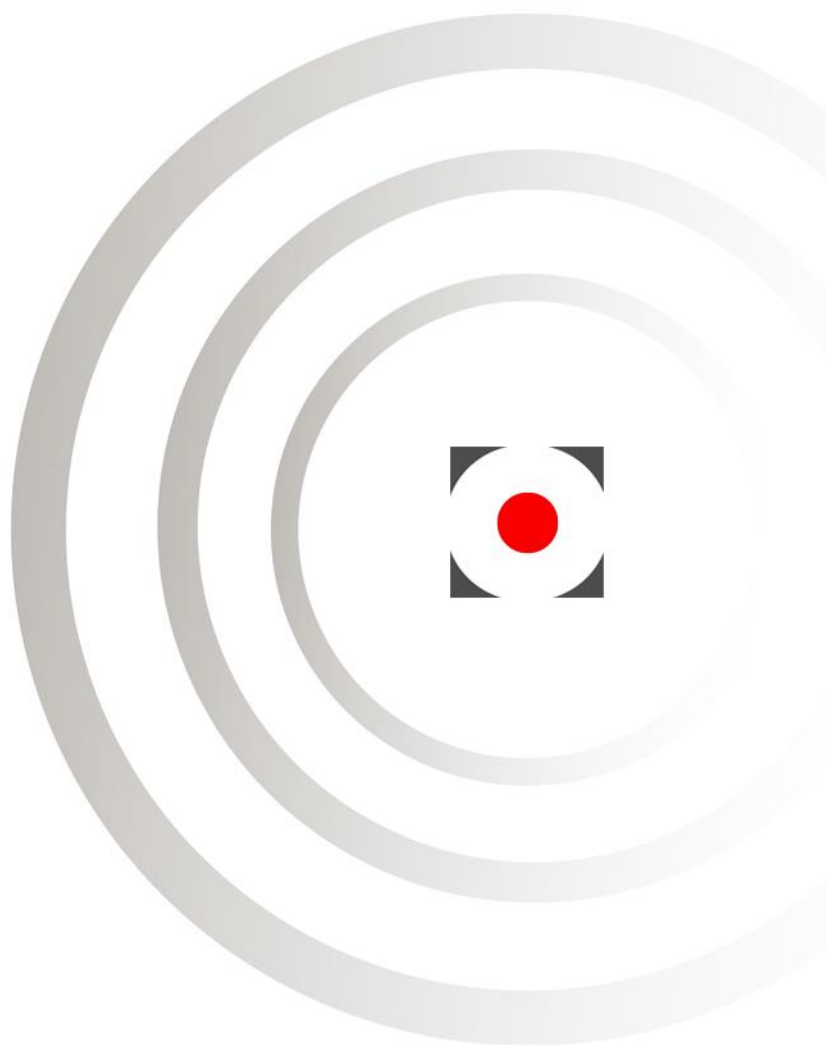


2019

Analyse af kommunernes anvendelse af ordinær uddannelse for dagpengemodtagere



Indholdsfortegnelse

1. RESUME.....	3
1.1. CENTRALE ANALYSERESULTATER	3
1.2. MULIGHED FOR AT ØGET BRUG AF UDDANNELSESAKTIVERING	4
2. INDLEDNING	6
2.1. ANALYSENS BAGGRUND OG INDHOLD.....	6
2.2. ORDINÆR UDDANNELSE I BESKÆFTIGELSESINDSATSEN	6
2.3. DATAGRUNDLAG	7
2.4. LÆSEVEJLEDNING.....	7
3. BRUGEN AF ORDINÆR UDDANNELSE FOR DAGPENGEMODTAGERNE	8
3.1. UDVIKLINGEN I GRUPPEN AF DAGPENGEMODTAGERE	8
3.2. UDVIKLINGEN I ANVENDELSEN AF ORDINÆR UDDANNELSE I BESKÆFTIGELSESINDSATSEN	8
3.3. KOMMUNALE FORSKELLE I BRUGEN AF ORDINÆR UDDANNELSE I BESKÆFTIGELSESINDSATSEN	9
3.4. STIGNING I ANVENDELSE AF DANSKUDDANNELSE OG ERHVERVSUDDANNELSE	10
3.5. DELKONKLUSION	10
4. KOMMUNALE TILGANGE TIL UDDANNELSESAKTIVERING.....	12
4.1. POLITISK OG ADMINISTRATIVT FOKUS PÅ UDDANNELSESAKTIVERING	12
4.2. LEDELSESMÆSSIG STYRING OG OPFØLGNING PÅ BRUGEN AF UDDANNELSESAKTIVERING	13
4.3. TILGANGE TIL BRUGEN AF UDDANNELSESAKTIVERING	15
4.4. DELKONKLUSION	16
5. MULIGE BARRIERER FOR BRUGEN AF ORDINÆR UDDANNELSE	18
5.1. KOMMUNERNES ØKONOMISKE RAMMER FOR BRUGEN AF ORDINÆR UDDANNELSE	18
5.2. DAGPENGEMODTAGERNES MOTIVATION FOR ORDINÆR UDDANNELSE	18
5.3. VEJLEDNING OM BRUGEN AF ORDINÆR UDDANNELSE.....	19
5.4. UDDANNELSESYSTEMETS TILBUD OG FLEKSIBILITET	21
5.5. SAMARBEJDET OM BRUGEN AF UDDANNELSESAKTIVERING	23
5.6. DELKONKLUSION	25
6. KONKLUSION	26
6.1. UDVIKLINGEN I KOMMUNERNES BRUG AF UDDANNELSESAKTIVERING.....	26
6.2. KOMMUNERNES TILGANGE TIL BRUGEN AF ORDINÆR UDDANNELSE	26
6.3. BARRIERER FOR BRUGEN AF UDDANNELSESAKTIVERING FOR DAGPENGEMODTAGERNE	27
6.4. MULIGHEDER FOR ØGET BRUG AF UDDANNELSESAKTIVERING	27

BILAG 1: METODISK TILGANG



1. Resume

Mploy har for Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) gennemført en analyse af kommunernes brug af ordinær uddannelse i beskæftigelsesindsatsen for dagpengemodtagerne. Analysen har haft fokus på følgende temaer:

- Udviklingen i kommunernes brug af ordinær uddannelse i aktiveringsindsatsen for dagpengemodtagere
- Kommunernes tilgange til brugen af ordinær uddannelse for dagpengemodtagerne
- Mulige barrierer for brugen af ordinær uddannelse for dagpengemodtagerne

1.1. Centrale analyseresultater

Ordinær uddannelse er vigtig og der er behov for mere

Analysen viser, at størstedelen af kommunerne ser ordinær uddannelse som et vigtigt redskab i beskæftigelsesindsatsen for dagpengemodtagere, bl.a. for at skabe match mellem udbuddet af ledige og de aktuelle jobåbninger. Analysen viser desuden, at ca. to tredjedele af kommunerne mener, at der er behov for at igangsætte mere ordinær uddannelse, end der sker i dag.

Store kommunale forskelle i brugen af ordinær uddannelse

Analysen viser, at aktiveringsgraden for dagpengemodtagere har været faldende fra 2011 til 2018, mens uddannelsesaktiveringsgraden har ligget stabilt på 2-3 pct. Der er imidlertid markante forskelle i kommunernes brug af uddannelsesaktivering. Der er således en gruppe af kommuner, som kun i meget begrænset omfang anvender uddannelsesaktivering, mens andre kommuner i meget betydeligt omfang anvender uddannelsesaktivering.

Forskelle i brugen af ordinær uddannelse skyldes bl.a. forskelle i kommunernes behov

Analysen viser, at flertallet af kommunerne har en udpræget efterspørgselsorienteret tilgang til brugen af ordinær uddannelse. Kommunerne anvender således primært uddannelsesaktivering, hvis det kan sikre et match mellem en ledig og en konkret jobåbning. De kommuner, som anvender ordinær uddannelse mest, er således ofte kommuner med mange ufaglærte dagpengemodtagere eller faglærte med forældede kompetencer, som har behov for opkvalificering for at kunne matche virksomhedernes behov.

Forskelle i brugen af uddannelsesaktivering skyldes også forskelle i kommunernes politiske og administrative fokus

De kommunale forskelle i brugen af uddannelsesaktivering skyldes ikke alene forskelle i kommunernes behov. Analysen viser, at det politiske og administrative fokus i kommunerne på brugen af uddannelsesaktivering har betydning for anvendelsen af uddannelsesaktivering. I flertallet af kommunerne er der betydeligt politisk og administrativt fokus på brugen af ordinær uddannelse for dagpengemodtagerne. Der er imidlertid også en gruppe af kommuner, hvor det politiske og administrative fokus på uddannelsesaktivering er begrænset. Flere kommuner har i den forbindelse fremhævet, at deres fokus på virksomhedsrettet aktivering har overskygget brugen af uddannelsesaktivering.

Vigtige barrierer for øget brug af uddannelsesaktivering

Analysen har afdækket en række mulige barrierer for brugen af uddannelsesaktivering i kommunerne. I den sammenhæng viser analysen:

- At ca. halvdelen af kommunerne oplever, at de økonomiske rammer for brugen af ordinær uddannelse for dagpengemodtagere kun i begrænset omfang eller slet ikke er gode, mens

den anden halvdel af kommunerne vurderer, at de økonomiske rammer er gode. Begrænsede økonomiske rammer kan i nogle kommuner betyde, at de må sige nej til relevant ordinær uddannelse.

- At langt de fleste kommuner oplever, at de lediges motivation kan udgøre en barriere for påbegyndelse i ordinær uddannelse. Mange ledige dagpengemodtagere har dårlige erfaringer med uddannelsessystemet og er svære at motivere for uddannelse – særligt uddannelsesløft. Den manglende motivation forstærkes af de gunstige konjunkturer, som indebærer, at der ofte kan være muligheder for at komme i job uden forudgående opkvalificering.
- At der som følge af motivationsudfordringen stilles store krav til kommunernes vejledningsindsats og arbejde med de lediges motivation. I den sammenhæng viser analysen, at der i en række kommuner kan være potentialer for at styrke den uddannelsesrettede rådgivningsindsats, herunder sagsbehandlernes viden om uddannelsessystemet og evne til at arbejde med de lediges motivation.
- At en markant andel af kommunerne ønsker, at uddannelsessystemet bliver mere fleksibelt i forhold til opstartstidspunkter, holdstørrelser, geografisk udbud mv. Kommunerne oplever bl.a., at uddannelsesforløb må droppes, da holdene ikke kan fyldes op. Flere af kommunerne forsøger at løse disse udfordringer ved at samarbejde på tværs af kommunegrænser, hvilket medvirker til afhjælpe dele af problemstillingen.

1.2. Mulighed for at øget brug af uddannelsesaktivering

Med udgangspunkt i ovenstående har mploy følgende bud på, hvordan FH kan fremme kommunernes brug af ordinær uddannelse for dagpengemodtagere:

Sætte uddannelsesaktivering på dagsordenen i kommunerne

Det politiske og administrative fokus på brugen af uddannelsesaktivering har betydning for i hvilket omfang kommunerne anvender uddannelsesaktivering. FH vil kunne fremme anvendelsen af uddannelsesaktivering ved at understøtte, at brugen af uddannelsesaktivering sættes på dagsordenen i kommunerne både på det politiske og det administrative niveau. Det kan ske via generelle kampagner, via a-kasserne og via politiske indflydelseskanaler.

Markedsføring af ordinær uddannelse for medlemmerne

De lediges manglende motivation for ordinær uddannelse udgør ifølge kommunerne ofte en barriere for, at de påbegynder ordinær uddannelse. FH vil kunne fremme brugen af uddannelsesaktivering ved at italesætte og markedsføre betydningen af ordinær uddannelse for de lediges mulighed for at opnå en varig tilknytning til arbejdsmarkedet. En sådan "holdningsbearbejdelse" vil kunne bidrage til at hæve de lediges efterspørgsel efter ordinær uddannelse.

Øget brug af opkvalificeringspuljen

Mange ledige med behov for kompetenceløft, som kan sikre dem en mere varig tilknytning til arbejdsmarkedet, kan ikke motiveres til ordinær uddannelse på grund af økonomiske konjunkturer som muliggør, at de kan komme i job her-og-nu. Der er potentialer for at understøtte et kompetenceløft blandt denne gruppe af lediges, ved at sætte mere fokus på kompetenceløft, når de er kommet i job. I den forbindelse kan FH markedsføre brugen af puljen til opkvalificeringsjobs, som mange kommuner kun i begrænset omfang har fokus på.

