

# MENTOR I BESKÆFTIGELSESINDSATSEN I KØBENHAVNS KOMMUNE

---

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har undersøgt brugen af mentor i beskæftigelsesindsatsen i Københavns Kommune.

Dokumentet består af to dele:

- Del 1 giver en bred introduktion til mentor i beskæftigelsesindsatsen, herunder de lovgivningsmæssige rammer om mentorordningen og den forsknings- og erfaringsbaserede viden om mentor.
- Del 2 giver et dataoverblik over de foreløbige erfaringer med helhedsorienteret mentorstøtte i Københavns Kommune. Der ses bl.a. på, *hvem* der får helhedsorienteret mentorstøtte (køn, alder, etniske oprindelse, ydelsesgrundlag), *hvor mange* helhedsorienteret mentorstøtteforløb de aktivitetsparate kontant- og uddannelseshjælpsmodtagere får, *hvilke aktive tilbud* de evt. afgår til samt hvor mange, der afgår til ordinær job eller uddannelse.

# INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>DEL 1 INTRODUKTION TIL MENTOR I BESKÆFTIGELSE-INDSATSEN</b> .....	<b>2</b>
1.1 Hvem kan få tilknyttet en mentor .....	2
1.2 De lovgivningsmæssige rammer om mentorordningen .....	2
1.3 Hvordan bevilliges mentorstøtte?.....	4
1.4 Oversigt over brugen af mentor til aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere fyldt 30 år.....	4
1.5 Hvem kan være mentor?.....	5
1.6 Evidens- og erfaringsbaseret viden om mentor.....	6
<b>DEL 2 DE FØRSTE ERFARINGER MED HELHEDSORIENTERET MENTORSTØTTE I KØBENHAVNS KOMMUNE</b> .....	<b>8</b>
1.7 Introduktion.....	8
1.8 Hvem får helhedsorienteret mentorstøtte? .....	9
1.9 Karakteristika .....	10
1.9.1 <i>Etnisk oprindelse fordelt</i> .....	11
1.9.2 <i>Forudgående Varighed som kontant- eller uddannelseshjælpsmodtager</i> .....	12
1.10 Den aktive indsats .....	13
1.10.1 <i>Status syv måneder efter påbegyndelsen af første helhedsorienterede mentorstøtteforløb</i> .....	14
1.11 Forløb fordelt på tilbud.....	15
1.12 Udviklingen i tildelingen af helhedsorienterede mentorstøtteforløb.....	16
1.13 Hvem varetager indsatsen? .....	16
1.14 OPsummering.....	17

# DEL I INTRODUKTION TIL MENTOR I BESKÆFTIGELSESENDSATSSEN

## 1.1 HVEM KAN FÅ TILKNYTTET EN MENTOR

Mulighederne i mentorordningen efter beskæftigelseslovgivningen er mange og skal tilpasses den enkelte borgers behov. Aktiviteterne skal altid have et beskæftigelsesrettet sigte.

Vurderingen af, om der kan gives mentorstøtte, ligger hos jobcentrene.

### **Boks 1 Hvem kan få tilknyttet en mentor efter beskæftigelseslovgivningen?**

Jobcentret har vide muligheder for anvendelse af ordningen og kan f.eks. benytte mentorer til:

- Personer, der deltager i kontaktføreløb
- Personer, der deltager i beskæftigelsesrettede tilbud
- Personer, der er ansat i fleksjob
- Personer, der er delvist raskmeldte
- Personer, der er ansat i ordinært arbejde
- Personer, der er selvforsørgende
- Personer under 30 år, der påbegynder ordinær uddannelse
- Personer, der deltager i ressourceforløb.

I forbindelse med reformen af kontanthjælpssystemet, som trådte i kraft pr. 1. januar 2014, blev mentorstøtten målrettet de mest udsatte borgere gennem en omlægning af statsrefusionen. Derfor yder staten fra 1. januar 2014 ikke længere refusion til mentorudgifter til de stærkere borgere.<sup>1</sup>

Kommunen kan, som før reformen, bevilge mentor til personer i ordinær uddannelse og beskæftigede samt dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere i forbindelse med indslusning eller fastholdelse, men staten yder ikke refusion for mentorudgifter til disse grupper.

## 1.2 DE LOVGIVNINGSMÆSSIGE RAMMER OM MENTORORDNINGEN

Nedenstående tabel opridser de lovgivningsmæssige rammer for de forskellige typer af mentorstøtte.

---

<sup>1</sup> Københavns Kommune kan hjemtage 50 pct. refusion for udgifter til mentorer inden for en udmeldt ramme til følgende målgrupper: Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, revalidender og forrevalidender, sygedagpengemodtagere, førtidspensionister, ledighedsydelsesmodtagere, personer med handicap, personer under 18 år, der skal have en beskæftigelsesrettet indsats, ledige uden forsørgelse, uddannelseshjælpsmodtagere samt borgere i forbindelse med udslusning fra psykiatrisk hospital. Derudover får kommunen bl.a. refusion til mentorforløb for personer i ressourceforløb udenfor refusionsrammen.

**Tabel 1: Oversigt over de lovgivningsmæssige rammer**

Mentorstøtte	Beskrivelse
<p><b>Mentorstøtte i forhold til at opnå og fastholde aktiviteter</b></p>	<p>1) <i>Mentorstøtte i forhold til at opnå og fastholde aktiviteter jf. § 31 b i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (kaldet fastholdelsesmentor i Københavns Kommune)</i></p> <p>Der kan gives tilbud om mentorstøtte med henblik på ”at fremme, at personer kan opnå eller fastholde aktiviteter, tilbud, ordinær uddannelse, ansættelse i fleksjob eller i ordinær ansættelse”. Ifølge § 31d kan mentorstøtten varetages af en virksomhed eller en uddannelsesinstitution ved frikøb af medarbejdere til dækning af lønomkostninger i en periode. For unge under 30 år kan der desuden gives mentorstøtte, hvis de unge begynder et ordinært uddannelsesforløb på almindelige vilkår.</p> <p>2) <i>Mentorstøtte, der varetages af en virksomhed eller en uddannelsesinstitution ved jf. § 31 d i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (kaldet fastholdelsesmentor i Københavns Kommune)</i></p> <p>”Hvis en virksomhed eller en uddannelsesinstitution får støtte til at varetage en mentorfunktion, skal indsatsen ligge ud over, hvad arbejdsgiveren eller uddannelsesinstitutionen sædvanligvis forventes at varetage, og mentorfunktionen skal være afgørende for aktiviteten, tilbuddet eller ansættelsen”</p>
<p><b>Ret og pligt mentor som tilbud til særligt udsatte kontant- og uddannelseshjælpsmodtagere</b></p>	<p><i>Mentorstøtte som ret og pligt-tilbud (kaldet helhedsorienteret mentor i Københavns Kommune) jf. lovbemærkningerne til § 93 og 96c i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats</i></p> <p>Aktivitetsparate kontant- og uddannelseshjælpsmodtagere har foruden ret og pligt til mentorstøtte, hvis kommunen konkret vurderer, at det på grund af personens ”personlige forhold” aktuelt ikke er muligt at give andre ret og pligt tilbud efter beskæftigelseslovgivningen (f.eks. vejledning og opkvalificering efter kap. 10, virksomhedspraktik og nytteindsats efter kap. 11 eller ansættelse med løntilskud efter kap. 12).</p> <p>Mentoren skal hjælpe og støtte personen med henblik på, at personens livssituation stabiliseres i en sådan grad, at borgeren bliver i stand til at deltage i en uddannelses- eller beskæftigelsesrettet indsats efter kap. 10-12.</p> <p>Mentorstøtten, som ifølge lovgivningen skal finde sted mindst en gang ugentligt, skal vare indtil kommunen vurderer, at borgeren igen er i stand til at deltage i en uddannelses- eller beskæftigelsesrettet indsats. Kontakten skal være så konkret, at der opbygges en støttende relation mellem mentor og borgeren.</p> <p>Tilbud om mentorstøtte skal gives for en periode på seks måneder, og kan kun afbrydes, hvis kommunen vurderer, at borgeren nu er parat til at deltage i et ret- og-pligt tilbud og kan stille dette tilbud til rådighed for borgeren.</p>
<p><b>Udskrivnings- og udslusningskoordinatorer</b></p>	<p>1) <i>Udskrivning fra psykiatrien jf. § 31 b stk. 2 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats</i></p> <p>Personer, som er omfattet af personkredsen i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats jf. § 2, og som udskrives fra psykiatrisk afdeling, har ret til en mentor i op til 3 måneder før udskrivning og for en periode på mindst 6 måneder i alt.</p> <p>2) <i>Udslusning fra fængsel jf. § 31 b stk. 1 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats</i></p> <p>De indsatte, der står over for løsladelse, kan få tilbud om mentorstøtte. Kommunen samarbejder med Kriminalforsorgen på dette område, herunder særligt vurdere behovet for en mentor, der kan tage over, når Kriminalforsorgens indsats stopper.</p>

