettigelse.

## **Beskæftigelsesministeriets effektanalyse**

For at sikre et mere solidt grundlag end den omtalte kvalitative undersøgelse for vurderingen af nytteindsats gennemførte Beskæftigelsesministeriet en kvantitativ analyse af kommunernes brug af nytteindsats samt en effektanalyse af brugen af nytteindsats overfor gruppen af unge åbenlyst uddannelsesparate modtagere af uddannelseshjælp.

Analysen viste, at nytteindsatsen bruges overfor de rigtige målgrupper – først og fremmet jobparate kontanthjælpsmodtagere, åbenlyst uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere og modtagere af midlertidig arbejdsmarkedsydelse.

Effektanalysen viste, at nytteindsatsen har den ønskede effekt for de unge, der modtager uddannelseshjælp, og som er åbenlyst uddannelsesparate. Konkret sker der mere end en fordobling af afgang fra uddannelseshjælp til beskæftigelse og uddannelse under deltagelse i nytteindsats.

For mig er det ikke afgørende, om den positive effekt skyldes udsigten til måske at skulle i nytteindsats igen eller, at nytteindsatsen har givet den ledige basale kompetencer til fx at stå op om morgenen og passe et arbejde. Det afgørende er, at målgruppen kommer i beskæftigelse eller uddannelse.

## **Fortrængning og værnsregler**

Dette samråd er jo en del af den debat, der har været om, hvorvidt nytteindsats fortrænger ordinært ansatte, og om kommunerne bruger ordningen rigtigt.

Det ligger mig på sinde, at ordningen skal fungere ordentligt, så der ikke sker fortrængning, konkurrenceforvridning eller anden misbrug af ordningen.

Derfor er nytteindsats - som de øvrige virksomhedsrettede tilbud - omfattet af en række værnsregler, som skal sikre imod fortrængning af ordinære job, ulovlig statsstøtte og konkurrenceforvridning.

Med indførelsen af nytteindsatsen blev det sikret, at lokale tillidsfolk eller medarbejderrepræsentanter skal inddrages i forbindelse med etablering af nytteindsatsforløb.

Forud for etablering af nytteindsats har den offentlige arbejdsgiver nemlig pligt til at drøfte etableringen med en tillids- eller medarbejderrepræsentant.

Der er også som udgangspunkt et krav om, at der skal være et rimeligt forhold mellem antallet af ordinært ansatte og ansatte med tilskud, herunder personer i nytteindsats. For at sikre at denne betingelse overholdes, skal tillids- eller medarbejderre-

præsidenten og arbejdsgiveren skriftligt tilkænde-  
give, om rimelighedskravet er overholdt.

Da formålet med nytteindsats ikke er det samme  
som for almindelig virksomhedspraktik, vil der  
kunne være situationer, hvor overholdelse af rime-  
lighedskravet ikke vil være hensigtsmæssigt.

Derfor kan Det regionale Arbejdsmarkedsråd efter  
konkret ansøgning give dispensation fra rime-  
lighedskravet. Også her skal tillidsrepræsidenten  
have været hørt.

Det regionale arbejdsmarkedsråd kan dog ikke di-  
spensere for opgaver, der omfatter visiterede ydel-  
ser efter lov om social service, som fx opgaver  
vedrørende personlig hjælp og pleje.

Muligheden for dispensation gør, at de enkelte  
kommuner kan indrette sig bedst muligt i forhold  
til det lokale arbejdsmarked, og tage fornuftige lo-  
kale hensyn.

Samtidig sker det på en måde, hvor der er parts-  
inddragelse, og det er for mig et afgørende kvali-  
tetsstempel for brugen af ordningen, at parterne  
siddet ved bordet, når det besluttes at udvide  
brugen.

Det gælder endvidere, at det ikke er muligt at få tilbud om nytteindsats i den virksomhed, hvor borgeren senest har været ansat – heller ikke hvis det har været en ansættelse med offentligt tilskud.

Herudover er det vigtigt at huske på, at nytteindsats maksimalt kan vare 13 uger for den enkelte, og at alle de opgaver, der bliver løst som nytteindsats, skal være opgaver, der ligger ud over det normerede niveau hos den pågældende offentlige arbejdsgiver. Dvs. at det skal være opgaver, der ellers ikke ville blive løst.