Styrke a-kassernes samarbejde med jobcentrene

Kommunerne angiver generelt, at et velfungerende samarbejde med a-kasserne omkring rådgivningen af de ledige har stor betydning anvendelsen af ordinær uddannelse. FH kan fremme

brugen af uddannelsesaktivering ved via a-kasserne at sætte fokus på at styrke den uddannelsesrettede rådgivningsindsats. Dette kan bl.a. omhandle:

- Etablering af fælles strategisk tilgang til anvendelsen af uddannelsesaktivering, herunder fælles retningslinjer for den uddannelsesrettede rådgivning.
- Samarbejde omkring tidlig screening af ledige dagpengemodtagere med behov for kompetenceløft.
- Tidlig rådgivning af ledige om muligheden for kompetenceløft via ordinær uddannelse, så rådgivningen af ledige med behov for kompetenceløft startes ved første møde med jobcenteret eller ved første fællessamtale med a-kasse og jobcenter.

Mere fleksible rammer for brugen af puljen til uddannelsesløft

Kommunerne angiver næsten samstemmende, at reglerne for brugen af uddannelsesløftordningen er for stramme, hvilket gør, at ordningen ofte ikke benyttes. Det fremhæves primært, at det i mange tilfælde ikke er praktisk muligt at gennemføre de nødvendige uddannelsesaktiviteter i dagpengeperioden. FH kan fremme brugen af puljen til uddannelsesløft ved at indgå i en politisk dialog omkring nødvendige tilpasninger af ordningen.



2. Indledning

Denne rapport sammenfatter resultaterne af en analyse af kommunernes anvendelse af ordinær uddannelse i beskæftigelsesindsatsen for dagpengemodtagerne. Analysen er udarbejdet primo 2019 af mploy for Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH).

2.1. Analysens baggrund og indhold

Ordinær uddannelse er et vigtigt redskab i beskæftigelsesindsatsen. Ordinær uddannelse kan hæve de lediges kompetencer, og kan medvirke til at ledige kommer i beskæftigelse og oprettholder en varig tilknytning til arbejdsmarkedet. Ordinær uddannelse kan samtidig være afgørende for ledige, som f.eks. på grund af alder, nedslidning eller forældede kompetencer har behov for et brancheskift. Der er imidlertid meget stor forskel på kommunernes anvendelse af ordinær uddannelse. Nogle kommuner anvender stort set ikke ordinær uddannelse for dagpengemodtagere, mens ordinær uddannelse for andre kommuner er det mest anvendte redskab for denne målgruppe.

På den baggrund har FH bedt mploy om at udarbejde en analyse af kommunernes anvendelse af ordinær uddannelse i beskæftigelsesindsatsen for dagpengemodtagere. Analysen skal belyse udviklingen over tid i kommunernes anvendelse af ordinær uddannelse. Den skal desuden belyse hvilke forhold, som har betydning for kommunernes anvendelse af ordinær uddannelse, herunder hvilke forhold som kan forklare de store forskelle i kommunernes brug af ordinær uddannelse. Der sættes fokus på følgende temaer og undertemaer:

Tema 1: Udvikling i kommunernes anvendelse af ordinær uddannelse i aktiveringsindsatsen for dagpengemodtagere fra 2011-2018

- I hvilket omfang anvender kommunerne ordinær uddannelse i aktiveringsindsatsen?
- Hvordan har udviklingen været over tid?
- Hvilke forskelle er der i kommunernes brug af ordinær uddannelse for dagpengemodtagerne?

Tema 2: Kommunale tilgange til brugen af ordinær uddannelse for dagpengemodtagerne

- Politisk og administrativt fokus på brugen af ordinær uddannelse
- Ledelsesmæssig styring og opfølgning på brugen af ordinær uddannelse
- Strategiske tilgange til brugen af ordinær uddannelse

Tema 3: Mulige barrierer for brugen af ordinær uddannelse for dagpengemodtagerne

- Kommunernes økonomiske rammer for brugen af ordinær uddannelse
- De lediges motivation for opkvalificering gennem ordinær uddannelse
- Kommunernes vejledningsindsats i forhold til ordinær uddannelse
- Uddannelsesinstitutionernes udbud og fleksibilitet
- Samarbejdet med øvrige jobcentre, a-kasser og uddannelsesinstitutioner

2.2. Ordinær uddannelse i beskæftigelsesindsatsen

Ordinær uddannelse omfatter i analysen uddannelser, som udbydes i det ordinære uddannelsessystem. Det ordinære uddannelsessystem består af folkeskolen, ungdomsuddannelserne og de videregående uddannelser. Uddannelserne i voksen- og efteruddannelsessystemet svarer til uddannelserne i det ordinære uddannelsessystem, men er målrettet voksne over 18 år.



Ordinær uddannelse

Ordinær uddannelse kan samlet beskrives som:

- Uddannelse efter takstkatalogerne på Undervisningsministeriets, Kulturministeriets og Videnskabsministeriets områder, fx AMU-uddannelserne
- De fleste korterevarende, mellemlange og længerevarende videregående uddannelser (undtaget uddannelser rettet mod særlige målgrupper, fx produktionsskoler, TAMU, EGU)
- Visse uddannelser, der ikke er rettet direkte mod arbejdsmarkedet (fx gymnasiale uddannelser, ungdomsuddannelser og andre forberedende uddannelser –AVU, FVU)
- Danskuddannelse til voksne udlændige m.fl.

2.3. Datagrundlag¹

Analysen af kommunernes brug af ordinær uddannelse i beskæftigelsesindsatsen for dagpengemodtagere bygger på følgende datakilder:

Registeranalyse: Udviklingen i kommunernes faktuelle brug af ordinær uddannelse i beskæftigelsesindsatsen for dagpengemodtagere er belyst på baggrund af registerdata trukket fra jobindsats.dk.

Spørgeskemaundersøgelse: Belysningen af faktorer, der kan forklare kommunernes brug af ordinær uddannelse for dagpengemodtagerne, er belyst på baggrund af en elektronisk spørgeskemaundersøgelse blandt de teamledere/afdelingsledere i jobcentrene, der har ansvaret for dagpengeindsatsen. Svarprocenten i spørgeskemaundersøgelsen er 60 pct.

Telefoninterview: Med henblik på at uddybe og nuancere data fra spørgeskemaundersøgelsen er der desuden gennemført 20 semistrukturerede telefoninterviews af ca. 25 minutters varighed med respondenter fra spørgeskemaundersøgelsen. Der er lagt vægt på at gennemføre interviews med jobcentre, som bruger ordinær uddannelse henholdsvis stort. Middel eller lavt omfang.

For at kvalificere datagrundlaget er der desuden gennemført desk research i forhold til tidligere undersøgelser mv. med relevans for undersøgelsen.

2.4. Læsevejledning

Rapporten er struktureret som følger:

- I afsnit 2 gennemgås udviklingen i kommunernes brug af ordinær uddannelse i den aktive indsats for dagpengemodtagerne.
- I afsnit 3 belyses de kommunale tilgange til brug af uddannelsesaktivering, herunder det politiske og administrative fokus på brugen af ordinær uddannelse, den ledelsesmæssige styring og opfølgning samt kommunernes strategiske tilgange til brugen af ordinær uddannelse.
- I afsnit 4 belyses mulige barrierer for brugen af ordinær uddannelse for dagpengemodtagere. Der sættes fokus på kommunernes økonomiske rammer, de lediges motivation, kommunernes vejledningsindsats samt uddannelsesinstitutionernes udbud og fleksibilitet.

¹ Bilag 1 indeholder en mere detaljeret redegørelse for den anvendte metode

3. Brugen af ordinær uddannelse for dagpengemodtagerne

I dette afsnit belyses udviklingen i kommunernes brug af ordinær uddannelse for dagpengemodtagerne fra 2014-2018. Der vil være fokus på følgende temaer:

- Udviklingen i gruppen af dagpengemodtagere
- Udviklingen i anvendelsen af ordinær uddannelse i beskæftigelsesindsatsen
- Kommunale forskelle i brugen af ordinær uddannelse beskæftigelsesindsatsen
- Uddannelser, varigheder og forløb

Afsnittet bygger på registerdata fra jobindsats.dk.

3.1. Udviklingen i gruppen af dagpengemodtagere

Der er sket et fald i antallet af dagpengemodtagere

Perioden 2014-2018 har været præget af økonomisk vækst og en stigende efterspørgsel efter arbejdskraft blandt virksomhederne. Det ses bl.a. i et gradvist fald i antallet af fuldtidspersoner på dagpenge, jf. figur 1.

I perioden fra 2014 faldt antallet af fuldtidspersoner på dagpenge fra 93.857 til 79.075, hvilket udgør et fald på 16 pct. Det svarer til, at kommunerne i gennemsnit har reduceret antallet af fuldtidspersoner med 150.

Figur 1: Dagpengemodtagere fordelt på køn, alder og herkomst 2014-2018

	2014	2015	2016	2017	2018
Fuldtidspersoner	93.857	86.383	80.555	80.556	79.075
Kvinder	53%	53%	55%	54%	54%
Mænd	47%	47%	45%	46%	46%
Dansker	82%	81%	80%	78%	77%
Vestlig	6%	7%	8%	9%	10%
Ikke-vestlig	11%	12%	12%	13%	13%
16-29 år	27%	28%	30%	30%	30%
30-39 år	25%	24%	24%	25%	25%
40-49 år	22%	21%	19%	18%	18%
50-59 år	21%	21%	20%	20%	19%
60+ år	5%	6%	6%	7%	8%

Kilde: Jobindsats

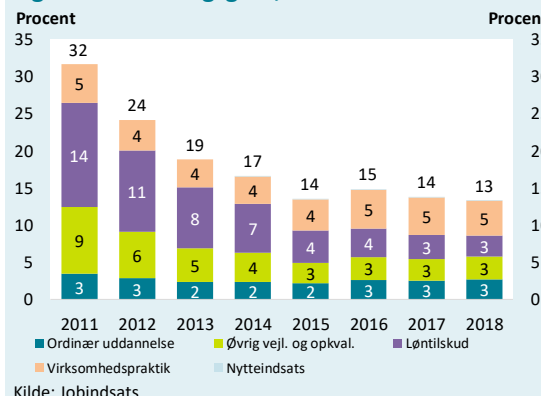
Reduktionen i antallet af dagpengemodtagere har medført mindre forskydninger i sammensætningen af gruppen af dagpengemodtagere. Det fremgår således af figur 1, at andelen af dagpengemodtagere over 60 år og under 30 år er vokset lidt, mens der er sket et mindre fald i andelen af dagpengemodtagere fra 40-49 år. Samtidig er der sket en mindre stigning i andelen af dagpengemodtagere med anden baggrund end dansk.

3.2. Udviklingen i anvendelsen af ordinær uddannelse i beskæftigelsesindsatsen

Uændrede ordinære uddannelsesaktiveringsgrader trods faldende aktiveringsgrader

Aktiveringsgraden angiver den andel af året, hvor de ledige i gennemsnit er i aktivering. Der har på landsplan været faldende aktiveringsgrader fra 2011 til 2018 jf. figur 2. Således faldt den samlede aktiveringsgrad for dagpengemodtagere fra 32 pct. i 2011 til 13 pct. i 2018.

Figur 2: Aktiveringsgrad, 2011 - 2018



Kilde: Jobindsats

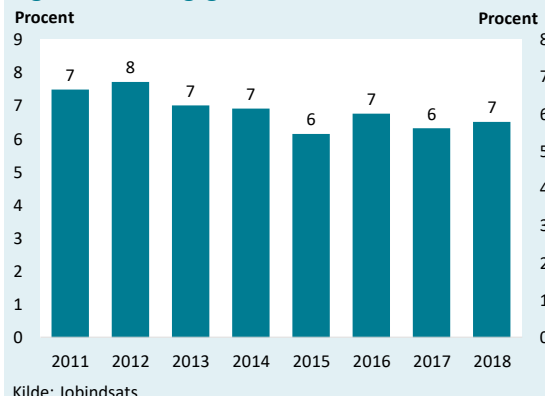
Figuren viser også aktiveringsgraderne for de redskabstyper, som anvendes i den aktive indsats for dagpengemodtagerne. Det fremgår, at selvom den samlede aktiveringsgrad er faldet i perioden, er "uddannelsesaktiveringsgraden" stort set uændret. Der er dog sket en mindre stigning i kommunernes gennemsnitlige brug af ordinær uddannelse fra 2015 til 2018.