## 1.3 HVORDAN BEVILLIGES MENTORSTØTTE?

Det er fastsat i lovgivningen, at der skal indgås en skriftlig aftale om mentorstøtte mellem borgerne og jobcentret. Aftalen sikrer, at de personer, der har fået bevilget mentorstøtte, er klar over, at de har fået tilknyttet en mentor, og de ved, hvad formålet med mentorstøtten er.

Den skriftlige aftale om mentorstøtte skal som minimum indeholde oplysninger om:

- Målet med mentorstøtten
- Navn og kontaktdata på mentor
- De opgaver, som mentor skal bistå med
- Varigheden af aftalen
- Timeantallet for mentorstøtten
- Klagevejledning.

Der findes i lovgivningen ingen regler om antallet af timer, der kan bevilges. Timetallet for en mentorfunktion, der bevilges til en virksomhed eller en uddannelsesinstitution, fastsættes ud fra en konkret vurdering af behov og forudsætninger hos de personer, der har brug for mentor. Støtten kan, med få undtagelser, bevilges for maksimum 6 måneder med mulighed for forlængelse.

## 1.4 OVERSIGT OVER BRUGEN AF MENTOR TIL AKTIVITETSPARATE KONTANTHJÆLPSMODTAGERE FYLDT 30 ÅR

Mentor spiller en central rolle i de gennemførte reformer på beskæftigelsesområdet f.eks. lægger reformen af kontanthjælpssystemet op til en stigende grad at bruge mentorer i beskæftigelsesindsatsen.

Nedenstående tabel viser, hvor stor en andel mentor generelt udgør af al aktivering for aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere fyldt 30 år i Københavns Kommune. Af tabel 2 fremgår det, at mentor i gennemsnit pr. måned udgør i alt 40 pct. af de påbegyndte aktiveringsforløb. De 40 pct. inkluderer både fastholdelsesmentor samt helhedsorienteret mentorstøtte.

**Tabel 2: Mentor som andel af beskæftigelsesindsatsen**

	Andel af påbegyndte aktiveringsforløb (månedligt gns.)	Antal påbegyndte forløb (månedligt gns.)
Mentor (fastholdelsesmentor og helhedsorienteret mentorstøtte)	40 pct.	804
Vejledning og opkvalificering	50 pct.	1.002
Virksomhedspraktik	9 pct.	188
Løntilskud	1 pct.	20
Øvrige	0 pct.	3
<b>Total</b>	<b>100 pct.</b>	<b>2.016</b>

Anm.: Tabellen viser det månedlige gennemsnit over påbegyndte forløb i 2. halvår 2014 til 1. halvår 2015.

Kilde: BIFLIS, 2. halvår 2014-1. halvår 2015

En fastholdelsesmentor har som formål at understøtte borgeren i aktivering i et tilbud eller i en virksomhedsplacering. Fastholdelsesmentoren kan enten være tilknyttet job- eller beskæftigelsescentret eller en ekstern leverandør. En fastholdelsesmentor kan også være en frikøbt medarbejder på den virksomhed, hvor borgeren er i en virksomhedsplacering.

Tabel 3 viser, at hovedparten, i alt 80 pct., af fastholdelsesmentorerne er placeret i job- og beskæftigelsescentrene eller hos eksterne leverandører.

**Tabel 3: Fordeling af typer af fastholdelsesmentor**

<b>Fastholdelsesmentor</b>	<b>Andel</b>	<b>Antal</b>
<b>Fastholdelsesmentor placeret i job- eller beskæftigelsescentret eller hos en ekstern leverandør</b>	80 pct.	1.129
<b>Fastholdelsesmentor frikøbt på virksomheden</b>	20 pct.	281

Kilde: BIFLIS, 2. halvår 2014 til 1. halvår 2015

## 1.5 HVEM KAN VÆRE MENTOR?

Beskæftigelseslovgivningen indeholder ikke konkrete bestemmelser for, hvem der kan være mentor, det afgør jobcentret ud fra en faglig vurdering. Mentoren kan for eksempel være en medarbejder på virksomheden eller uddannelsesinstitutionen, en ekstern konsulent eller specialist eller en medarbejder fra jobcentret. Mentorens opgave med at introducere, vejlede og oplære skal ligge ud over de opgaver, som man kan forvente, at en arbejdsgiver eller et uddannelsessted sædvanligvis varetager.

I Københavns Kommune er beskæftigelsesindsatsen organiseret ved jobcentre og beskæftigelsescentre. Herudover benyttes private leverandører i indsatsen. De interne mentorer i job- og beskæftigelsescentrene gennemgår alle en grunduddannelse jf. boks 2.

### **Boks 2 Om grunduddannelsen for mentorer i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen**

#### *Om grunduddannelsen for mentorer i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen*

Formålet med grunduddannelsen er klæde mentorerne på til at varetage mentoropgaven. Uddannelsen er målrettet de interne mentorer i job- og beskæftigelsescentrene i forvaltningen. Uddannelsen er delt op i 4 dele, i alt 2½- 3½ dag, idet del 4 er frivillig.

Uddannelsen, som er udviklet på baggrund af et pilotprojekt med uddannelsesinstitutionen Metropol, varetages i dag af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen med en løbende tilpasning af uddannelsen i forhold til praksis. Uddannelsen tager udgangspunkt i de kvalifikationer, der forventes af en mentor.

Underviserne på kurset består af såvel eksterne som interne undervisere.

Under uddannelsen afleverer deltagerne for hver del en opgave, som afspejler hvorvidt deltagerne har tillært sig dagens emner. Efter uddannelsen modtager medarbejderne et diplom som certificering for gennemført uddannelse.

<b>Grunduddannelsens indhold:</b>			
<b>Del 1: Hvad forventes af mentor?</b> Mål med, rammer for og organisering af mentorindsatsen i BIF	<b>Del 2: Viden om handicapkompenser ende ydelser</b>	<b>Del 3: Mentorrollen, relationsdannelse og samarbejde med borgeren</b>	<b>Del 4: Sygdomsforståelse og samarbejdet med sygdomsramte borgere</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Politiske og ledelsesmæssige forventninger</li> <li>• Matchning af mentor og borger</li> <li>• Ressourcer</li> <li>• Krav om dokumentation af indsatsen og resultater</li> <li>• Organisering og praktisering af mentorindsatsen</li> <li>• Rammer for drift og udvikling af mentorkorps</li> <li>• Succeskriterier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• STU</li> <li>• Specialpædagogisk støtte</li> <li>• Handicaptillæg på uddannelsesinstitutioner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etablering af kontakt/relations-opbygning</li> <li>• Faser i relationsarbejde - kontakt, udvikling, afvikling</li> <li>• Forskellige former for relationer: den professionelle relation – som myndighedsperson/jobkonsulent og mentor (ligheder og forskelle)</li> <li>• Magtens tilstedeværelse</li> <li>• Dobbeltrollen (myndighed – coachende)</li> <li>• At være professionel – rollen i praksis</li> <li>• Hvordan forskellige spørgsmålstyper kan åbne for forandring</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Psykiske sygdomme og diagnoser betydning i et samfundsmæssigt perspektiv</li> <li>• Viden om sygdomme – hvad dækker de over</li> <li>• Hvordan arbejdes der med borgere med forskellige sygdomme (bl.a. personlighedsforstyrrelse, spiseforstyrrelser, autisme spektrumforstyrrelse/aspergers)</li> <li>• Diagnoser</li> </ul>
<b>Samarbejde med myndighedssagsbehandler med fokus på retslig regulering af samarbejdet</b>	<b>Støtte til borgeren på vej til job og uddannelse</b> (muligheder i andre forvaltninger)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grænseflader i forhold til regler om samtykke</li> <li>• Tavshedspligt</li> <li>• Videregivelse af oplysninger</li> <li>• Notatpligt</li> <li>• Indberetningspligt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hjælp til at finde bolig</li> <li>• Ansøgning om enkeltydelser</li> <li>• EGU</li> </ul>		

