



Bilag 1: Præsentation af forvaltningens undersøgelser vedr. henvisninger, pålæg og aftaler

I bilag 1 til udvalgsindstillingen om redskaberne i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (aftaler, pålæg og henvisninger) præsenteres:

1. Beskrivelse af redskaberne aftaler, pålæg og henvisning
2. Status på anvendelsen af redskaberne
3. Resultater og erfaringer.

1. Beskrivelse af redskaberne aftaler, pålæg og henvisning

Der er i beskæftigelseslovgivningen¹ tre redskaber vedrørende "jobsøgning", som beskrives i skemaet:

06-10-2022

Sagsnummer I F2
2022 - 12458

Dokumentnummer i F2
1812707

Sagsnummer i eDoc
2022-0265647

Henvisning af jobsøgende til arbejdsgiver	Pålæg om at søge konkrete job	Aftaler om konkret jobsøgning
<p>Jobcentret kan efter aftale med en arbejdsgiver henvise ledige til et konkret job, hvor den ledige skal møde op hos arbejdsgiveren. Der skal være overensstemmelse mellem jobprofil og den lediges kvalifikationer. En henvisning skal som udgangspunkt være skriftlig og ske med mindst en dags varsel.</p> <p>Henvisning til et konkret job er en afgørelse.</p>	<p>Jobcentret kan pålægge ledige at søge konkrete job, når jobcentret ikke har aftalt med arbejdsgiver, at der sker henvisning af jobsøgende. Pålæg om at søge konkrete job skal som udgangspunkt være skriftlig.</p> <p>Det er forvaltningens vurdering, at et pålæg er en afgørelse.</p>	<p>Ledige skal overholde de aftaler om jobsøgning, der er indgået med jobcentret. Aftaler kan fastlægge, hvad der skal ske fremover, og hvad den ledige skal gøre i den forbindelse. Der er her tale om den lidt bredere jobsøgning.</p> <p>Praksis i BIF er, at der arbejdes ud fra aftaler om konkret jobsøgning, hvor den ledige som minimum skal søge ét konkret job.</p> <p>Aftaler om jobsøgning er ikke en afgørelse.</p>
<p>Arbejdsgiverens rolle: En arbejdsgiver, der har fået henvist en jobsøgende, har pligt til straks at give jobcentret besked om resultatet af henvisningen, herunder hvis den jobsøgende ikke er blevet ansat mv.</p>	<p>Arbejdsgiverens rolle: Pålæg kan laves uden at jobcentret har dialog med arbejdsgiver. Arbejdsgiver har ikke pligt at meddele noget.</p>	<p>Arbejdsgiverens rolle: Aftaler kan laves uden at jobcentret har dialog med arbejdsgiver. Arbejdsgiver har ikke pligt at meddele noget.</p>

Derudover kan der også være lidt løsere "aftaler" mellem borger og jobcenter. F.eks. at borgers navn eller CV formidles til en arbejdsgiver i forbindelse med rekruttering. En sådan formidling kræver borgerens samtykke, da den form for formidling ikke er beskrevet i lovgivningen.

¹ BAB § 10, BAB § 14, Rådighedsbekendtgørelsens § 15, LAB § 41, LAS § 13.

Henvisninger kan bruges i tilfælde, hvor en arbejdsgiver var interesseret i at få henvist en motiveret borger til at møde til en ansættelsessamtale med arbejdsgiveren. Henvisninger har til formål at understøtte gode match mellem interesserede virksomheder og motiverede borgere.

Henvisninger og pålæg kan også bruges som led i rådighedsafprøvning.

2. Status på anvendelsen af redskaberne

I tabel 1 præsenteres data på antallet af henvisninger og pålæg i perioden fra december 2021 til august 2022. Redskaberne er anvendt i begrænset omfang siden 29. november 2021.

Tabel 1: Antal jobhenvisninger og pålæg i perioden fra december 2021 til august 2022, Jobcenter København

	Dec.	Jan.	Feb.	Mar.	Apr.	Maj	Jun.	Jul.	Aug.	I alt
Henvisninger	6	3	0	0	3	5	4	5	4	30
Pålæg	899	12	12	29	13	22	15	18	33	1.053

Kilde: Særtræk i Fasit og BIFLIS. Trukket den 15. september 2022

Aftaler om konkret jobsøgning er det primære redskab, der anvendes i Jobcenter København. Forvaltningen har ikke løbende data på antallet af aftaler om konkret jobsøgning, der indgås med borgerne.