Uændrede berøringsgrader

Berøringsgraden udtrykker andelen af dagpengemodtagere, som i et givent år berøres af ordinær uddannelse i aktiveringsindsatsen.

Det fremgår af figur 3, at den gennemsnitlige berøringsgrad på landsplan var på 7 pct. i 2018, og at berøringsgraden stort set har været uændret fra 2011-18.

Figur 3: Berøringsgrad, 2014-2018



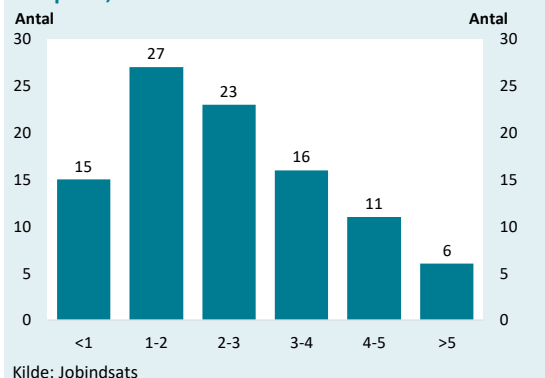
3.3. Kommunale forskelle i brugen af ordinær uddannelse beskæftigelsesindsatsen

Markante kommunale forskelle i brugen af ordinær uddannelse for dagpengemodtagerne

Selvom kommunernes gennemsnitlige brug af ordinær uddannelse stort set har været uændret i perioden fra 2011-2018, så viser analysen, at der er betydelige forskelle i kommunernes brug af ordinær uddannelse for dagpengemodtagerne.

Det fremgår således af figur 4, at der er 15 kommuner, som stort set ikke anvender ordinær uddannelse i beskæftigelsesindsatsen (uddannelsesaktiveringsgrad på under 1 pct.), mens 17 kommuner har en uddannelsesaktiveringsgrad på mere end 4 pct. De resterende kommuner har uddannelsesaktiveringsgrader på 1-3 pct.

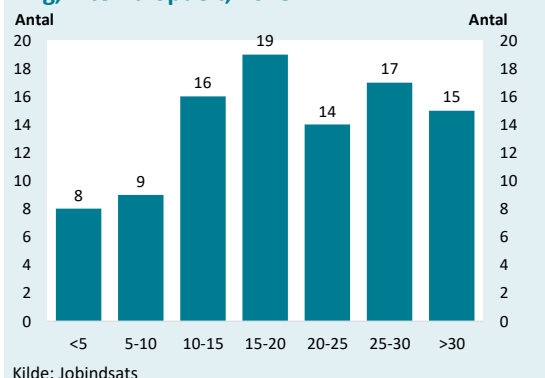
Figur 4: Ordinær uddannelsesaktiveringsgrad, intervalopdelt, 2018



Store kommunale forskelle i ordinær uddannelses andel af den samlede aktivering

Det fremgår videre af figur 5, at der ligeledes er store forskelle i, hvor meget ordinær uddannelse fylder i kommunernes samlede aktivering. Der er således f.eks. 17 kommuner, hvor ordinær uddannelse udgør mindre end 5 pct. den samlede aktivering, mens den for 30 kommuner udgør mere end 25 pct. af den samlede aktivering.

Figur 5: Ordinær uddannelses andel af aktivering, intervalopdelt, 2018



Den kommunale top og bund i brugen af uddannelsesaktivering

Nedenstående figur viser, hvor stor en andel uddannelsesaktivering udgør af kommunernes samlede aktiveringsindsats.

Figur 6: Andel af dagpengemodtagere som har mere end 16 måneders ledighed fordelt på kommuner

Top-10		Bund 10	
Frederikshavn/Læsø	55,6	Høje-Tåstrup	7,0
Vesthimmerland	43,8	Holbæk	6,5
Thisted	43,2	Greve	6,5
Ikast-Brande	41,4	Varde	4,8
Køge	41,3	Gladsaxe	4,8
Hjørring	38,1	Allerød	4,3
Bornholm	37,5	Frederiksberg	4,3
Silkeborg	36,6	Solrød	2,7
Ringkøbing-Skjern	36,4	Ærø	0,0
Fredericia	36,2	Langeland	0,0

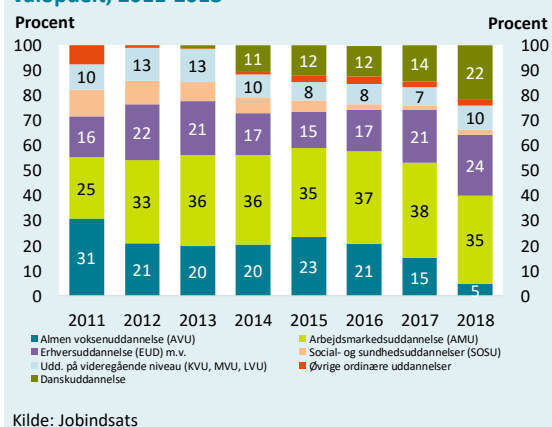
Kilde: Jobindsats

Det fremgår, at uddannelsesaktivering, i de kommuner som anvender det mest, udgør 36 – 55 pct. af den samlede aktivering for dagpengemodtagerne. I de 10 kommuner, som anvender uddannelsesaktivering mindst, udgør den kun 0-7 pct. af aktiveringsindsatsen for dagpengemodtagerne.

3.4. Stigning i anvendelse af danskuddannelse og erhvervsuddannelse

Figur 7 viser, hvordan det samlede antal udbudte uger med uddannelsesaktivering fordeles sig på forskellige typer af ordinær uddannelse. Det fremgår, at danskuddannelse fylder væsentligt mere i 2018, end det gjorde i 2011. Stigningen i andelen er på ca. 11 procentpoint. Der er ligeledes sket en væsentlig stigning i anvendelsen af erhvervsuddannelser (EUD) med 7 procentpoint. Til gengæld er der sket et markant fald i anvendelsen af almen voksenuddannelse (AVU). Arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU) udgør med 35 pct. den største andel af de udbudte uger med ordinær uddannelse. AMU's andel har ligget nogenlunde stabilt i perioden.

Figur 7: Ordinær uddannelsesaktiveringsgrad, intervalopdelt, 2011-2018



Kilde: Jobindsats

3.5. Delkonklusion

Analysen viser, at der i undersøgelsesperioden på landsplan er sket en kraftig reduktion i antallet af fuldtidspersoner på dagpenge, svarende til at gennemsnitligt fald i kommunerne på 150 fuldtidspersoner. Andelen af dagpengemodtagere over 60 år og under 30 år er vokset lidt, mens der er sket et mindre fald i andelen af dagpengemodtagere fra 40-49 år. Samtidig er der sket en mindre stigning i andelen af dagpengemodtagere med anden baggrund end dansk.

I forhold til brugen af uddannelsesaktivering viser analysen desuden:

- At uddannelsesaktiveringsgraden på landsplan - til trods for faldende overordnede aktiveringsgrader - uændret har ligget på 2-3 pct. i perioden 2011-2018.

- At andelen af ledige dagpengemodtagere, som berøres af uddannelsesaktivering, uændret har ligget på 6-7 pct. i perioden.

Ovenstående tal dækker imidlertid over markante forskelle mellem kommunerne. Der er således en gruppe af kommuner, som kun i meget begrænset omfang anvender uddannelsesaktivering, mens andre kommuner i meget betydeligt omfang anvender uddannelsesaktivering.

Endelig viser analysen, at der er sket en række ændringer i hvilke typer af ordinær uddannelse, som kommunerne anvender. Danskuddannelse fylder 11 procentpoint mere i 2018, end det gjorde i 2014. Anvendelsen af erhvervsuddannelser (EUD) er steget med 7 procentpoint. Anvendelsen af AMU har ligget konstant på 35 pct., mens der er sket et markant fald i anvendelsen af almen voksenuddannelse (AVU).



4. Kommunale tilgange til uddannelsesaktivering

I dette afsnit belyses kommunernes overordnede tilgange til brugen af uddannelsesaktivering for dagpengemodtagerne, herunder forskellene i de kommunale tilgange. Der vil være fokus på følgende temaer:

- Politisk og administrativt fokus på brugen af uddannelsesaktivering
- Ledelsesmæssig styring og opfølgning på brugen af uddannelsesaktivering
- Tilgange til brugen af uddannelsesaktivering

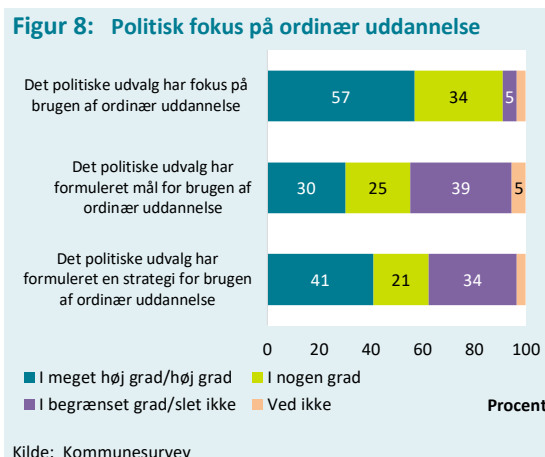
De tre temaer belyses på baggrund af data fra spørgeskemaundersøgelsen suppleret med input fra de uddybende kvalitative telefoninterviews.

4.1. Politisk og administrativt fokus på uddannelsesaktivering

I analysen har der været fokus på at belyse graden af politisk og administrativt fokus på brugen af uddannelsesaktivering, og om graden af politisk og administrativt fokus har betydning for, hvor meget kommunerne anvender uddannelsesaktivering i beskæftigelsesindsatsen.

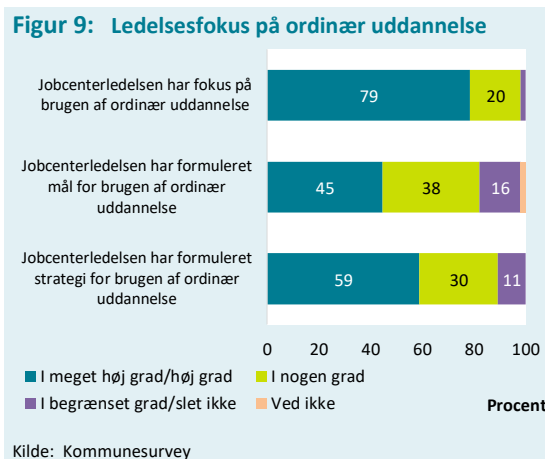
Høj grad af politisk fokus, som ikke altid er omsat til konkrete mål og strategier

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at langt de fleste kommuner angiver, at der er politisk fokus på brugen af uddannelsesaktivering. 57 pct. af kommunerne vurderer, at der i meget høj grad eller i høj grad er politisk fokus på brugen af uddannelsesaktivering, mens kun 5 pct. af kommunerne angiver, at der i begrænset grad eller slet ikke er politisk fokus på emnet, jf. figur 8. Figuren viser samtidig, at det politiske fokus ikke altid er omsat til konkrete mål for brugen af uddannelsesaktivering eller til en egentlig strategi. Flertallet af kommunerne angiver således, at de kun i nogen grad, begrænset grad eller slet ikke har formuleret mål eller udarbejdet en strategi for brugen af uddannelsesaktivering.



Administrativt fokus på uddannelsesaktivering er i højere grad omsat til mål og strategier

Spørgeskemaundersøgelsen viser tilsvarende, at der i kommunerne er stort administrativt fokus på brugen af uddannelsesaktivering. Mens 57 pct. af kommunerne vurderer, at der fra politisk hold i meget høj eller høj grad er fokus på uddannelsesaktivering, vurderer 80 pct. af kommunerne, at der er ledelsesfokus på brugen af uddannelsesaktivering, jf. figur 9. Der er samtidig flere kommuner, hvor jobcenterledelsen har formuleret mål og strategier for brugen af uddannelsesaktivering end kommuner, hvor der fra politisk side er formuleret mål og strategier.