## 1.6 EVIDENS- OG ERFARINGSBASERET VIDEN OM MENTOR

Følgende afsnit redegør for den relevant evidens- og erfaringsbaserede viden om mentorstøtte.<sup>2</sup> Den evidensbaserede viden bygger på et litteraturstudie gennemført af Forskningscenter for Velfærd – SFI i 2012, og på SFIs effektevaluering af mentorordningen fra 2015. Den erfaringsbaserede viden bygger på viden fra projekter mv., som er evalueret af eksterne konsulentfirmaer for ministerier i perioden 2012-2015.

<sup>2</sup> Viden om mentorstøtte for unge er ikke medtaget i denne redegørelse. Eksempelvis er det randomiserede kontrollerede mentorforsøg: ”Mentorstøtte til udsatte unge uden uddannelse og job” for 18-29-årige, som indgår som en del af den konsoliderede viden om effekten af mentorstøtte til udsatte grupper, ikke medtaget. Denne effektevaluering viser bl.a. positive uddannelses- og jobeffekter for udsatte unge.

## Hvad ved vi?

### *Evidensbaseret viden om effekten af mentorstøtte*

Overordnet er det begrænset, hvad der eksisterer af egentlig forskning vedr. effekterne af mentorstøtte.<sup>3</sup>

Forskningen begrænser sig til to studier fra SFI:

- Der er indikation for, at mentorstøtte har en gavnlig virkning på omfanget af beskæftigelse for bl.a. langtidsledige (SFI 2012). I rapporten kan effekten af mentorstøtte ikke isoleres, da mentorstøtte i alle studierne indgår som et af flere elementer i en samlet indsats
- Borgere, der modtager mentorstøtte, kommer ikke i højere grad end øvrige i målgruppen, i ordinær beskæftigelse eller uddannelse (SFI 2015).<sup>4</sup>
- Mentorordningen anvendes primært til borgere, der er længst fra arbejdsmarkedet, og som først på sigt vurderes at opnå en øget tilknytning til arbejdsmarkedet (ibid.).
- Mentorordningen har et væsentligt potentiale for at sikre borgerens empowerment og progression hen i mod det ordinære arbejdsmarked. Ordningens succes afhænger dog af, hvordan formålet med ordningen defineres (ibid.).
- God og målrettet rekruttering, matching og opfølgning er afgørende for effekten. Mentorbestemmelsen i lovgivningen er bred, hvilket stiller store krav til jobcentrenes fastlæggelse af mål og fastlæggelse af indhold i indsatsen samt til opfølgningen herpå (ibid.).

### *Erfaringsbaseret viden om mentor*

Tidligere evalueringer af mentorordningen eller evalueringer af indsatser, hvori der indgår mentorstøtte, vurderer generelt, at mentorstøtte er et godt redskab i beskæftigelsesindsatsen:

- Med mentorordningen kan kommunerne tilbyde en indsats, som har potentiale til at løfte en større gruppe af svagere borgere, som har brug for målrettet hjælp og støtte til håndtering af de problemstillinger, som står i vejen for disse borgeres muligheder for at gøre fremskridt. (Mploys 2012)<sup>5</sup>
- Mentorindsatsen har en positiv indvirkning på det tværfaglige samarbejde. I mange af jobcentrene mener man, at mentorindsatsen har været med til at styrke samarbejdet med andre enheder i kommunen og dermed kan siges at have en ”silo-nedbrydende effekt” ganske enkelt i kraft af at man har været nødt til at arbejde aktivt med snitflader og fælles gråzoner.<sup>6</sup>(SFI 2015)
- Med mentorstøtte kan man tilbyde borgere med komplekse problemer en indsats, der bringer dem ud af isolation og passivitet, og man kan understøtte andre tiltag, som borgerne ellers ville være i fare for at falde fra. (Rambøll 2014)<sup>7</sup>
- Mentor udgør et væsentligt redskab i forhold til at understøtte rummeligheden på virksomhederne. Og seks ud af ti virksomheder vurderer, at virksomhedsmentorer er en forudsætning for gode virksomhedsforløb (Damvad 2015:53).<sup>8</sup>

---

<sup>3</sup> Albæk m.fl., 2012; SFI 2015.

<sup>4</sup> Analysen er lavet på baggrund af en registerbaseret matchning af borgere, der har fået mentorstøtte med borgere, som ikke har. Der tages derfor forbehold for, at det ikke er muligt at kontrollere for alle relevante karakteristika f.eks. psykiske problemer, misbrugsproblemer mv., og at selektion, f.eks. i form af, at deltagergruppen er mindre ressourcestærk end kontrolgruppen, kan have påvirket resultatet.

<sup>5</sup> Mploys 2014: ”Mentorer i beskæftigelsesindsatsen - en analyse af kommunernes anvendelse af mentorordningen i beskæftigelsesindsatsen”

<sup>6</sup> SFI 2015: ”Evaluering af mentorordningen”

<sup>7</sup> Rambøll 2014: ”Brug for alle - kvalitativ evaluering”



- Det er af stor betydning for virksomhedernes ønske om at engagere sig i indsatsen for denne gruppe, at der er tilknyttet en ”jobcoach”, så virksomhederne ikke ”står alene” med ansvaret for borgeren (Carsten Koch-udvalget 2015)<sup>9</sup>

De eksisterende evalueringers positive vurderinger af mentor er ikke understøttet af egentlige effektanalyser (SFI 2015).

## DEL 2 DE FØRSTE ERFARINGER MED HELHEDSORIENTERET MENTORSTØTTE I KØBENHAVNS KOMMUNE

### 1.7 INTRODUKTION

I forbindelse med reformen af kontanthjælpssystemet fik aktivitetsparate kontant- og uddannelseshjælpsmodtagere ret og pligt til helhedsorienteret mentorstøtte, hvis kommunen konkret vurderer, at det på grund af personens situation aktuelt ikke er muligt at give andre tilbud efter loven.

Følgende afsnit giver et indblik i de første erfaringer med helhedsorienteret mentorstøtte i Københavns Kommune.

I det følgende beskrives de borgere, der modtager helhedsorienteret mentorstøtte i beskæftigelsesindsatsen i Københavns Kommune. Der undersøges bl.a., hvilken forsørgelsesydelse de modtog, da de påbegyndte deres helhedsorienterede mentorstøtteforløb.<sup>10</sup> Derudover ses der på de mentorstøttedes køn, alder, etniske oprindelse og i hvilket omfang, de har modtaget kontant- eller uddannelseshjælp i månederne/årene inden det helhedsorienterede mentorstøtteforløb. Udover at beskrive de borgere, der modtager mentorstøtte ses der på, hvor lang tid borgerne har fået helhedsorienteret mentorstøtte, hvilke aktive tilbud i beskæftigelseslovgivningen de eventuelt overgår til og hvor mange, der overgår til ordinær job og uddannelse.