Det fremgår også af lovgivningen på området, at konkurrenceforvridende erhvervsstøtte er forbudt. Etablering, produktion samt afsætning af produkter og tjenesteydelser i forbindelse med nytteindsats må ikke være konkurrenceforvridende.

Disse regler betyder, at der på grund af variationer i det normerede niveau i opgaveløsningen i kommunerne kan være forskel fra kommune til kommune på, hvad det er muligt at udlægge som nytteindsats. Det er derfor den enkelte kommunes opgave at sikre, at reglerne er overholdt.

Hvert kvartal får De Regionale Arbejdsmarkedsråd en oversigt over brugen af løntilskud, virksomhedspraktik og nytteindsats, i de enkelte kommuner. Det giver rådene mulighed for at se, hvilke



virksomheder der har borgere i nytteindsats, hvor længe borgerne har været i nytteindsats, hvilke stillinger de er ansat i, og hvordan forholdet er mellem ordinært ansatte og ansatte med tilskud.

Blandt andet på den baggrund drøfter de årligt en overordnet strategi for kommunernes brug af nytteindsats. Da der i rådene sidder repræsentanter fra både lønmodtager- og arbejdsgiverside, giver det gode muligheder for at understøtte, at ordningen bruges på en måde, som er god for det lokale arbejdsmarked.

Vi ved fra evaluering af nytteindsatsen, at kommunerne er opmærksomme på reglerne, og at de rent faktisk også efterlever dem.

### **De to konkrete sager i København og Odense**

Anledningen til dette samråd er også to konkrete sager, som 3F har omtalt i deres fagblad. To sager, der viser, hvordan det kan gøres i to forskellige kommuner. To sager, der er udtryk for, at der i både Odense og København har været opbakning fra medarbejderrepræsentanterne til at etablere den konkrete nytteindsats.

Jeg vil ikke forholde mig konkret til lovligheden af de to projekter i Odense og København, men blot konstatere, at jeg fra Styrelsen for Arbejdsmarked

og Rekruttering er blevet oplyst om, at lokale til-  
lidsrepræsentanter har været inddraget.

I sagen fra København er der opbakning fra både  
arbejdsgiver og medarbejderside, og her blev det  
vurderet, at der var tale om opgaver, der ikke ellers  
ville være blevet løst.

I Odense har de opgaver, der indgår i Odense  
Kommunes Citykorps alle været drøftet og god-  
kendt i en arbejdsgruppe, hvor også 3F deltog.  
Den cykelbutler-ordning, der er omtalt i artiklen,  
er altså godkendt af 3F i august 2013.

Men det er som sagt vigtigt at huske på, at der er  
stor forskel på det normerede niveau for opgave-  
løsningen i de enkelte kommuner. Det betyder, at  
det, der er en kommunal opgave i den ene kom-  
mune, ikke nødvendigvis er det i en anden kom-  
mune. Derfor kan der være kommunale forskelle  
på, hvad der er lovlige opgaver til nytteindsats.

### **Afslutning**

I den tidligere omtalte analyse af nytteindsatsen,  
var en af konklusionerne, at det er en grundlæg-  
gende velfungerende ordning, der anvendes, som  
tiltænkt.

Men for at gøre brugen af ordningen endnu bedre  
og endnu mere målrettet, blev det i analysen fore-

slået, at der skal sættes yderligere fokus på at forbedre brugen og implementeringen af nytteindsats.

Denne anbefaling er drøftet med arbejdsmarkedets parter i Beskæftigelsesrådet, der bakker op om, at der skal udarbejdes et inspirationskatalog til jobcentre for at understøtte en bedre brug af ordningen. Inspirationskataloget skal give viden og inspiration om konkrete cases og best practice.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering er i gang med arbejdet, og har oplyst, at inspirationsmaterialet forventes færdigt inden udgangen af 2016.

Jeg ser derfor frem til, at kommunerne fremover bliver endnu bedre til at målrette nytteindsatsen. Få gode effekter ud af nytteindsatsen. Og selvfølgelig – bruge ordningen i respekt for, at der ikke skal være fortrængning af ordinært ansatte.