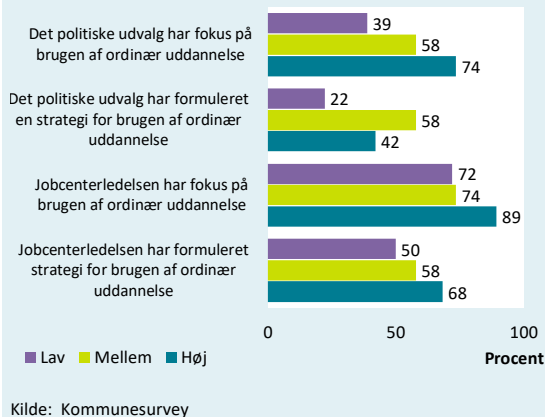


Sammenhæng mellem politisk og administrativt fokus og anvendelsen af uddannelsesaktivering

Spørgeskemaundersøgelsen indikerer, at der er en sammenhæng mellem graden af politisk og administrativt fokus på uddannelsesaktivering og graden af kommunernes anvendelse af uddannelsesaktivering, jf. figur 10.

Det fremgår, at der blandt de kommuner, som i høj grad anvender uddannelsesaktivering sammenlignet med kommuner, som i lav grad anvender uddannelsesaktivering, er markant højere andele, som vurderer, at det politiske udvalg eller jobcenterledelsen har fokus på uddannelsesaktivering og har formuleret en strategi for brugen af uddannelsesaktivering.

Figur 10: Ledelsesfokus på ordinær uddannelse



Kilde: Kommunesurvey

Det generelle indtryk fra de kvalitative interviews med kommunerne er, at det politiske og administrative fokus bidrager positivt på brugen af uddannelsesaktivering. Politisk og administrativt fokus kan bidrage til, at der skabes gode økonomiske rammer for brugen af uddannelsesaktivering. Det kan desuden bidrage til at øge troen blandt medarbejderne på, at uddannelsesaktivering er et virksomt redskab og skærpe opmærksomheden på at identificere de ledige, som vil kunne drage nytte af et kompetenceløft. Flere kommuner med begrænset politisk og administrativt fokus gav i de kvalitative interviews udtryk for, at deres fokus på virksomhedsrettet aktivering i form af virksomhedspraktikker og løntilskud overskyggede deres fokus på anvendelsen af uddannelsesaktivering.

4.2. Ledelsesmæssig styring og opfølgning på brugen af uddannelsesaktivering

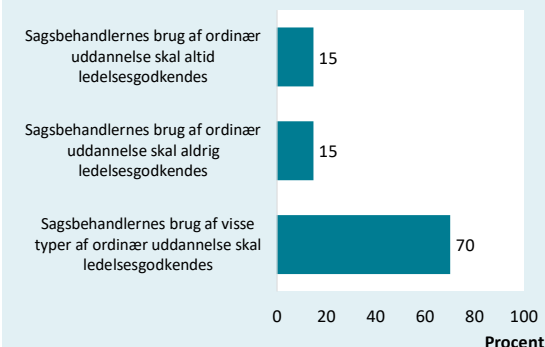
Et andet centralt tema i analysen er at få belyst omfanget af den ledelsesmæssige styring og opfølgningen på medarbejdernes brug af ordinær uddannelse, herunder at få belyst sagsbehandlernes/jobkonsulenternes frihedsgrader i forhold til beslutningen om, hvorvidt der skal anvendes uddannelsesaktivering.

Tæt ledelsesmæssig styring af brugen af uddannelsesaktivering

Spørgeskemaundersøgelsen belyser, om det primært er sagsbehandlernes, som udmønter indsatsen, eller om der sker en løbende ledelsesmæssig godkendelse og opfølgning på brugen af uddannelsesaktivering, jf. figur 11.

Det fremgår, at der i 15 pct. af kommunerne aldrig skal foretages en ledelsesgodkendelse, mens brugen af uddannelsesaktivering i 85 pct. af kommunerne altid eller i visse tilfælde skal ledelsesgodkendes. I de 70 pct. af kommunerne hvor visse typer af uddannelsesaktivering skal ledelsesgodkendes, gælder det typisk uddannelsesforløb, som ligger ud over en bestemt økonomisk ramme (92 pct.), uddannelsesforløb uden arbejdsgivererklæring (79 pct.) samt uddannelsesforløb, som ikke er omfattet af regionale positivlister eller andre støtteordninger.

Figur 11: Krav om ledelsesgodkendelse ved brug af ordinær uddannelse



Kilde: Kommunesurvey

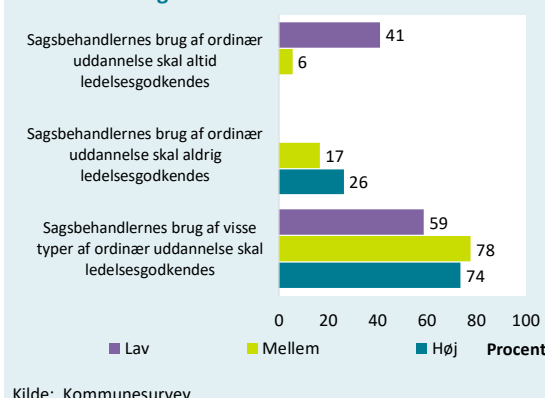
Større frihedsgrader til sagsbehandlerne i kommuner, som i høj grad bruger uddannelsesaktivering

Det fremgår af figur 12, at der er klare forskelle i kommunernes retningslinjer for ledelsesgodkendelse af brugen af uddannelsesaktivering.

I 26 pct. af de kommuner, som i høj grad bruger uddannelsesaktivering, skal uddannelsesaktivering aldrig ledelsesgodkendes. Blandt de kommuner, som i lav grad bruger uddannelsesaktivering, er der ingen, som angiver, at uddannelsesaktivering aldrig skal ledelsesgodkendes. I 74 pct. af de kommuner, som i høj grad bruger uddannelsesaktivering, skal uddannelsesaktivering skal visse typer af uddannelsesaktivering ledelsesgodkendes. Den tilsvarende andel for kommuner, som i lav grad bruger uddannelsesaktivering er 59.

I kommuner, som i høj grad bruger uddannelsesaktivering, har sagsbehandlerne således typisk større frihedsgrader end i kommuner, som i lav grad bruger uddannelsesaktivering.

Figur 12: Krav om ledelsesgodkendelse opdelt på kommunekategorier



Kilde: Kommunesurvey

Tæt ledelsesmæssig opfølgning på brugen af uddannelsesaktivering i alle kommuner

Analysen viser, at der i størstedelen af kommunerne er en tæt administrativ opfølgning på brugen af uddannelsesaktivering, jf. figur 13.

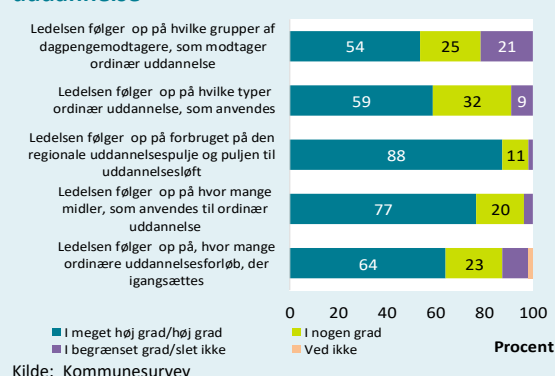
Det fremgår, at det primære fokus for kommunernes ledelsesmæssige opfølgning er antallet af igangsatte forløb samt hvor mange midler, der anvendes i indsatsen.

Samtidig tilkendegiver 64 pct. af kommunerne, at de enten i meget høj eller høj grad følger op på, hvor mange forløb der igangsættes. Der er 74 pct. af kommunerne, som i meget høj eller høj grad følger op på ressourceanvendelsen. Mens hele 88 pct. i meget høj eller høj grad følger op på forbruget af de regionale uddannelsespuljer og puljen til uddannelsesløft, hvilket viser et særdeles stort fokus på uddannelsespuljerne.

Der er ikke nævneværdige forskelle i graden af ledelsesopfølgning på brugen af ordinær uddannelse blandt kommuner, som i henholdsvis høj eller lav grad bruger uddannelsesaktivering

De kvalitative interviews underbygger billedet af, at der i størstedelen af kommunerne er en tæt ledelsesmæssig styring og opfølgning på sagsbehandlerne brug af ordinær uddannelse for dagpengemodtagerne. Interviewene underbygger ligeledes billedet af, at kravet om ledelsesgodkendelse af uddannelsesaktivering, forud for igangsættelse af forløb, ofte er størst i de kommuner, som i lav grad anvender uddannelsesaktivering.

Figur 13: Ledelsesopfølgning på brug af ordinær uddannelse



Kilde: Kommunesurvey

4.3. Tilgange til brugen af uddannelsesaktivering

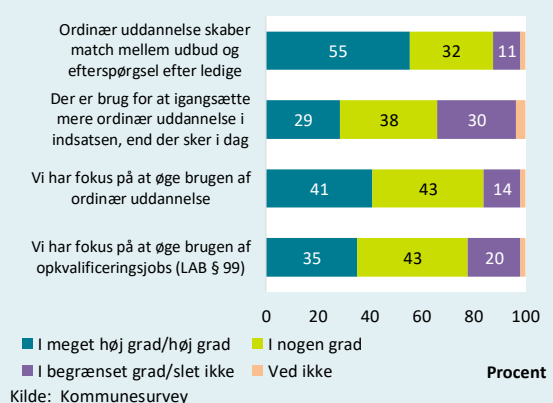
Et andet centralt tema i analysen er at få belyst kommunernes tilgange til brugen af uddannelsesaktivering. I den sammenhæng er der fokus på kommunernes overvejelser i forhold til anvendelsen af uddannelsesaktivering samt behov for og fokus på at øge anvendelsen af uddannelsesaktivering. Til sidst afdækkes, hvorvidt kommunernes tilgang til uddannelsesaktivering primært tager udgangspunkt i arbejdsmarkedets behov eller i den lediges ønsker og kompetencer.

Uddannelsesaktivering et vigtigt redskab for at skabe match mellem ledige og virksomheder

I spørgeskemaundersøgelsen er kommunerne blevet bedt om at vurdere betydningen af og behovet for ordinær uddannelse for dagpengemodtagerne.

Det fremgår af figur 14, at kommunerne i overvejende grad tillægger ordinær uddannelse betydning i forhold til at skabe et match mellem virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft og udbuddet af ledige. Mere end halvdelen (55 pct.) af kommunerne angiver, at de i meget høj eller høj grad vurderer, at ordinær uddannelse er afgørende for at skabe match. Dette vidner om, at ordinær uddannelse potentielt kan spille en stor rolle i forhold til at understøtte virksomhederne og nedbringe ledigheden. Desuden angiver ca. 29 pct. af kommunerne, at der i meget høj eller høj grad er behov for at igangsætte mere ordinær uddannelse end der sker i dag. Mens en tilsvarende andel angiver, at det kun i begrænset grad eller slet ikke er brug for at igangsætte mere ordinær uddannelse.

Figur 14: Behov for og prioritering af ordinær uddannelse

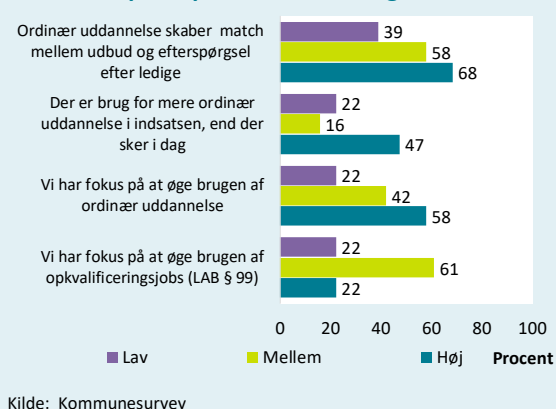


Klare kommunale forskelle i vurderingen af betydningen af ordinær uddannelse og i prioriteringen af anvendelsen af ordinær uddannelse

Der er imidlertid klare kommunale forskelle på kommunernes vurdering af betydningen af og behov for ordinær uddannelse, afhængigt af om de anvender ordinær uddannelse meget, mellem eller lidt, jf. figur 15.