Undersøgelserne baserer sig på oplysninger fra DREAM-databasen samt Københavns Kommunes eget ledelses- og informationssystem BIFLIS. I undersøgelserne medtages borgere, der påbegyndte et helhedsorienteret mentorstøtteforløb i perioden 1. januar 2014 (hvor tilbuddet blev indført i beskæftigelseslovgivningen) til og med 30. september 2015.<sup>11</sup>

Undersøgelsen baserer sig på i alt ca. 5.500 forskellige borgere.

---

<sup>8</sup> Damvad 2015: ”Analyse af drivkræfter og barrierer for den virksomhedsrettede indsats for ikke-arbejdsmarkedsparate borgere”

<sup>9</sup> Carsten Koch-udvalget 2015: ”Nye veje mod job – for borgere i udkanten af arbejdsmarkedet”

<sup>10</sup> Kontant- og uddannelseshjælpsmodtagere under 30 år er slået sammen til en kategori, fordi de under 30-årige kontanthjælpsmodtagere udgør en lille andel set i forhold til den samlede gruppe af borgere, der modtager helhedsorienteret mentorstøtte. Derudover viser indledende undersøgelser af de to grupper, at de i denne undersøgelse ikke adskiller sig væsentligt fra hinanden.

<sup>11</sup> Undersøgelsen baserer sig på data fra tre kvartaler frem for et år for at kunne se syv måneder frem i tid.

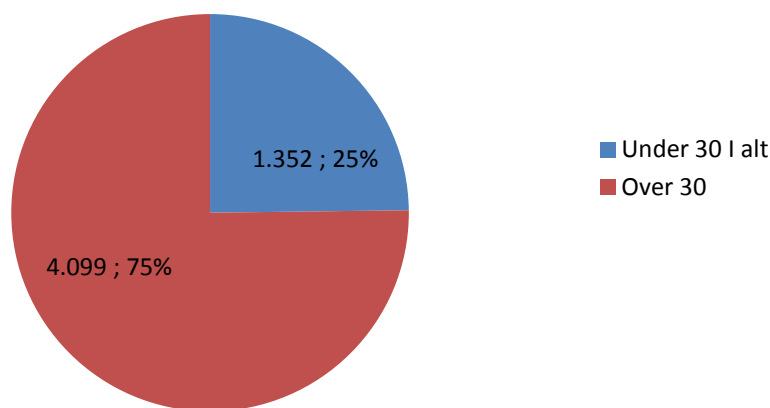
## 1.8 HVEM FÅR HELHEDSORIENTERET MENTORSTØTTE?

Helhedsorienteret mentorstøtte er et tilbud i beskæftigelseslovgivningen, som er rettet mod aktivitetsparate kontant- og uddannelseshjælpsmodtagere, som for en periode ikke kan deltage i virksomhedspraktik, løntilskud, nytteindsats og andre aktive tilbud efter beskæftigelseslovgivningen på grund af ”personlige forhold”.

I løbet af det seneste år har 23 pct. af alle aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere over og under 30 år haft et helhedsorienteret mentorstøtteforløb. Til sammenligning har 25 pct. af de aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere haft et helhedsorienteret mentorstøtte forløb.

Nedenstående figur 1 viser, at der i perioden januar 2014 - september 2015 var i alt 5.451 aktivitetsparate kontant- og uddannelseshjælpsmodtagere, som påbegyndte et helhedsorienteret mentorstøtteforløb. Langt størstedelen af gruppen - 75 pct. af borgerne – var fyldt 30 år og modtog kontanthjælp som aktivitetsparat, og 25 pct. var under 30 år og modtager kontant- eller uddannelseshjælp som aktivitetsparat.

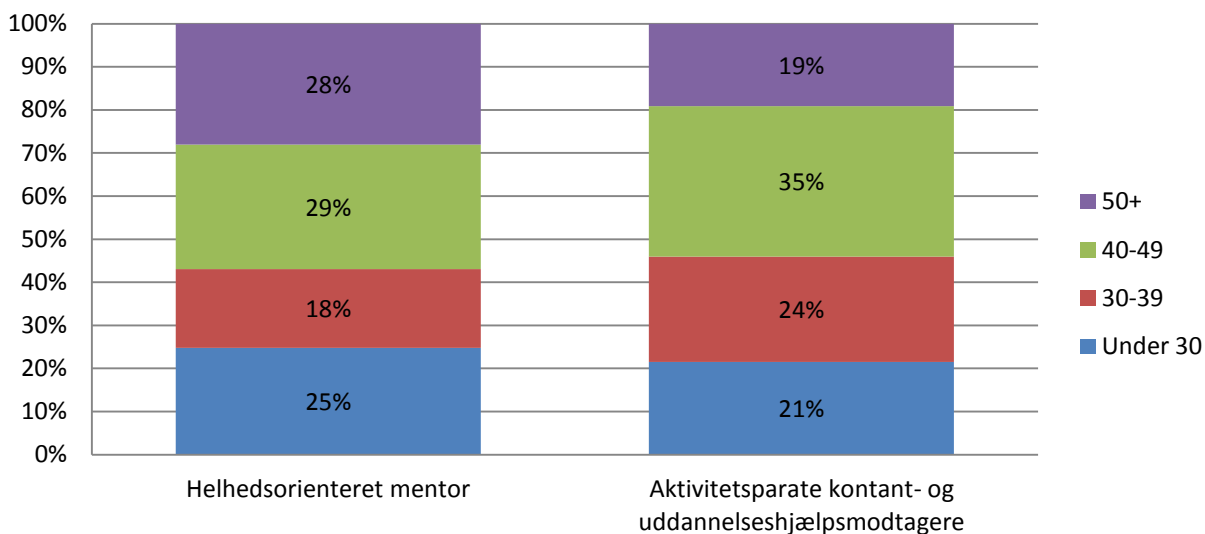
**Figur 1: Aktivitetsparate kontant- og uddannelseshjælpsmodtagere, som i perioden jan. 2014-sept. 2015 påbegyndte et helhedsorienteret mentorstøtteforløb**



Nedenstående figur 2 viser, at der er en tendens til, at helhedsorienteret mentorstøtte især anvendes for aldersgruppen over 50, idet gruppen er overrepræsenteret, når man sammenligner deres andel med den samlede andel af gruppen af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere over 50 år. Aldersgruppen over 50 år, som modtager helhedsorienteret mentorstøtte, udgør i alt 28 pct. af alle aldersgrupperne, mens aldersgruppen over 50 udgør i alt 19 pct. af den samlede gruppe af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere i Københavns Kommune.

Ligeledes udgør brugen af helhedsorienteret mentorstøtte et relativt stort omfang blandt de aktivitetsparate kontant- og uddannelseshjælpsmodtagere under 30 år, i alt 25 pct., når man sammenligner med, hvor stor andel de udgør af den samlede målgruppe for mentorstøtten, i alt 21 pct.

