

Resumé af jobcenteranalysen: Analyse barrierer for brug af uddannelsesordningerne

Pluss, BDO og LG Insight har udført en analyse, som undersøger konkrete barrierer i jobcentrene for, at uddannelsesindsatsen er målrettet dagpengemodtagerne med størst behov samt virksomhedernes efterspørgsel på arbejdskraft.

Analysen indgår i serviceeftersynet af uddannelsesindsatsen for dagpengemodtagere, som er aftalt med forligskredsen bag beskæftigelsesreformen og udspringer af beskæftigelsesreformen af 2014.

Formål:

- Formålet er at undersøge konkrete barrierer i jobcentrene for en målrettet brug af uddannelse.

Metode/tilgang:

- Analysen bygger på et kvalitativt design, hvor konsulenterne har været på casebesøg i 15 jobcentre og foretaget interview med både sagsbehandlere og ledere.
- Foruden casebesøgene har konsulenterne foretaget 2 gruppeinterview og 6 telefoninterview med a-kassemedarbejdere samt 5 telefoninterview med VEU-udbydere.

Fire identificerede typer af barrierer i analysen:

- **Regelbarrierer:** Barrierer knyttet til lovgivning og bekendtgørelser om uddannelsesordningerne, fx kompleksiteten i de enkelte ordningers bestemmelser.
- **Kendskabs- og prioriteringsbarrierer:** Barrierer knyttet til jobcentermedarbejdernes manglende kendskab til ordningerne (fx formål, indhold og muligheder), samt lokal prioritering af ordninger (fx prioritering mellem hurtigst muligt i job og uddannelse).
- **Lokale administrative barrierer:** Barrierer knyttet til lokale procedurer, arbejds-gange og indretning af uddannelsesindsatsen i kommunerne.
- **Borgermotivationsbarrierer:** Barrierer knyttet til jobcentrenes oplevelse af motivation hos den relevante målgruppe af borgere (i mindre grad i fokus, da det afdækkes i *borgeranalysen*).

Hovedkonklusioner

Resultat 1: Stor kompleksitet i uddannelsesindsatsen, hvor særligt regelgrundlaget opleves som komplekst

Et hovedfund i analysen er, at jobcentrene oplever uddannelsesindsatsen som unødigt kompliceret og svær at navigere i.

Konkret finder analysen, at barrierer knyttet til regelgrundlaget er den mest udbredte form for barriere, da den fremhæves af flest jobcentre:

- På tværs af uddannelsesordninger peger analysen på, at de største barrierer knytter sig til *regelgrundlaget*, som opleves unødigt kompliceret og bureaukratisk. I den sammenhæng udfordrer komplicerede regler knyttet til ordninger såvel som uens regler på tværs af ordninger samt løbende regelændringer og tilførslen af nye puljer.
- *Positivlisterne* anses umiddelbart som et godt målretningsredskab, men de mange forskellige positivlister og listernes udformning bidrager til unødigt kompleksitet.
- Reglerne og ordningerne på Beskæftigelsesministeriets område spiller dårligt sammen med flere af reglerne på undervisningsområdet, fx lov om erhvervsuddannelse. Her er man på vej væk fra en trininddelt opbygning af uddannelserne, mens flere af reglerne for uddannelsesløft bygger på en trindeling. Den manglende sammenhæng bidrager igen til kompleksitet og bureaukrati i uddannelsesindsatsen set fra jobcentrenes perspektiv.

Resultat 2: Kendskabet til uddannelsesindsatsen begrænses af den store kompleksitet, om end intentionen om målretning er kendt

Analysen finder, at den store kompleksitet i indretningen af uddannelsesindsatsen begrænser sagsbehandlerens kendskab til dele af uddannelsesmulighederne:

- Et stort antal ordninger, puljer og positivlister begrænser jobcentermedarbejdernes *kendskab* til flere af de mindre ordninger. Dette kan være en barriere for, at den ledige tilbydes en individuelt tilpasset vejledning og rådgivning.
- For den typiske sagsbehandler kan det være vanskeligt at koble viden om komplekse uddannelsesordninger med viden om arbejdsmarkedets behov og igen med det store kursuskatalog og reglerne på VEU-området.
- Til trods for at den politiske intention om målretning er kendt i jobcentrene, kan kompleksiteten føre til en lavere grad af *prioritering* af uddannelse lokalt.

Resultat 3: Samarbejdsaftaler og relationer mellem uddannelsesaktører kan lette arbejdet med uddannelse

Endelig peger analysen på, at samarbejde og relationer mellem uddannelsesområdets forskellige aktører (a-kasser, uddannelsesinstitutioner og jobcentre) kan være afgørende for en effektiv og succesfuld uddannelsesindsats:

- Det fremhæves, at en smidig og effektiv administration af uddannelsesordningerne kræver et godt og formaliseret samarbejde mellem relevante aktører.
- Manglende samarbejde og relationer, særligt på medarbejderniveau, øger tids- og ressourceforbruget i administrationen af ordningerne.
- Flere jobcentre peger på, at tids- og ressourceforbruget ved uddannelsesordningerne er større end ved de virksomhedsrettede tilbud. Dog kan processen lattes ved, at udarbejdelsen af købsaftaler smidiggøres og digitaliseres.