Blandt de kommuner, som anvender ordinær uddannelse mest, angiver 68 pct., at ordinær uddannelse i meget høj eller høj grad er afgørende for at skabe match. Den tilsvarende andel i kommunerne, der anvender ordinær uddannelse mindst, er på kun 39 pct. Tilsvarende er der i gruppen af kommuner, som anvender ordinær uddannelse mest, væsentlig større andele, som i meget høj eller høj grad vurderer, at der er brug for igangsætte mere ordinær uddannelse end der sker i dag og som vurderer, at der i kommunen er fokus på at øge brugen af ordinær uddannelse.

Figur 15: Behov for og prioritering af ordinær uddannelse opdelt på kommunekategorier



Uddannelsesaktivering anvendes primært med udgangspunkt i virksomhedernes behov

I brugen af uddannelsesaktivering kan der sondres mellem en efterspørgselsorienteret tilgang, hvor uddannelsesaktivering anvendes med henblik på at imødekomme virksomhedernes kvalifikationsbehov og en udbudsorienteret tilgang, hvor uddannelsesaktivering anvendes med henblik på at imødekomme de lediges ønsker og behov.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at størstedelen af jobcentre primært anvender uddannelsesaktivering, hvis det afspejler de lokale virksomheders kompetencebehov. Det fremgår, at 51 pct. af jobcentre angiver, at de i meget høj eller høj grad primært tager udgangspunkt i de lokale virksomheders behov, når de anvender uddannelsesaktivering jf. figur 16. Samtidig angiver 53 pct. af jobcentre, at de i meget høj eller høj grad ikke igangsætter ordinær uddannelse, hvis de vurderer, at de ledige vil kunne få job inden for deres beskæftigelsesmål med deres nuværende kompetencer.

Det fremgår af figur 17, at i de kommuner, som anvender ordinær uddannelse mest, er der en større andel, som i meget høj grad eller høj grad vurderer, at de tager udgangspunkt i virksomhedernes dokumenterede behov, sammenlignet med gruppen af kommuner, som anvender ordinær uddannelse mindst.

De kvalitative interviews understøttede, at uddannelsesaktivering primært anvendes, hvis det umiddelbart kan fremme den lediges vej til varig beskæftigelse. Det er derfor afgørende, at de lediges ønsker matcher de lokale virksomheders kompetenceefterspørgsel.

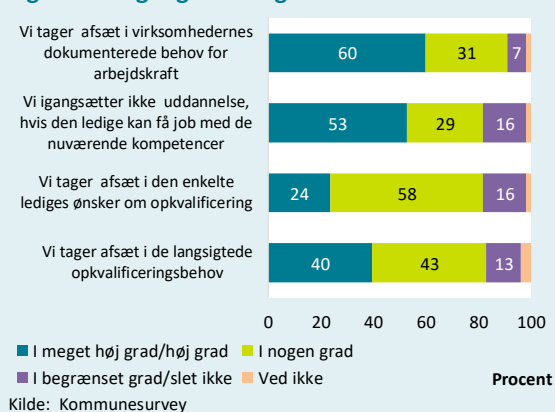
4.4. Delkonklusion

Analysen indikerer, at omfanget af politisk og administrativt fokus typisk har en positiv indvirkning på brugen af uddannelsesaktivering. Det fremgår, at der i flertallet af kommunerne er et betydeligt politisk og administrativt fokus på brugen af ordinær uddannelse for dagpengemodtagerne. Der er imidlertid også en mindre gruppe af kommuner, hvor det politiske og administrative fokus er begrænset.

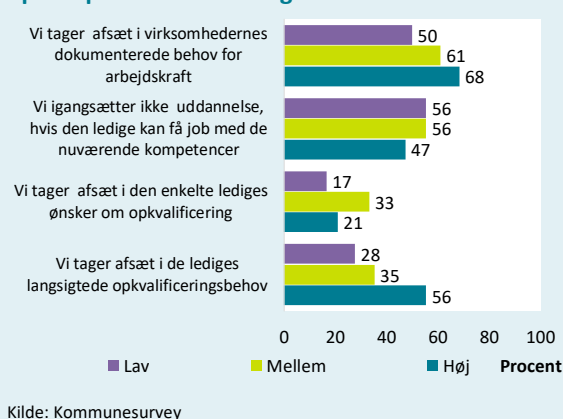
Analysen viser desuden, at der i størstedelen af kommunerne er en tæt ledelsesmæssig styring på brugen af ordinær uddannelse med krav om ledelsesgodkendelse af alt – eller visse typer af – ordinær uddannelse. Samtidig er der i størstedelen af kommunerne tæt ledelsesmæssig opfølgning på brugen af ordinær uddannelse. Fokus på styring og opfølgning er typisk at styre udgifterne.

Videre viser analysen, at flertallet af kommunerne har en udpræget efterspørgselsorienteret tilgang til brugen af ordinær uddannelse og primært anvender ordinær uddannelse, hvis det tilgodeser virksomhedernes dokumenterede kompetencebehov og dermed kan understøtte den

Figur 16: Tilgange til brug af ordinær uddannelse



Figur 17: Tilgange til brug af ordinær uddannelse opdelt på kommunekategorier



lediges hurtige tilbagevenden til arbejdsmarkedet. Den efterspørgselsorienterede tilgang er mere udpræget for de kommuner, som i størst omfang anvender ordinær uddannelse.

Hermed angives også en af de centrale forklaringsfaktorer på kommunernes forskellige brug af ordinær uddannelse. De kommuner, som anvender ordinær uddannelse mest, er således ofte kommuner, hvor der i gruppen af dagpengemodtagere er en høj andel af ufaglærte eller ledige med forældede kompetencer, som har behov for opkvalificering for at imødekomme arbejdsmarkedets behov og derigennem komme i varig beskæftigelse.



5. Mulige barrierer for brugen af ordinær uddannelse

I dette afsnit vil mulige barrierer for kommunernes brug af ordinær uddannelse til dagpengemodtagerne blive undersøgt. Der sættes fokus på:

- Kommunernes økonomiske rammer for brugen af ordinær uddannelse
- De lediges motivation for opkvalificering gennem ordinær uddannelse
- Kommunernes vejledningsindsats i forhold til ordinær uddannelse
- Uddannelsesinstitutionernes udbud og fleksibilitet
- Samarbejdet med øvrige jobcentre, a-kasser og uddannelsesinstitutioner

Temaerne belyses på baggrund af data fra spørgeskemaundersøgelsen suppleret med input fra de uddybende kvalitative telefoninterviews.

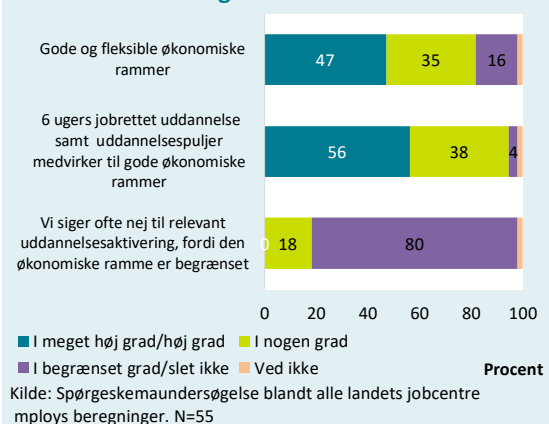
5.1. Kommunernes økonomiske rammer for brugen af ordinær uddannelse

Brugen af ordinær uddannelse for dagpengemodtagere kan i visse tilfælde være et mere omkostningsfuldt redskab end flere af de øvrige aktiveringsredskaber, som kommunerne kan gøre brug af. Undersøgelsen har derfor sat fokus på, om de økonomiske rammer kan udgøre en barriere for brugen af ordinær uddannelse for dagpengemodtagere.

Økonomi kan være en begrænsning for kommunernes brug af ordinær uddannelse

Analysen viser, at ca. halvdelen af kommunerne oplever, at de økonomiske rammer for brugen af ordinær uddannelse for dagpengemodtagere kun i begrænset omfang eller slet ikke er gode, mens den anden halvdel af kommunerne vurderer, at de økonomiske rammer i meget høj eller høj grad er gode, jf. figur 18. Begrænsede økonomiske rammer kan i nogle kommuner betyde, at de må sige nej til relevant ordinær uddannelse. 18 pct. af kommunerne angiver, at begrænsede økonomiske rammer i nogen grad betyder, at de siger nej til relevant uddannelse, jf. figur 18. Flertallet af kommunerne mener, at de forskellige uddannelsespuljer i meget høj eller høj grad understøtter gode økonomiske rammer i kommunerne.

Figur 18: Økonomiske rammer for brug af uddannelsesaktivering



5.2. Dagpengemodtagernes motivation for ordinær uddannelse

En afgørende forudsætning for at dagpengemodtagerne benytter sig af mulighederne for ordinær uddannelse er, at de har den nødvendige motivation. På den baggrund har undersøgelsen sat fokus på kommunernes oplevelse af de lediges motivation.

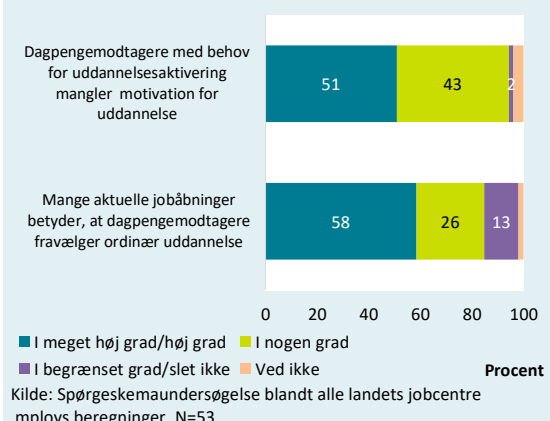
Flertallet af kommuner oplever manglende motivation hos dagpengemodtagerne

Kommunerne tilkendegiver, at de oplever, at motivationen hos de ledige ofte udgør en barriere for at øge brugen af ordinær uddannelse. Mere end halvdelen af kommunerne (51 pct.) angiver, at de meget høj grad eller høj grad oplever, at dagpengemodtagerne mangler motivation, mens 43 pct. angiver i nogen grad jf. figur 19.

Kommunerne peger i de kvalitative interviews på, at der er en gruppe af særligt ufaglærte dagpengemodtagere, som det kan være vanskeligt at motivere. Det skyldes bl.a., at denne gruppe af ledige i stort omfang tidligere har haft dårlige erfaringer med uddannelsessystemet.

Motivationsudfordringen forstærkes af de gunstige økonomiske konjunkturer. Således angiver 58 pct. af kommuner i spørgeskemaundersøgelsen, at de mange aktuelle jobåbninger i meget høj grad eller høj grad er medvirkende til at dagpengemodtagerne fravælger ordinær uddannelse, jf. figur 19.

Figur 19: De lediges motivation for ordinær uddannelse



Flere af kommunerne peger i de kvalitative interview på, at dagpengemodtagerne har en række stærke økonomiske incitamer til at fravælge ordinær uddannelse, da der på kort sigt er gode muligheder for at få bl.a. ufaglærte jobs. Der peges samtidig på, at fravalget af opkvalificering for mange indebærer en ustabil tilknytning til arbejdsmarkedet med risiko for hyppige tilbagefald til ledighed.

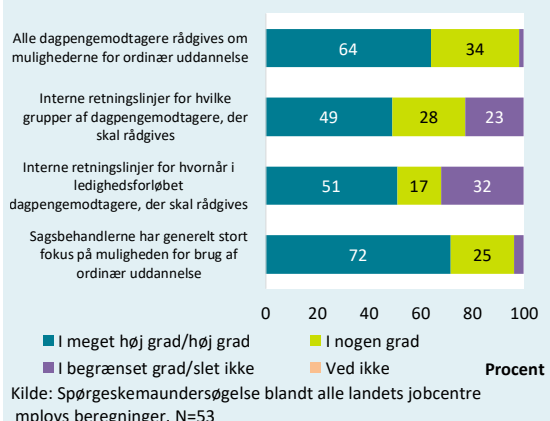
5.3. Vejledning om brugen af ordinær uddannelse

En vigtig forudsætning for at ordinær uddannelse benyttes er, at sagsbehandlere og de ledige har kendskab til mulighederne i uddannelsessystemet. Samtidig kan vejledningen af de ledige medvirke til at påvirke den enkeltes motivation i forhold til at vælge uddannelsesvejen. I dette afsnit vil kommunernes vejledningsindsats blive afdækket.