**Figur 2: Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere med helhedsorienteret mentorstøtte opgjort på alder, sammenlignet med alle aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere i Københavns Kommune**

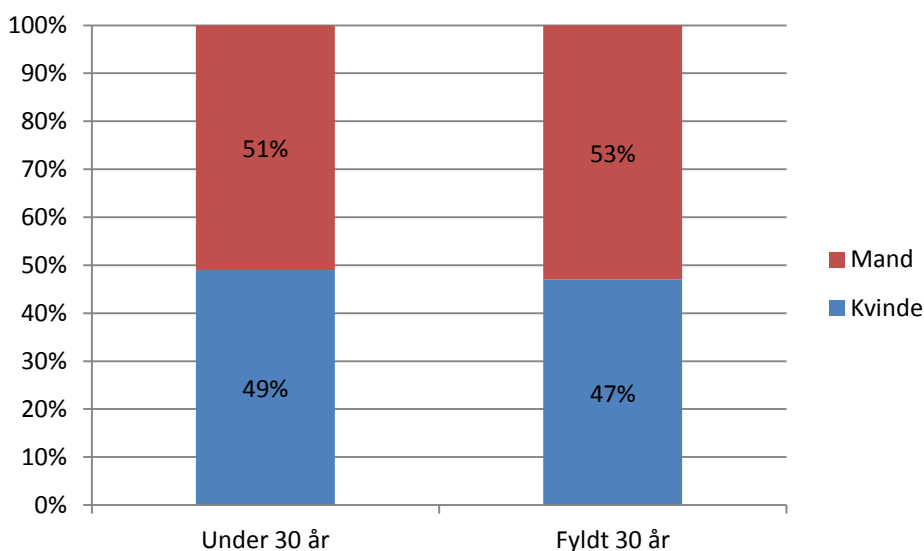


Kilde: Jobindsats.dk og BIFLIS, Maj 2014

## 1.9 KARAKTERISTIKA

Nedenstående figur 3 viser, at helhedsorienteret mentorstøtte anvendes relativt ligeligt blandt mænd og kvinder. For personer fyldt 30 år udgør mændene 53 pct. og kvinderne 47 pct. For personer under 30 år udgør mændene 51 pct. og kvinderne 49 pct.

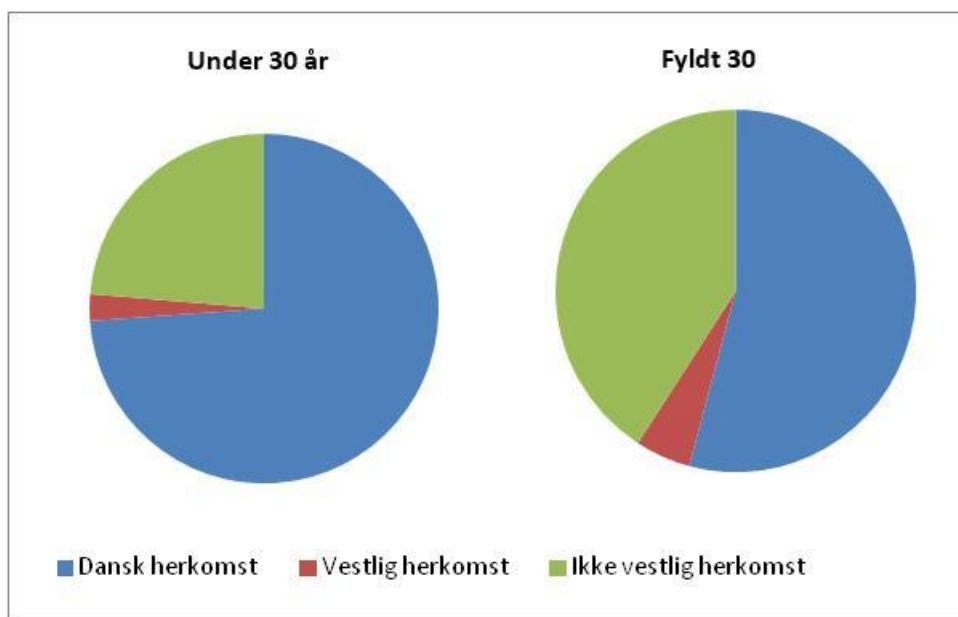
**Figur 3: Kønsfordelingen blandt aktivitetsparate kontant- og uddannelseshjælpsmodtagere med helhedsorienteret mentorstøtte**



### 1.9.1 ETNISK OPRINDELSE FORDELT

Borgere fyldt 30 år med dansk oprindelse udgør i alt 54 pct. af de borgere, som har modtaget helhedsorienteret mentorstøtte, mens 41 pct. af borgerne har en ikke-vestlig baggrund, og 5 pct. har en vestlig baggrund. For de under 30-årige har 74 pct. af borgerne dansk oprindelse, mens 24 pct. har en ikke-vestlig baggrund, og 2 pct. har en vestlig baggrund, jf. figur 4.

**Figur 4: Personer med helhedsorienteret mentorstøtte fordelt på alder og etnisk oprindelse**



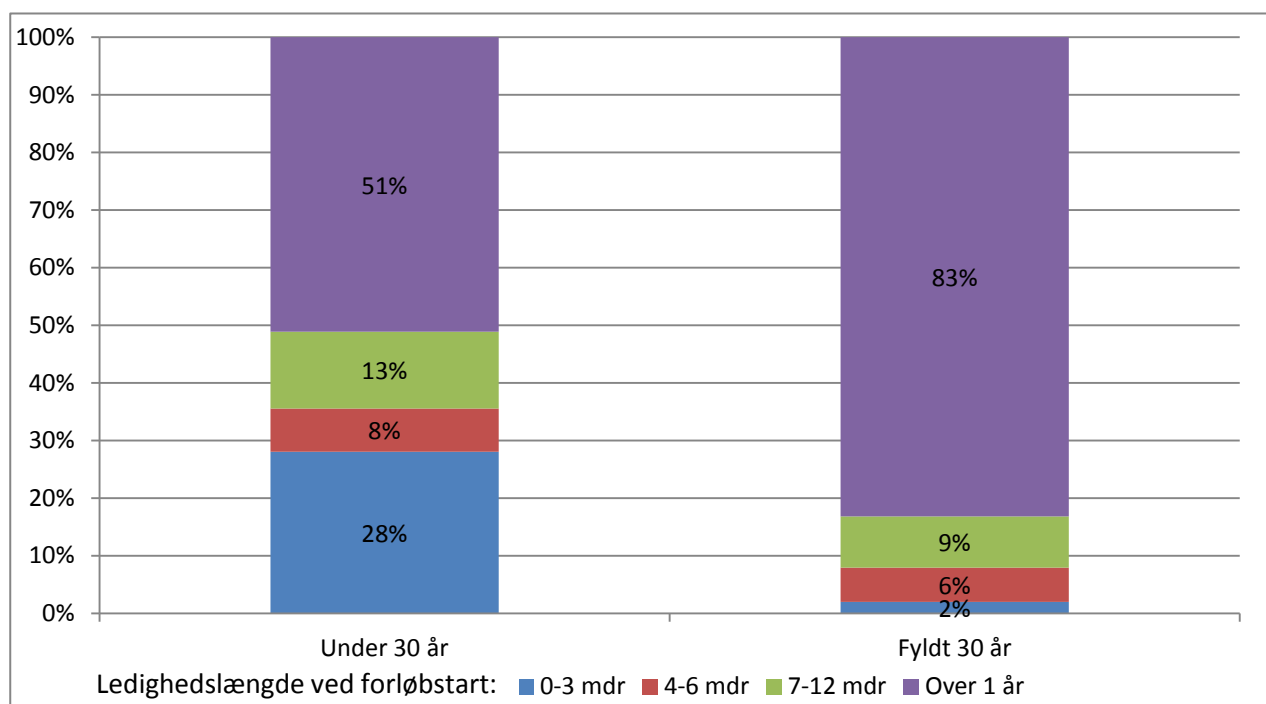
Holdes resultaterne op i mod borgernes andel af den samlede gruppe af aktivitetsparate kontant- og uddannelseshjælpsmodtagere fremgår det, at brugen af helhedsorienteret mentor umiddelbart anvendes i samme grad uanset herkomst:

- Borgere med dansk oprindelse, som modtager helhedsorienteret mentorstøtte, udgør i alt 59 pct., mens den samlede gruppe af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere i Københavns Kommune med dansk oprindelse udgør 58 pct.
- Borgere med ikke-vestlig baggrund, som modtager helhedsorienteret mentorstøtte udgør i alt 37 pct., mens den samlede gruppe af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere med ikke-vestlig baggrund udgør 38 pct.
- For borgere med vestlig baggrund er andelen, som modtager helhedsorienteret mentorstøtte og andelen af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, i alt 4 pct. for begge grupper.