Forvaltningens interne tilsyn fra marts 2022 viser, at der indgås aftaler om konkret jobsøgning i samtalerne i 81 pct. af sagerne i tilsynet. For dagpengemodtagere, jobparate kontakthjælpsmodtager og jobparate borgere, som modtager selvforsørgelses- og hjemrejseydelse, er resultatet 88 pct. af sagerne. Der er afholdt ca. 41.000 lovpligtige samtaler med disse målgrupper fra dec. 2021 til apr. 2022.

Helt generelt ligger København på niveau med gennemsnittet i hele landet, når det gælder formidling af borgere til de stillinger, som virksomhederne ønsker jobcentrets hjælp med i forhold til rekruttering. Seneste tal viser, at Jobcenter København i juli 2022 lykkes med at formidle borgere på 74 pct. af stillingerne i jobordrerne fra virksomhederne. Gennemsnittet for hele landet er 72 pct. (Kilde: Jobindsats.dk).

3. Resultater og erfaringer

BIU bestilte på udvalgmøde den 29. november 2021 data på erfaringerne med effektiviteten af de forskellige greb inden for jobformidling.

På beskæftigelsesområdet vurderes forskellige tiltags effektivitet som oftest ved at opgøre afgang til beskæftigelse to måneder efter tiltaget. Disse afgangsrater giver et billede af, om det enkelte tiltag bidrager til, at borgerne kommer i beskæftigelse. Forvaltningens undersøgelse af de tre redskaber viser, at afgang til beskæftigelse for de tre redskaber hhv. aftale om jobsøgning, pålæg og jobhenvvisninger ligger på cirka samme niveau.

Der er en række forbehold. Det er ikke muligt at vurdere, hvordan afgangene til beskæftigelse havde været, hvis forvaltningen ikke havde anvendt f.eks. pålæg og jobhenvvisninger. Derudover er henvisninger og pålæg ikke blevet brugt i et tilstrækkeligt stort omfang til, at det kan vurderes, om afgang til beskæftigelse skyldes andre forhold, fx udviklingen på arbejdsmarked, sæsonkonjunkturer (fx julehandlen) eller corona-situation.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har herudover udarbejdet tre analyser:

- a. Kvalitativ undersøgelse af borgernes oplevelse af pålæg og henvisning
- b. Kvalitativ undersøgelse af virksomheders erfaringer med henvisninger
- c. Fokusgruppeinterview og workshop med sagsbehandlere om erfaringer med henvisninger og pålæg.

Analyserne præsenteres i det følgende.

a. Kvalitativ undersøgelse af borgernes oplevelse af pålæg og henvisning

Forvaltningen har undersøgt borgernes oplevelse af redskaberne pålæg og henvisning. Undersøgelsen omhandler jobparate borgere i Jobcenter København, som har fået et pålæg eller en henvisning i efteråret 2021.²

Undersøgelsens resultater er:

- Borgerne oplevede ikke, at brugen af pålæg og henvisning i jobcentret medførte et skift i efteråret, fra den praksis de ellers kender fra jobcentret. Derimod husker de tydeligt, at der i den periode var fokus på jobs i servicebranchen.
- Borgerne oplevede ikke værktøjerne pålæg og henvisning som en stramning, da værktøjerne minder om det, som jobcentret normalt beder dem om at gøre for at de kan få udbetalt deres

²Metode og forbehold: Undersøgelsen består af interviews med 10 borgere, der har fået et brev med et pålæg, og 8 borgere, der har fået et brev med en henvisning. De har fået et pålæg eller en henvisning i løbet af perioden oktober-november 2021. Borgerne er interviewet i marts-april 2022 dvs. ca. fem måneder efter, at de fik hhv. henvisning eller pålæg. Der er i interviewene derfor spurgt ind til borgernes erindring om deres oplevelser i efteråret. Derfor er svarene baseret på erindring.

ydelse, nemlig at søge specifikke jobs eller tage til bestemte matcharrangementer eller jobmesser.

- Ingen af borgerne har oplevet, at der var forskel på brevet om pålæg eller henvisning i forhold til de breve, de normalt modtager fra jobcentret.

b. Kvalitativ undersøgelse af virksomheders erfaringer med henvisninger

Forvaltningen har interviewet to virksomheder, som i efteråret 2021 fik henvist borgere fra Jobcenter København. Virksomhed 1 fik henvist 4 borgere til jobsamtaler, og virksomhed 2 fik henvist 89 borgere, da de ønskede at holde større jobarrangementer. Hovedpointerne fra interviewene er:

- Det var jobcentret, som foreslog at anvende redskabet henvisning i begge tilfælde. Virksomhederne oplevede det ikke som besværligt.
- Virksomhed 1 oplevede, at der blev henvist motiverede kandidater, som gerne ville ansættes i virksomheden og havde forberedt sig på, hvad det var for et job og virksomhed, de var til samtale hos.
- Virksomhed 2 oplevede, at der blandt de fremmødte kandidater både var nogle, der var positivt og negativt indstillede. Nogle var negativt indstillede, fordi de var blevet bedt om at dukke op til arrangementet.
- Virksomhederne var tilfredse med samarbejdet og koordineringen med jobcentret og ser det som en naturlig del af rekrutteringsarbejdet, at de skulle give tilbagemelding til jobcentret om resultatet af samtalerne.
- Virksomhed 2 oplevede det alt i alt som mere ressourcekrævende at samarbejde med jobcentret om henvisninger end tidligere rekrutteringssamarbejde med jobcentret. Virksomheden vil foretrække fremover ikke at anvende henvisninger og vil hellere modtage CV'er fra jobcentret og selv ringe kandidaterne op og invitere til arrangement/samtale.
- Virksomhed 1 fortæller, at der ikke er noget der tilsiger, at modellen med henvisninger ikke kunne være en model, de kunne bruge igen.

c. Fokusgruppeinterviews og workshop med sagsbehandlere om erfaringer med henvisninger og pålæg

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har afholdt en workshop om erfaringerne med anvendelsen af pålæg og et fokusgruppeinterview om erfaringerne med anvendelsen af henvisninger i efteråret 2021 med nøglemedarbejdere fra Jobcenter København og Københavns Erhvervshus. Opsamlingen på hovedpointerne fremgår nedenfor.

Hovedpointer om brug af pålæg

- *Pålæg stillede andre krav til forberedelsen af en samtale:* Fokus afgrænses til opslåede stillinger, da der, når der udarbejdes et pålæg, skal være oplysninger om stillingen. Sagsbehandler skal derfor finde flere stillingsoplysninger frem end ved aftaler.
- *Pålæg fremhævede jobcentrets myndighedsrolle i samtalen:* Krav til borgeren og mulige konsekvenser f.eks. sanktion ved et pålæg kræver mere vejledning i samtalen. Jobcentrets myndighedsrolle bliver samtidig mere fremtrædende end karriererådgiverrollen.
- *Pålæg skabte ikke den forventede reaktion hos a-kasserne:* Der er eksempler på, at a-kasser modsatte sig pålæg fra jobcentret, samt at a-kassen ikke reagerede, når jobcentret meldte "tvivl om rådighed", fordi en borger ikke havde søgt et pålagt job.
- *Der er mere administration for jobcentret forbundet med pålæg end med aftaler:* Der skal f.eks. udformes et brev til borger efter samtalen og laves opfølgning på samme tidspunkt som ansøgningsfristen for stillingen mv.

Konsulenternes input til, hvornår et pålæg kan give faglig mening at anvende i en samtale

- Konsulenterne vurderer, at anvendelse af aftaler er mere fordrende for relationen og dialogen mellem borger og konsulent end anvendelse af pålæg.
- Pålæg styrker jobcentrets myndighedsrolle og kan derfor bruges, når konsulent vurderer, at det vil være gavnligt for borger, at jobcentret indtræder i en tydelig myndighedsrolle.
- Det kan anvendes ved tvivl om rådighed, hvor det vurderes, at borger har en anden agenda end job, der er et paradoks mellem jobsøgningsadfærd og arbejdsmarkedets efterspørgsel eller et særligt mønster i adfærden.

Hovedpointer om brug af henvisninger

- Medarbejderne oplever, at virksomhederne ikke har stor interesse for at anvende henvisninger i formidlingen af kandidater.
- Henvisninger kan være en fordel for motiverede borgere, fordi der er planlagt en ansættelsessamtale hos en virksomhed, og borgere modtager tid og sted i e-Boks.
- Det er positivt, at henvisninger er understøttet systemteknisk, og at virksomheden skal melde tilbage til jobcentret.
- Henvisninger giver et bedre dokumentationsgrundlag til brug for eventuel sanktionering i tilfælde, hvor borger ikke følger en henvisning.
- Jobcentret kan bruge henvisninger til at afklare den enkeltes jobmuligheder, fordi dialogen mellem jobcenter, virksomhed og kandidat om jobsamtalen kan bidrage med viden om behov for yderligere, der kan understøtte borgerens vej til job.
- Henvisninger kan bruges ved mangel på arbejdskraft, da det kan være en hurtig og forpligtende måde at få kandidater til samtale hos en virksomhed.