Sagsbehandlerne har fokus på ordinær uddannelse

Analysen tegner et tydeligt billede af, at der i de fleste kommuner er stort fokus hos sagsbehandlere på at rådgive de ledige om mulighederne for ordinær uddannelse. Der er 72 pct. af kommunerne, der angiver, at sagsbehandlerne i høj eller meget høj grad har stort fokus på ordinær uddannelse i kontaktføreløbet. Samtidig angiver 64 pct. af kommunerne, at alle dagpengemodtagere rådgives om mulighederne for ordinær uddannelse, jf. figur 20.

Figur 20: Fokus og retningslinjer i rådgivningsindsatsen



Det store fokus på at rådgive dagpengemodtagerne om mulighederne for ordinær uddannelse bliver udmøntet forskelligt i kommunerne. I 49 pct. af kommunerne er der i meget høj eller høj grad formuleret klare interne retningslinjer for, hvilke grupper af dagpengemodtagere, som særligt skal rådgives om mulighederne for ordinær uddannelse. Mens 23 pct. af kommunerne i begrænset grad eller slet ikke har sådanne retningslinjer. Der er 51 pct. af kommunerne, som har formuleret retningslinjer for, hvornår i ledighedsforløbet dagpengemodtagerne skal rådgives om ordinær uddannelse, mens 32 pct. af kommunerne i begrænset grad eller slet ikke har retningslinjer for dette, jf. figur 20.

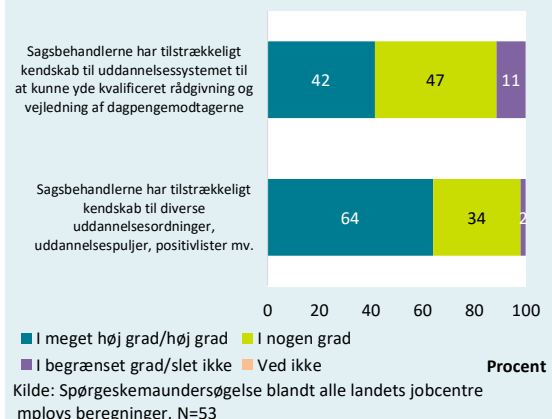
I en række af de kvalitative interviews med kommunerne, peges der på, at det i jobsamtalerne med dagpengemodtagerne kan være svært at få tid til den motiverende og uddannelsesrettede vejledning. Derfor har flere kommuner haft succes med at benytte uddannelsesansvarlige (eller uddannelsesambassadører), som varetager den uddannelsesrettede vejledning og har tid til at drøfte de forskellige uddannelsesmuligheder og arbejde med den lediges motivation.

Potentiale for at øge sagsbehandlernes kendskab til uddannelsessystemet

En væsentlig forudsætning for at dagpengemodtagerne får en værdifuld rådgivning og mulighederne for brug af ordinær uddannelse er, at sagsbehandlerne har den rette viden om uddannelsessystemet og uddannelsesordningerne.

Analysen viser, at der er potentiale for at øge sagsbehandlernes viden og kendskab til uddannelsessystemet og uddannelsesordningerne. Mindre end halvdelen af kommunerne (42 pct.) angiver, at sagsbehandlerne i høj eller meget høj grad har tilstrækkelig viden om uddannelsessystemet. Mens 58 pct. af kommunerne angiver, at sagsbehandlerne i nogen grad, begrænset grad eller slet ikke har tilstrækkeligt kendskab til uddannelsessystemet, jf. figur 21.

Figur 21: Sagsbehandlernes kendskab til uddannelsesordningerne og uddannelsessystemet



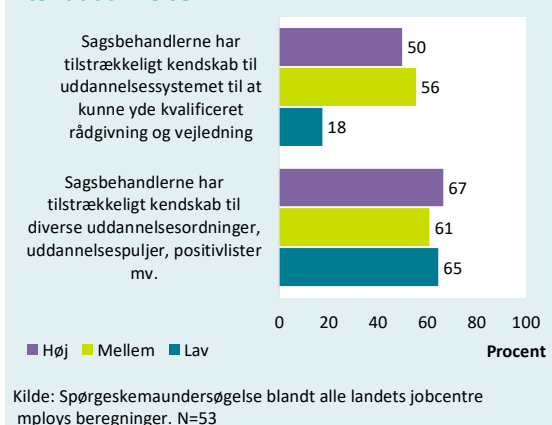
Sagsbehandlernes kendskab til uddannelsesordningerne er større end deres kendskab til uddannelsessystemet. To ud af tre kommuner (64 pct.) vurderer, at sagsbehandlerne i meget høj grad eller høj grad har tilstrækkelig viden om uddannelsesordningerne, mens kun 2 pct. tilkendegiver, at jobkonsulenternes viden er begrænset, jf. figur 21.

Sammenhæng mellem anvendelsen af ordinær uddannelse og sagsbehandlernes kendskab til uddannelsessystemet

Analysen indikerer, at der er en sammenhæng mellem sagsbehandlernes kendskab til uddannelsessystemet og graden af kommunernes anvendelse af uddannelsesaktivering, jf. figur 22.

Det fremgår, at der i kommuner, som anvender meget uddannelsesaktivering, er et højere kendskab til uddannelsessystemet blandt sagsbehandlerne end i kommuner, som i mindre grad anvender uddannelsesaktivering.

Figur 22: Sagsbehandlernes kendskab til uddannelsesordningerne og uddannelsessystemet fordelt på kommunernes anvendelsesgrad af ordinær uddannelse



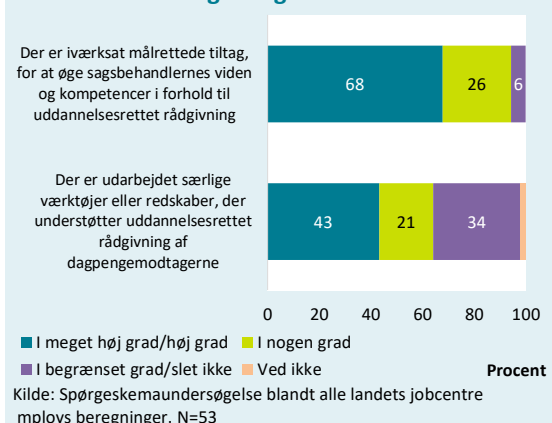
I kommuner, som i høj grad anvender uddannelsesaktivering, angiver 50 pct., at sagsbehandlerne i meget høj eller høj grad har et tilstrækkeligt kendskab. Den tilsvarende andel i kommuner, som i lav grad anvender uddannelsesaktivering er 18 pct., jf. figur 22.

Fokus på at øge sagsbehandlernes viden og kompetencer i forhold til den uddannelsesrettede rådgivning

Hovedparten af kommunerne har igangsat initiativer, som skal medvirke til at øge sagsbehandlerens viden og kompetencer i forhold til den uddannelsesrettede rådgivning.

Således viser analysen, at 68 pct. af kommunerne i meget høj grad eller høj grad har igangsat målrettede tiltag for at øge sagsbehandlernes viden og kompetencer på uddannelsesområdet. Mens 43 pct. af kommunerne angiver, at de i meget høj grad eller høj grad har udarbejdet særlige værktøjer og redskaber til at understøtte den uddannelsesrettede rådgivning, jf. figur 23.

Figur 23: Initiativer til at understøtte den uddannelsesrettede rådgivningsindsats



De kvalitative interviews indikerer, at mange af de kommuner, som høj grad benytter ordinær uddannelse har sat fokus på at udbygge deres rådgivningskompetencer. Det er bl.a. sket ved at styrke sagsbehandlernes viden om uddannelsessystemet eller ved at ansætte uddannelsesambassadører, som har understøttet den uddannelsesrettede vejledningsindsats. Der afvikles bl.a. temadage med fokus på uddannelsesmulighederne for dagpengemodtagerne samt besøg på relevante uddannelsesinstitutioner.

5.4. Uddannelsessystemets tilbud og fleksibilitet

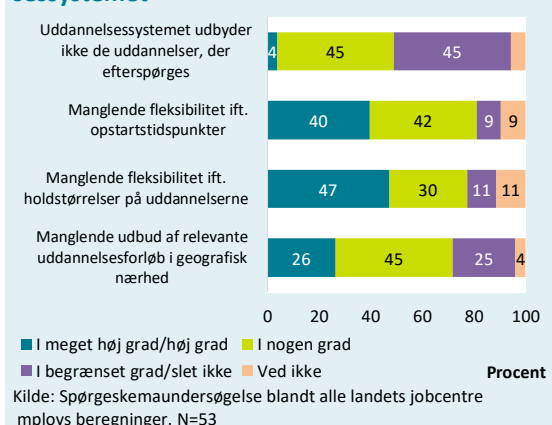
En væsentlig faktor for brugen af ordinær uddannelse er, at uddannelsessystemet leverer de uddannelser, der efterspørges, og der er fleksibilitet i forhold til opstartstidspunkter og holdstørrelser mv., som kommunerne efterspørger.

Uddannelsessystemet udbyder generelt de rette uddannelser

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at 90 pct. af kommunerne i meget høj, høj eller nogen grad mener, at uddannelsessystemet udbyder de uddannelser, der efterspørges. Kun 4 pct. af kommunerne angiver, at uddannelsessystemet i begrænset grad eller slet ikke udbyder de efterspurgte uddannelser, jf. figur 24.

Dog peger mere end hver fjerde kommune (26 pct.) på, at der mangler relevante ordinære uddannelsesforløb på uddannelsesinstitutioner i deres geografisk nærhed, der gør det realistisk for visse grupper af dagpengemodtagere at kunne påbegynde uddannelsesforløb.

Figur 24: Muligheder og fleksibilitet i uddannelsessystemet



I de kvalitative interviews peger en gruppe af kommuner på, at netop den geografiske placering af uddannelserne ofte er en barriere for, at dagpengemodtagerne påbegynder et uddannelsesforløb. Det skyldes, at de ledige ikke har mulighed for at pendle en længere distance for at kunne deltage i undervisningsforløbet.

Kommunerne efterspørger større fleksibilitet i uddannelsessystemet

En række af kommunerne efterspørger mere fleksibilitet i uddannelsessystemet. Faktisk angiver 47 pct. af kommunerne, at de i meget høj grad eller høj grad oplever en manglende fleksibilitet i forhold til holdstørrelser. Mens 40 pct. af kommunerne angiver, at de i meget høj grad eller høj grad oplever en manglende fleksibilitet i forhold til opstartstidspunkter, jf. figur 24.

I de kvalitative interviews påpeger en række kommuner, at netop udfordringerne med den manglende fleksibilitet omkring opstartstidspunkter bevirker, at mange dagpengemodtagere ikke får påbegyndt et uddannelsesforløb. I stedet for uddannelsesvejen vælger de ledige at tage et job, ofte som ufaglært, frem for at vente til opstartstidspunktet på uddannelsen. Kommunerne peger på, at tidsfaktoren omkring opstartstidspunkterne er et væsentligt opmærksomhedspunkt, hvis det skal lykkes at få flere dagpengemodtagere til at påbegynde og gennemføre uddannelsesforløb.

En anden udfordring, som en stor del af kommunerne i undersøgelsen peger på, er, at ordningen med uddannelsesløft bliver begrænset af, at dagpengemodtagerne har vanskeligt ved at gennemføre forløbet i dagpengeperioden. Enkelte kommunerne peger på, at de for at løse en række af udfordringer med uddannelsesløft har et tæt samarbejde med uddannelsesinstitutionerne. Her sammensættes forløb bestående af moduler for forskellige uddannelsesinstitutioner for at sikre, at forløbene kan afvikles indenfor dagpengeperioden.