## 1.9.2 FORUDGÅENDE VARIGHED SOM KONTANT- ELLER UDDANNELSESHJÆLPSMODTAGER

Nedenstående figur 5 viser, at det primært er borgere med en lang historik med kontant- eller uddannelseshjælp, der får tilbud om helhedsorienteret mentorstøtte. I alt 28 pct. (379 personer) af de aktivitetsparate kontant- eller uddannelseshjælpsmodtagere under 30 år får tildelt helhedsorienteret mentorstøtteforløb inden for de første tre måneder. Anderledes forholder det sig for de aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere fyldt 30 år, hvor det kun er 2 pct. (81 personer), der får helhedsorienteret mentorstøtteforløb inden for de tre første måneder. Hovedparten af de aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere fyldt 30 år, i alt 63 pct. (2.584 personer), har været på offentlig forsørgelse i mere end tre år, mens det blandt de aktivitetsparate kontant- og uddannelseshjælpsmodtagere under 30 år var 19 pct. (258 personer).

**Figur 5: Gennemsnitlig varighed som kontant- eller uddannelseshjælpsmodtager forud for tilbud om helhedsorienteret mentorstøtte**



Anm.: Varighederne viser, hvor længe borgeren har haft et kontaktføreløb som kontant- eller uddannelseshjælpsmodtager uanset visitationskategori. Varighederne er forbundet med en vis usikkerhed.

Anm 2: Alle helhedsorienteret mentorstøtteforløb, som en borger har deltaget i, er medtaget i opgørelsen. Et forløb har i udgangspunktet en varighed på 26 uger.

## 1.10 DEN AKTIVE INDSATS

### Boks 3 Serviceniveauet for helhedsorienteret mentorstøtte i Københavns Kommune

I beskæftigelseslovgivningen er der ikke fastsat regler om antallet af timer, der kan bevilliges mentorstøtte. I Københavns Kommune har Beskæftigelses- og Integrationsudvalget fastsat, hvor mange mentortimer om ugen, der skal tildeles kontant- og uddannelseshjælpsmodtagere, der har ret og pligt til helhedsorienteret mentorstøtte. Det ugentlige minuttal er per 1. maj 2015 forhøjet fra 45 minutter til 90 minutters konfrontationstid.

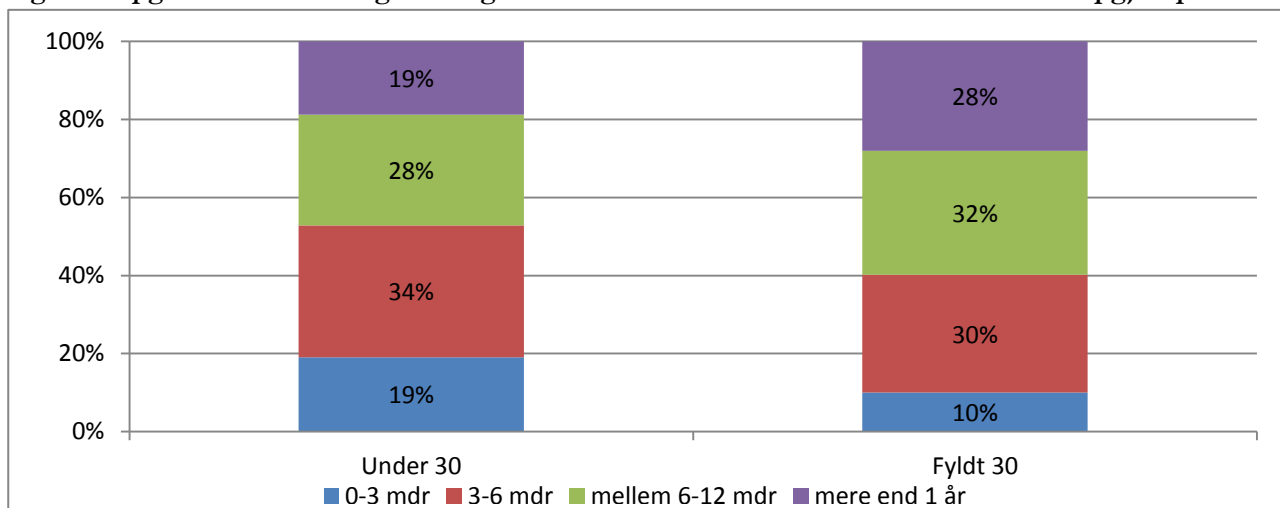
For både aktivitetsparate kontant- og uddannelseshjælpsmodtagere gælder, at tilbud om helhedsorienteret mentorstøtte udskyder starten af ret og pligt tilbud.

Tilbud om helhedsorienteret mentorstøtte skal ifølge beskæftigelseslovgivningen gives i en periode på 6 måneder. Tilbuddet kan kun afbrydes, hvis borgeren ikke længere er i målgruppen for kontant- eller uddannelseshjælp, eller hvis kommunen vurderer, at personen nu er klar til at deltage i et ret og pligt-tilbud (f.eks. vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik, løntilskud) og stiller tilbuddet til rådighed for borgeren.

Når tilbuddet om helhedsorienteret mentorstøtte ophører, skal kommunen umiddelbart efter give borgeren et ret og pligt-tilbud. Hvis borgeren fortsat ikke kan deltage i et ret og pligt-tilbud, skal der gives et nyt tilbud om mentorstøtte for en ny periode på 6 måneder.

Nedenstående figur 6 viser, hvor lang tid borgerne har haft tildelt en helhedsorienteret mentor sammenlagt. Der er relativt flere borgere under 30 år, der har kortere mentorstøtteforløb sammenlignet med borgere fyldt 30 år, som ofte bevilliges mere end ét helhedsorienteret mentorstøtteforløb. I alt har 28 pct. af de aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere et helhedsorienteret mentorstøtteforløb med en varighed på længere end et år.

Figur 6: Opgørelse af hvor lang tid borgerne har fået tildelt helhedsorienteret mentor – opgjort på alder



Anm.: Figur 6 viser varigheden på borgernes samlede forløb frem til efteråret 2015. Forløb, som er i gang i efteråret 2015 vil tælle med som planlagte 26 uger. Har borgeren f.eks. afsluttet to forløb og er påbegyndt det tredje, vil den samlede varighed være 1,5 år.

Anm2.: Figuren inkluderer alle påbegyndte helhedsorienterede mentorstøtte forløb, dvs. indeholdt i figuren er også forløb, som er afsluttet på grund af afgang til job- og uddannelse, andre ydelser mv. Det gælder for begge aldersgrupper.

## I.10.1 STATUS SYV MÅNEDER EFTER PÅBEGYNDELSEN AF FØRSTE HELHEDSORIENTEREDE MENTORSTØTTEFORLØB

**Tabel 4: Status syv måneder efter påbegyndelse af første helhedsorienterede mentorstøtteforløb**

	Borgere under 30 år Kontant- og uddannelseshjælp		Borgere fyldt 30 år Kontanthjælp		I alt	I alt
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
I alt	1.352	100 pct.	4.099	100 pct.	5.451	100
Fortsat på kontant- eller uddannelseshjælp	1.088	80 pct.	3.900	95 pct.	4.988	91,5 pct.
Anden offentlig forsørgelse f.eks. ressourceforløb (ekskl. pension, føp, fleks, kontant- og uddannelseshjælp og SU)	42	3,1 pct.	37	0,9 pct.	79	1,4 pct.
Beskæftigelse	39	2,9 pct.	28	0,7 pct.	67	1,2 pct.
Uddannelse*	102	7,5 pct.	8	0,2 pct.	110	2,0 pct.
Folkepension, fleksjob eller førtidspension	3	0,2 pct.	15	0,4 pct.	18	0,3 pct.
Selvforsørgelse, udflyttet mv.	78	5,8 pct.	111	2,7 pct.	189	3,5 pct.