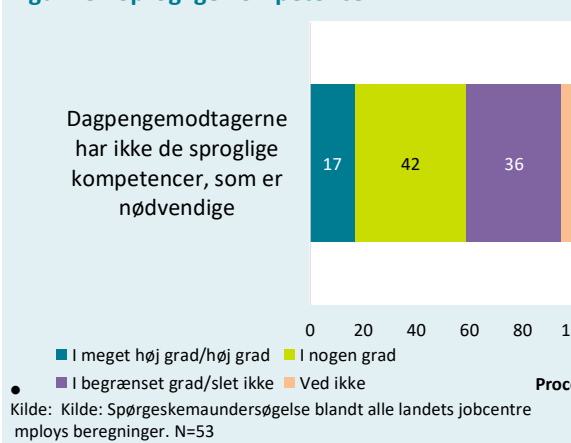
Voksende gruppe af ledige med sproglige udfordringer

I spørgeskemaundersøgelsen har kommunerne taget stilling til, hvorvidt dagpengemodtagernes sproglige kompetence kan være en barriere for brugen af uddannelse. I undersøgelsen peger 17 pct. af kommunerne på, at de sproglige udfordringer i meget høj grad eller i høj grad er en barriere for at grupper af dagpengemodtagere gør brug af uddannelsesmuligheder, jf. figur 25.

Tilgangene af særlige østeuropæiske ledige gør, at det er vanskeligt at arbejde med uddannelse, da danskundskaberne ikke er på et tilstrækkeligt niveau.

Derfor efterspørger flere kommuner, at uddannelsessystemet i højere grad tilpasses den ændrede målgruppe af dagpengemodtagere. Det skal ske med henblik på at brugen af ordinær uddannelse i højere grad kan benyttes til ledige med manglende sproglige kompetencer.

Figur 25: Sproglige kompetencer



5.5. Samarbejdet om brugen af uddannelsesaktivering

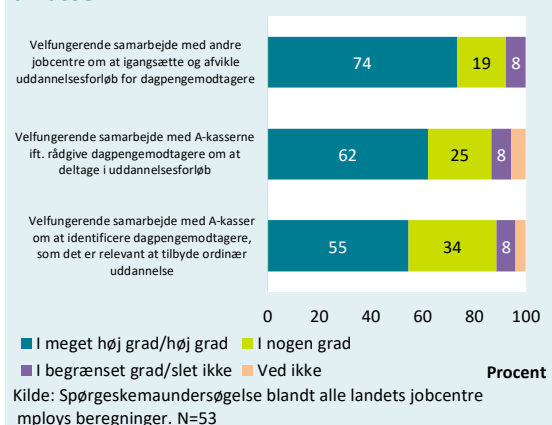
Brugen af ordinær uddannelse kræver samarbejde med a-kasserne, uddannelsesinstitutioner og øvrige jobcentre. I dette afsnit sættes fokus på kommunernes oplevelse af samarbejdet.

Tæt samarbejde med jobcentrene

Spørgeskemaundersøgelsen belyser, hvorvidt kommunerne oplever at have et velfungerende samarbejde med andre jobcentre om igangsættelsen og afviklingen af uddannelsesforløb for dagpengemodtagere.

74 pct. af kommunerne angiver, at de i meget høj grad eller høj grad har et velfungerende samarbejde med andre jobcentre. Kun 8 pct. af kommunerne angiver, at de i begrænset grad eller slet ikke har et velfungerende samarbejde med andre jobcentre, jf. figur 26.

Figur 26: Samarbejdet med andre jobcentre og a-kasser

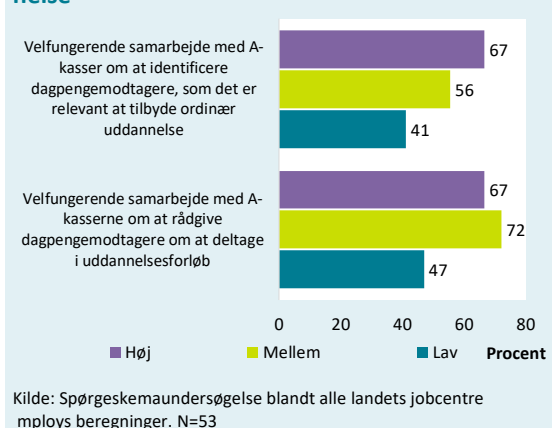


En væsentlig pointe fra de kvalitative interviews er, at netop samarbejdet på tværs af jobcentre er helt afgørende for at sikre en velfungerende uddannelsesindsats. Det skyldes, at det er vanskeligt for den enkelte kommune at samle det antal dagpengemodtagere, som er nødvendige for at uddannelsesinstitutionerne kan oprette hold. Der er derfor et stort behov for at samarbejde på tværs af kommunegrænser med henblik på at samle ledige fra flere jobcentre på fælles uddannelsesforløb. Kommunerne samarbejder ofte med nabokommunerne omkring etableringen af hele hold til uddannelsesforløb med udgangspunkt i konkrete virksomheders behov.

Flertallet af kommunerne oplever et velfungerende samarbejde med a-kasserne

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at de fleste kommuner vurderer, at de har et velfungerende samarbejde med a-kasserne. Således vurderer 55 pct. af kommunerne, at de i meget høj grad eller i høj grad har et velfungerende samarbejde med a-kasserne om at identificere dagpengemodtagere, som det er relevant at tilbyde ordinær uddannelse. Ydermere vurderer 62 pct. af kommunerne, at de i meget høj grad eller høj grad har et velfungerende samarbejde med a-kasserne i forhold til at rådgive om uddannelsesforløb, jf. figur 26.

Figur 27: Samarbejdet med a-kasser opdelt på kommunernes anvendelse af ordinær uddannelse



I interviewene peger flere kommuner på, at samarbejdet med de a-kasser, som har særligt mange dagpengemodtagere i målgruppen for ordinær uddannelse, er velfungerende og prioriteret. Samtidig tilkendegiver flere kommuner, at netop samarbejdet med a-kasserne er et vigtigt element i forhold til at motivere dagpengemodtagere i en uddannelsesretning. Der peges på, at det er særdeles vigtigt, at jobcenteret og a-kassen har en fælles plan for, hvordan uddannelsesmulighederne bliver relevante for den enkelte dagpengemodtager.

Der er imidlertid klare kommunale forskelle på kommunernes vurdering af samarbejdet med a-kasserne afhængigt af anvendelsesgraden af ordinær uddannelse, jf. figur 27.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at 67 pct. af kommuner, som anvender meget ordinær uddannelse i meget høj eller høj grad, har et velfungerende samarbejde med a-kasserne om at identificere dagpengemodtagere i målgruppen samt i forhold til at samarbejde om uddannelsesrådgivningen. De tilsvarende andel i kommuner, som i lav grad bruger uddannelsesaktivering, er henholdsvis 41 pct. og 47 pct.

Tallene fra spørgeskemaundersøgelsen indikerer, at samarbejdet mellem a-kasserne og jobcentret er centralt i forhold til at sikre en koordineret og målrettet indsats for de dagpengemodtagere, som er i målgruppen for ordinær uddannelse.

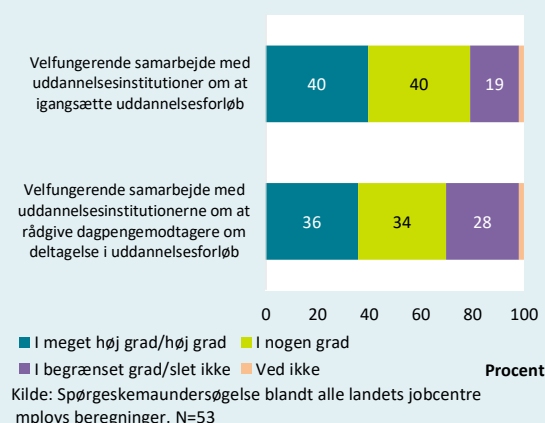
En væsentlig pointe fra de kvalitative interviews er ligeledes, at samarbejdet med a-kasserne er betydningsfuldt og allerede starter ved den første fællessamtale med den ledige. Den fælles italesættelse af ordinær uddannelse tidligt i ledighedsforløbet opleves som særligt betydningsfuldt i forhold til at motivere den enkelte til at vælge uddannelsesvejen. Der forefindes dog et potentiale i en række kommuner ift. at styrke samarbejde med a-kasserne yderligere.

Kommunerne vurderer samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne forskelligt

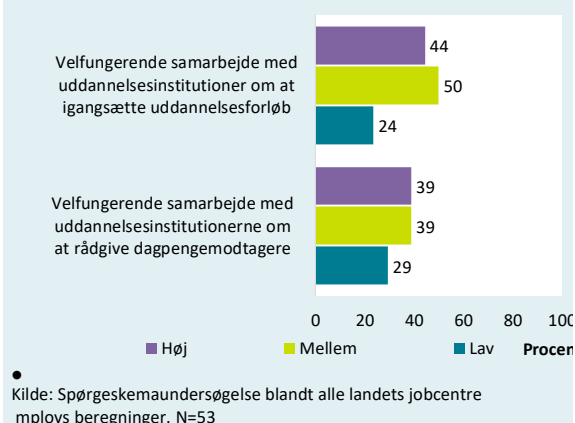
Spørgeskemaundersøgelsen viser, at kommunerne har forskellige opfattelse af, hvor velfungerende samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne er. Således angiver 40 pct. af kommunerne, at de i meget høj grad eller i høj grad har et velfungerende samarbejde med uddannelsesinstitutionerne om at igangsætte uddannelsesforløb. 36 pct. af kommunerne angiver, at de i meget høj eller høj grad har et velfungerende samarbejde med uddannelsesinstitutionerne om at rådgive dagpengemodtagerne om deltagelse i uddannelsesforløb jf. figur 28.

De kvalitative interviews peger bl.a. på, at der er potentiale for at forbedre samarbejdet omkring udarbejdelsen af realkompetencevurderingerne.

Figur 28: Samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne



Figur 29: Samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne opdelt på kommunernes anvendelse af ordinær uddannelse



De kommunale forskelle bliver ligeledes tydelige, når kommunerne oplevelse af samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne kobles med anvendelsesgraden af ordinær uddannelse, jf. figur 29. Mellem 24 – 29 pct. af de kommuner, som benytter ordinær uddannelse mindst, vurderer, at samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne er velfungerende. Mens 39 – 44 pct. af de

kommuner, som anvender ordinær uddannelse mest, tilkendegiver, at de har et velfungerende samarbejde med uddannelsesinstitutionerne.

5.6. Delkonklusion

Analysen af de mulige barrierer for brugen af ordinær uddannelse i kommunerne viser:

- At ca. halvdelen af kommunerne oplever, at de økonomiske rammer for brugen af ordinær uddannelse for dagpengemodtagere kun i begrænset omfang eller slet ikke er gode, mens den anden halvdel af kommunerne vurderer, at de økonomiske rammer er gode. Begrænsede økonomiske rammer kan i nogle kommuner betyde, at de må sige nej til relevant ordinær uddannelse.
- At en generel barriere for kommunernes brug af ordinær uddannelse er, at mange ledige mangler motivation i forhold til at vælge uddannelsesvejen. Den manglende motivation skyldes ifølge kommunerne flere forskellige faktorer. Kommunerne peger bl.a. på, at de mange aktuelle jobåbninger giver de ledige gode muligheder for at finde ufaglærte jobs. Samtidig oplever kommunerne, at mange dagpengemodtagere i målgruppen for ordinær uddannelse har dårlige erfaringer med uddannelsessystemet, hvilket påvirker motivation negativt.
- At flertallet af kommunerne har stort fokus på at rådgive dagpengemodtagerne om mulighederne for ordinær uddannelse. Rådgivningen sker i både jobsamtalerne med dagpengemodtagerne og i mange kommuner via en uddannelsesansvarlig eller en uddannelsesambassadør. Analysen peger på, at der i visse kommuner er et potentiale for at øge sagsbehandlerens kendskab til uddannelsessystemet med henblik på at levere en endnu mere kvalificeret vejledning.
- At kommunerne oplever, at uddannelsessystemet udbyder de rette uddannelser til målgruppen af dagpengemodtagere. Hver fjerde kommune peger imidlertid på, at de er udfordret i forhold til den geografiske placering af uddannelserne, hvilket gør det vanskeligt at få dagpengemodtagerne til at påbegynde og færdiggøre relevante uddannelsesforløb. Ydermere efterspørger næsten halvdelen af kommunerne en større fleksibilitet i uddannelsessystemet både ift. opstartstidspunkter og holdstørrelser på uddannelserne.
- At der er store forskelle på tværs af kommuner i forhold til, hvordan samarbejdet med akasser, uddannelsesinstitutioner og øvrige jobcentre fungerer. 3 ud af 4 kommuner tilkendegiver, at samarbejdet med øvrige jobcentre er velfungerende bl.a. i forhold til at etablere fælles hold på specifikke uddannelser. Mens der særligt findes potentiale for at styrke samarbejdet mellem jobcentrene og uddannelsesinstitutionerne.



6. Konklusion

Analysen har haft fokus på følgende temaer:

- Udviklingen i gruppen af dagpengemodtagere og kommunernes brug af ordinær uddannelse i aktiveringsindsatsen for dagpengemodtagere
- Kommunernes tilgange til brugen af ordinær uddannelse for dagpengemodtagerne
- Mulige barrierer for brugen af ordinær uddannelse for dagpengemodtagerne

6.1. Udviklingen i gruppen af dagpengemodtagere og brugen af uddannelsesaktivering

Fald i gruppen af dagpengemodtagere

Analysen viser, at der i undersøgelsesperioden på landsplan er sket en kraftig reduktion i antallet af fuldtidspersoner på dagpenge, svarende til at gennemsnitligt fald i kommunerne på 150 fuldtidspersoner. Andelen af dagpengemodtagere over 60 år og under 30 år er vokset lidt, mens der er sket et mindre fald i andelen af dagpengemodtagere fra 40-49 år. Samtidig er der sket en mindre stigning i andelen af dagpengemodtagere med anden baggrund end dansk.

Store kommunale forskelle i brugen af ordinær uddannelse

Aktiveringsgraden for dagpengemodtagere har været faldende fra 2011 til 2018, mens uddannelsesaktiveringsgraden har ligget stabilt på 2-3 pct. Der er imidlertid markante forskelle i kommunernes brug af uddannelsesaktivering. Der er således en gruppe af kommuner, som kun i meget begrænset omfang anvender uddannelsesaktivering, mens andre kommuner i meget betydeligt omfang anvender uddannelsesaktivering.

6.2. Kommunernes tilgange til brugen af ordinær uddannelse

Behov for mere ordinær uddannelse for dagpengemodtagerne end der gives i dag

Analysen viser, at størstedelen af kommunerne ser ordinær uddannelse som et vigtigt redskab i beskæftigelsesindsatsen for dagpengemodtagere, bl.a. for at skabe match mellem udbuddet af ledige og de aktuelle jobåbninger. Ca. to tredjedele af kommunerne mener, at der er behov for at igangsætte mere ordinær uddannelse, end der sker i dag. Det gælder særligt i kommuner med mange ufaglærte, og hvor der generelt er behov for kompetenceløft, for at få de ledige dagpengemodtagere i job eller for at sikre dem en mere varig tilknytning til arbejdsmarkedet. Der er imidlertid en række forskellige faktorer, der kan modvirke brugen af ordinær uddannelse.

Forskelle i brugen af ordinær uddannelse skyldes bl.a. forskelle i kommunernes behov

Flertallet af kommunerne har en udpræget efterspørgselsorienteret tilgang til brugen af ordinær uddannelse. Kommunerne anvender således primært uddannelsesaktivering, hvis det kan sikre et konkret match mellem ledige og konkrete jobåbninger. Det kan f.eks. være målrettet opkvalificering af ledige i forbindelse med lokale virksomheders efterspørgsel efter medarbejdere med specifikke kompetencer eller opkvalificering af ledige, som har en arbejdsgivererklæring.

Forskelle i brugen af uddannelsesaktivering skyldes også forskelle i kommunernes politiske og administrative fokus

De kommunale forskelle i brugen af uddannelsesaktivering skyldes ikke alene forskelle i kommunernes behov. Analysen viser, at det politiske og administrative fokus i kommunerne på brugen af uddannelsesaktivering har betydning for anvendelsen af uddannelsesaktivering. I

flertallet af kommunerne er der betydeligt politisk og administrativt fokus på brugen af ordinær uddannelse for dagpengemodtagerne. Der er imidlertid også en gruppe af kommuner, hvor det politiske og administrative fokus på uddannelsesaktivering er begrænset. Flere kommuner har i den forbindelse fremhævet, at deres fokus på virksomhedsrettet aktivering har overskygget brugen af uddannelsesaktivering.

6.3. Barrierer for brugen af uddannelsesaktivering for dagpengemodtagerne

Analysen har afdækket en række mulige barrierer for brugen af uddannelsesaktivering i kommunerne. I den sammenhæng viser analysen:

- At ca. halvdelen af kommunerne oplever, at de økonomiske rammer for brugen af ordinær uddannelse for dagpengemodtagere kun i begrænset omfang eller slet ikke er gode. Mens den anden halvdel af kommunerne vurderer, at de økonomiske rammer er gode. Begrænsede økonomiske rammer kan i nogle kommuner betyde, at de må sige nej til relevant ordinær uddannelse.
- At langt de fleste kommuner oplever, at de lediges motivation kan udgøre en barriere for påbegyndelse i ordinær uddannelse. Mange ledige dagpengemodtagere har dårlige erfaringer med uddannelsessystemet og er svære at motivere for uddannelse – særligt uddannelsesløft. Den manglende motivation forstærkes af de gunstige konjunkturer, som indebærer, at der ofte kan være muligheder for at komme i job uden forudgående opkvalificering.
- At der som følge af motivationsudfordringen stilles store krav til kommunernes vejledningsindsats og arbejde med de lediges motivation. I den sammenhæng viser analysen, at der i en række kommuner kan være potentialer for at styrke den uddannelsesrettede rådgivningsindsats, herunder sagsbehandlernes viden om uddannelsessystemet og evne til at arbejde med de lediges motivation.
- At en markant andel af kommunerne ønsker, at uddannelsessystemet bliver mere fleksibelt i forhold til opstartstidspunkter, holdstørrelser, geografisk udbud mv. Kommunerne oplever bl.a., at uddannelsesforløb må droppes, da holdene ikke kan fyldes op. Flere af kommunerne forsøger at løse disse udfordringer ved at samarbejde på tværs af kommunegrænser, hvilket medvirker til afhjælpe dele af problemstillingen.

6.4. Muligheder for øget brug af uddannelsesaktivering

Med udgangspunkt i ovenstående har mploy følgende bud på, hvordan FH kan fremme kommunernes brug af ordinær uddannelse for dagpengemodtagere:

Sætte uddannelsesaktivering på dagsordenen i kommunerne

Det politiske og administrative fokus på brugen af uddannelsesaktivering har betydning for i hvilket omfang kommunerne anvender uddannelsesaktivering. FH vil kunne fremme anvendelsen af uddannelsesaktivering ved at understøtte, at brugen af uddannelsesaktivering sættes på dagsordenen i kommunerne både på det politiske og det administrative niveau. Det kan ske via generelle kampagner, via a-kasserne og via politiske indflydelseskanaler.

Markedsføring af ordinær uddannelse for medlemmerne

De lediges manglende motivation for ordinær uddannelse udgør ifølge kommunerne ofte en barriere for, at de påbegynder ordinær uddannelse. FH vil kunne fremme brugen af uddannelsesaktivering ved at italesætte og markedsføre betydningen af ordinær uddannelse for de lediges mulighed for at opnå en varig tilknytning til arbejdsmarkedet. En sådan "holdningsbearbejdelse" vil kunne bidrage til at hæve de lediges efterspørgsel efter ordinær uddannelse.



Øget brug af opkvalificeringspuljen

Mange ledige med behov for kompetenceløft, som kan sikre dem en mere varig tilknytning til arbejdsmarkedet, kan ikke motiveres til ordinær uddannelse på grund af økonomiske konjunkturer som muliggør, at de kan komme i job her-og-nu. Der er potentialer for at understøtte et kompetenceløft blandt denne gruppe af lediges, ved at sætte mere fokus på kompetenceløft, når de er kommet i job. I den forbindelse kan FH markedsføre brugen af puljen til opkvalificeringsjobs, som en del kommuner kun i begrænset omfang har fokus på.

Styrke a-kassernes samarbejde med jobcentrene

Kommunerne angiver generelt, at et velfungerende samarbejde med a-kasserne omkring rådgivningen af de ledige har stor betydning anvendelsen af ordinær uddannelse. FH kan fremme brugen af uddannelsesaktivering ved via a-kasserne at sætte fokus på at styrke den uddannelsesrettede rådgivningsindsats. Dette kan bl.a. omhandle:

- Etablering af fælles strategisk tilgang til anvendelsen af uddannelsesaktivering, herunder fælles retningslinjer for den uddannelsesrettede rådgivning.
- Samarbejde omkring tidlig screening af ledige dagpengemodtagere med behov for kompetenceløft.
- Tidlig rådgivning af ledige om muligheden for kompetenceløft via ordinær uddannelse, så rådgivningen af ledige med behov for kompetenceløft startes ved første møde med jobcenteret eller ved første fællessamtale med a-kasse og jobcenter.

Mere fleksible rammer for brugen af puljen til uddannelsesløft

Kommunerne angiver næsten samstemmende, at reglerne for brugen af uddannelsesløftordningen er for stramme, hvilket gør, at ordningen ofte ikke benyttes. Det fremhæves primært, at det i mange tilfælde ikke er praktisk muligt at gennemføre de nødvendige uddannelsesaktiviteter i dagpengeperioden. FH kan fremme brugen af puljen til uddannelsesløft ved at indgå i en politisk dialog omkring nødvendige tilpasninger af ordningen.



Bilag 1: Metodisk tilgang



Analysen af kommunernes brug af ordinær uddannelse for dagpengemodtagerne bygger på: Spørgeskemaundersøgelse, telefoninterview og registerdata. I det følgende uddybes undersøgelsens metodiske tilgang.

Registerdata

Alle data vedrørende udviklingen i gruppen af dagpengemodtagere, udviklingen i brugen af ordinær uddannelse og udviklingen i brugen af forskellige typer af ordinær uddannelse er trukket fra Jobindsats.dk. Ovenstående oplysninger kan trækkes tilbage fra 2011, hvorfor diverse tids-serier kører fra 2011-2018.

Spørgeskemaundersøgelse

De faktorer, der kan forklare kommunernes brug af ordinær uddannelse i beskæftigelsesindsatsen for dagpengemodtagerne, er belyst på baggrund af en elektronisk spørgeskemaundersøgelse blandt jobcentrene.

Link til det elektroniske spørgeskema er udsendt til jobcentercheferne, som er blevet bedt om at videresende mailen til den afdelingsleder eller teamleder i jobcentret, som har ansvaret for indsatsen for dagpengemodtagerne. Denne afdelingsleder eller teamleder har besvaret spørgeskemaet på vegne af jobcentret.

I alt 56 ud af 94 jobcentre har besvaret spørgeskemaundersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 60. Med henblik på at sikre en høj svarprocent, er der efter svarfristens udløb over to omgange udsendt rykkere til de kommuner, som ikke havde afgivet besvarelser.

Mploy har gennemført en frafaldsanalyse, som blandt andet har indikeret, at der er samme variation i anvendelsesgraden af ordinær uddannelse for dagpengemodtagerne blandt de kommuner som har besvaret spørgeskemaundersøgelsen, som i kommunerne generelt. Dette peger i retning af, at spørgeskemaundersøgelsen har en høj repræsentativitet.

Telefoninterviews

I spørgeskemaundersøgelsen har svarpersonerne afslutningsvis angivet, om de var villige til at indgå i et opfølgende telefoninterview med henblik på at kvalificere og supplere deres besvarelser. 64 pct. af svarpersonerne angav, at de gerne ville indgå i et opfølgende interview.

Der er gennemført 19 semistrukturerede telefoninterviews af 20-30 minutters varighed, hvor interviewpersonerne i de enkelte jobcentre er de personer, som også har besvaret spørgeskemaet. Ved den endelige udvælgelse af interviewpersoner er der lagt vægt på, at de repræsenterer jobcentre som i henholdsvis høj, mellem og lav grad anvender ordinær uddannelse i beskæftigelsesindsatsen for dagpengemodtagerne.

De enkelte interviews er gennemført ud fra en semistruktureret spørgeguide, som har sikret, at alle interviews har belyst en række fælles temaer. Der har dog samtidig været mulighed for at gå i dybden med særlige emner eller problemstillinger.





VIDEN > UDVIKLING > IMPLEMENTERING

MPLOY A/S
GOTHERSGADE 103, STUEN
1123 KØBENHAVN K

TEL. +45 32 97 97 87
MPLOY@MPLOY.DK
WWW.MPLOY.DK