\*Anm: Uddannelse dækker over SU og SVU

Kilde: DREAM-data og BIFLIS

### Aktivitetsparate kontant- og uddannelseshjælpsmodtagere under 30-årige

Ovenstående tabel 6 viser, at ud af de i alt 1.352 aktivitetsparate kontant- eller uddannelseshjælpsmodtagere under 30 år, der påbegyndte deres første helhedsorienterede mentorstøtteforløb i perioden januar 2014 til september 2015 er i alt:

- 2,9 pct. (39 borgere) afgået til ordinær beskæftigelse
- 7,5 pct. (102 borgere) afgået til ordinær uddannelse
- 80 pct. (1.088 borgere) fortsat på kontant- eller uddannelseshjælp, hvoraf 16 er opmatchet til job- eller uddannelsesparat<sup>12</sup>
- 0,2 pct. (3 borgere) i et fleksjob eller har fået tilkendt folkepension eller førtidspension
- 3,1 pct. er på anden offentlig forsørgelse f.eks. ressourceforløb (ekskl. Pension, føp, fleks, kontant- og uddannelseshjælp, SU)
- 5,8 pct. (78 borgere) selvforsørgede, udflyttet mv.

### Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere fyldt 30 år

Derudover viser tabel 6, at ud af de i alt 4.099 aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere fyldt 30 år, der påbegyndte deres første helhedsorienterede mentorstøtteforløb i perioden januar 2014 til september 2015 er i alt:

- 0,7 pct. (28 borgere) afgået til ordinær beskæftigelse
- 0,2 pct. (8 borgere) afgået til ordinær uddannelse
- 95 pct. (3.900 borgere) fortsat på kontanthjælp, hvoraf 11 borgere er opmatchet til jobparat<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Med opmatchet menes der, at borgeren vurderes af jobcentret, om vedkommende er i stand til at påtage sig en ordinær uddannelse eller påtage sig et ordinært arbejde inden for tre måneder.

- 0,4 pct. (15 borgere) i et fleksjob eller har fået tilkendt folkepension eller førtidspension
- 0,9 pct. er på anden offentlig forsørgelse f.eks. ressourceforløb (ekskl. Pension, føp, fleks, kontant- og uddannelseshjælp, SU)
- 2,7 pct. (111 borgere) selvforsørgede, udflyttet mv.

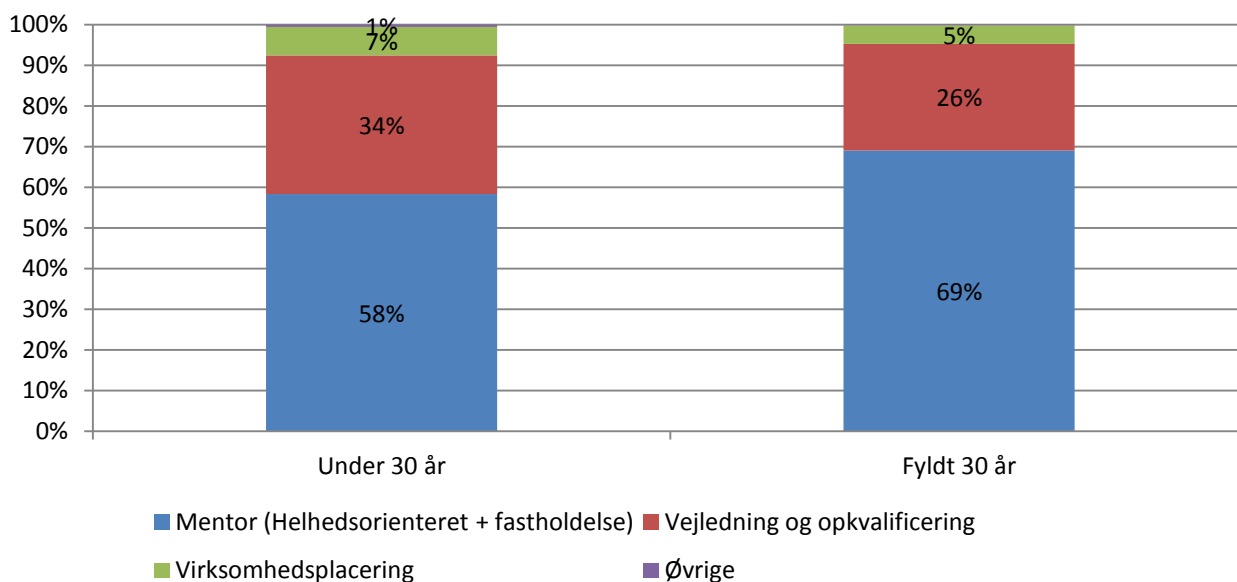
Det er i den forbindelse væsentligt at gøres opmærksom på, at det ikke er muligt at sige, om afgang til job og uddannelse skyldes den helhedsorienterede mentorstøtte, eller om afgangen havde været højere/lavere, hvis personen havde fået en anden eller ingen indsats. Derudover er det ikke undersøgt, om borgerne fastholder jobbet eller gennemfører uddannelsen.

## 1.1 FORLØB FORDELT PÅ TILBUD

Nedenstående figur 7 viser de forløb, som er i gang syv måneder efter påbegyndelsen af første helhedsorienterede mentorstøtteforløb fordelt på redskaber i beskæftigelsesindsatsen.

Det fremgår af figuren, at hovedandelen, i alt 69 pct. af de helhedsorienterede mentorstøtteforløb for de aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere fyldt 30 år, er mentorstøtte enten i form af en fastholdelsesmentor eller et helhedsorienteret mentorstøtteforløb, 26 pct. af forløbene er vejledning og opkvalificering. Kun en mindre andel, 5 pct. af forløbene, er virksomhedsplaceringer dvs. virksomhedspraktik og løntilskud.

**Figur 7: Forløb, der er i gang syv måneder efter påbegyndelsen af første helhedsorienterede mentorstøtte forløb, fordelt på tilbudstyper opgjort på alder**



Anm. Mentor dækker både over fastholdelses- og helhedsorienteret mentor. Borgeren kan have mere end et tilbud i en måned.

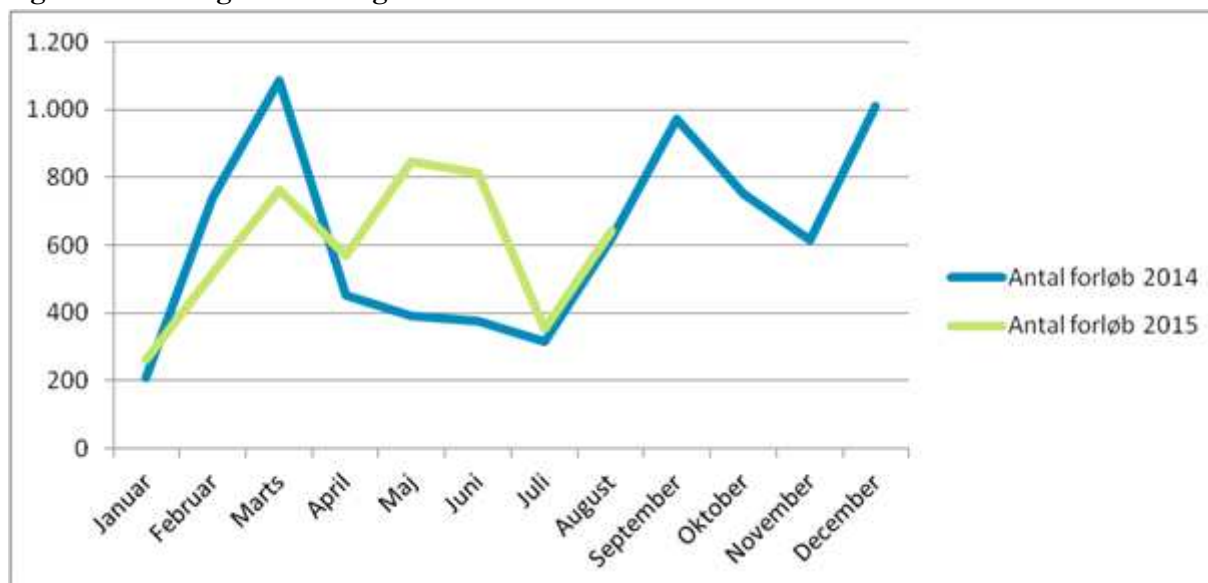
<sup>13</sup> Med opmatchet menes der, at borgeren vurderes af jobcentret, om vedkommende er i stand til at påtage sig et ordinært arbejde inden for tre måneder. Resultaterne tager ikke hensyn til eventuelle forskelle i visitationspraksis.



## 1.1.2 UDVIKLINGEN I TILDELINGEN AF HELHEDSORIENTEREDE MENTORSTØTTEFORLØB

Nedenstående figur viser, at der i perioden januar til august 2014 blev igangsat i alt 4.187 forløb, mens der i samme periode i 2015 var igangsat i alt 4.767 forløb. Figuren viser, at der er mindre udsving i antallet af påbegyndte forløb fra 2014 til 2015, fordi ordningen ikke længere er under indfasning.

**Figur 8: Udviklingen i tildelingen af helhedsorienterede mentorstøtteforløb**



Anm.: Forlængede forløb, genoptagede forløb, mentorskift mv. tæller som nye forløb i opgørelsen.

Kilde: BIFLIS

Nedenstående figur giver et overblik over afsatte midler til helhedsorienterede mentorer i 2014 og 2015. Bemærk at minuttallet for helhedsorienteret mentorstøtte blev øget fra 45 minutter til 90 minutter medio 2014.

**Tabel 7: Budget for helhedsorienteret mentorstøtte i Københavns kommune i 2014 og 2015**

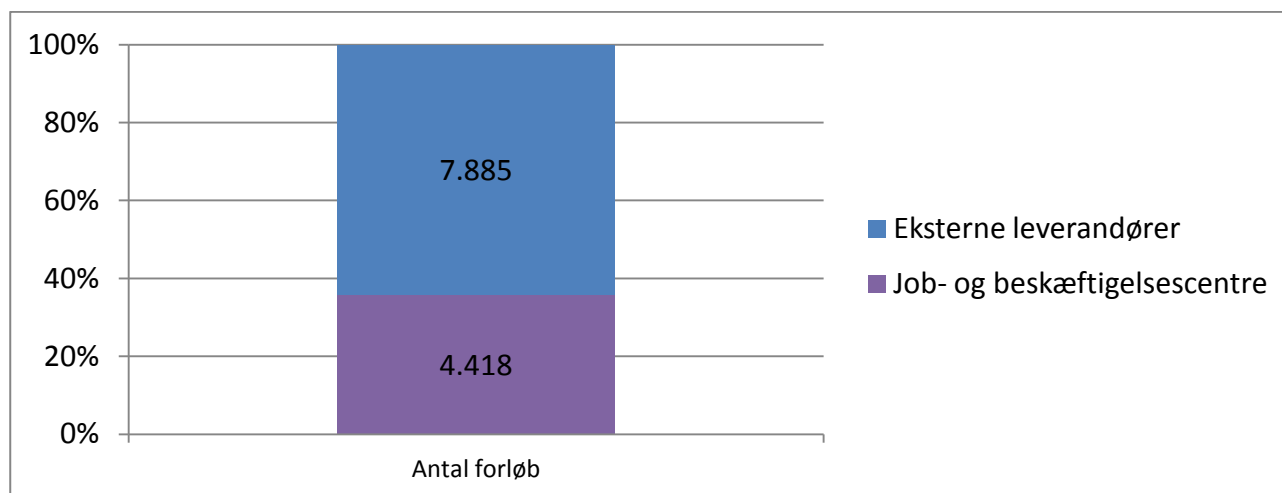
Budget i mio. kr.	
År 2014	År 2015
68*	88

\*Heraf 14 mio. kr. til implementering af ordningen

## 1.1.3 HVEM VARETAGER INDSATSEN?

Nedenstående figur 10 viser, at hovedparten af den helhedsorienterede mentorstøtte varetages af eksterne leverandører. De eksterne leverandører står for ca. 64 pct. af forløbene, jobcentrene står for ca. 22 pct. af forløbene, og beskæftigelsescentrene står for 14 pct. af forløbene i Københavns Kommune.

Figur 9: Fordelingen mellem interne og eksterne mentorer – antal forløb



Kilde BIFLIS 2014-august 2015

## 1.14 OPSUMMERING

Helhedsorienteret mentorstøtte er et relativt nyt tilbud i beskæftigelsesindsatsen. Det har kun haft kort tid at virke i, og resultaterne af denne undersøgelse skal derfor tolkes med en vis varsomhed, idet den bygger på ganske få erfaringer med tilbuddet.

En væsentlig intention i kontanthjælpsreformen er, at alle borgere skal have en indsats, og ingen skal overlades til sig selv. Helhedsorienteret mentorstøtte er målrettet de borgere, der er længst væk fra arbejdsmarkedet og har komplekse sociale eller personlige problemer. Det beskæftigelsesfremmende ved indsatsen for denne målgruppe består primært i, at indsatsen på sigt skal bidrage til, at borgeren kan deltage i et aktivt beskæftigelsesrettet tilbud eller tage et arbejde eller uddannelse.

### *Hvem er borgerne, der får helhedsorienteret mentorstøtte?*

Aktivitetsparate kontant- og uddannelseshjælpsmodtagere, der modtager helhedsorienteret mentorstøtte i den undersøgte periode, er generelt set jævnt fordelt over aldersgrupperne. Samlet set udgør de over 30-årige 75 pct. af alle borgere, der modtager helhedsorienteret mentorstøtte i den undersøgte periode. Der er dog en tendens til, at helhedsorienteret mentorstøtte især anvendes for aldersgruppen over 50 år, idet gruppen er overrepræsenteret, når man sammenligner deres andel med den samlede andel af gruppen af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere over 50 år.

Størstedelen af de mentorstøttede har været offentlig forsørgede gennem flere år.

### *Varigheden af borgernes samlede helhedsorienterede mentorstøtteforløb*

Der er relativt flere borgere under 30 år, der har kortere mentorstøtteforløb sammenlignet med borgere fyldt 30 år, som ofte bevilliges mere end ét helhedsorienteret mentorstøtteforløb. Ca. 57 pct. af alle borgere, der modtager helhedsorienteret mentorstøtte, har mere end ét forløb af 26 ugers varighed jf. figur 7.

### *Status syv måneder efter påbegyndelsen af første helhedsorienterede mentorstøtteforløb*

Status for de borgere, der har modtaget helhedsorienteret mentorstøtte syv måneder efter første påbegyndte forløb er, at hovedparten fortsætter på kontant- og uddannelseshjælp. Kun en mindre andel er klar til et ordinært ret og pligt-tilbud efter beskæftigelseslovgivningen (vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik og løntilskud) efter ét mentorstøtteforløb af 26 uger. Derudover er der kun en mindre andel, der bliver opmatchet fra aktivitetsparat til job- eller uddannelsesparat eller overgår til andre ordninger f.eks. fleksjob, førtidspension eller ressourceforløb.

Opgørelserne viser, at der er flere borgere under 30 år, der overgår til beskæftigelse eller uddannelse, end der er blandt borgerne fyldt 30 år. Resultaterne skal ses i lyset af, at hovedparten af de under 30-årige til forskel fra de over 30-årige har været på kontant- eller uddannelseshjælp i en relativ kort periode. Derudover er det væsentligt at bemærke, at det ikke er undersøgt, om borgerne, der overgår til uddannelse eller job, også fastholder jobbet eller gennemfører uddannelsen. Endelig tages der heller ikke højde for, om overgangen til job og uddannelse skyldes den helhedsorienterede mentorstøtte, eller om overgangen havde været højere/lavere, hvis borgeren havde fået en anden eller ingen indsats.