



EVALUERING AF DEN MIDLERTIDIGE RET TIL UDDAN- NELSESLØFT OG KORTE KURSER

STYRELSEN FOR ARBEJDSMARKED OG REKRUTTERING

MAJ 2021

INDHOLD

1. INDLEDNING	3
1.1 KORT OM EVALUERINGENS METODE	3
1.2 LÆSEVEJLEDNING.....	4
2. SAMMENFATNING	5
3. MIDLERTIDIG RET TIL UDDANNELSESLØFT MED 110 PCT. DAGPENGE	6
3.1 KORT OM RETTEN TIL UDDANNELSESLØFT.....	6
3.2 HVORDAN PÅVIRKER DEN MIDLERTIDIGE RET KOMMUNERNES FOKUS PÅ UDDANNELSESLØFT.....	7
3.3 HVORDAN ER DEN MIDLERTIDIGE RET IMPLEMENTERET	8
3.4 HVORDAN ER VEJLEDNINGEN OM UDDANNELSESLØFT ORGANISERET I PRAKSIS.....	9
3.5 HVORDAN OPLEVER BORGERNE RETTEN TIL OG VEJLEDNINGEN OM UDDANNELSESLØFT .	11
4. MIDLERTIDIG RET TIL KORTE ERHVERVSRETTEDE KURSER MED ARBEJDSGIVERERKLÆRING	12
4.1 KORT OM RETTEN TIL KORTE ERHVERVSRETTEDE KURSER VED ARBEJDSGIVERERKLÆRING	12
4.2 HVORDAN PÅVIRKER DEN MIDLERTIDIGE RET KOMMUNERNES FOKUS PÅ KORTE KURSER..	13
4.3 HVORDAN ER DEN MIDLERTIDIGE RET IMPLEMENTERET	13
4.4 HVORDAN ER VEJLEDNINGEN OM KORTE KURSER ORGANISERET I PRAKSIS.	14

1. INDLEDNING

Denne evaluering har fokus på at afdække virkningen af to midlertidige rettigheder, der blev implementeret 1. august 2020.

Den ene ret handler om at styrke brugen af uddannelsesløft gennem en forbedring af deltagernes økonomiske vilkår under uddannelse. Der blev således pr. 1. august 2020 indført en midlertidig ret til at gennemføre uddannelsesløft med 110 pct. dagpenge. Med ændringen var målet at understøtte, at endnu flere ledige vælger at få et kompetenceløft på vejen mod beskæftigelse.

Den anden ret vedrører en midlertidig ret til korte erhvervsrettede kurser, hvis der foreligger en arbejdsgivererklæring om ansættelse uden løntilskud.

Målet med evalueringen er at samle op på, hvordan de to midlertidige rettigheder er implementeret, og hvilken betydning de har haft for praksis og anvendelsen af uddannelsesløft og korte kurser i den beskæftigelsesrettede indsats.

1.1 KORT OM EVALUERINGENS METODE

Det er kommunernes jobcentre, der har vejledningsforpligtigelsen omkring mulighederne ift. uddannelsesløft. Kommunerne vejleder godkender, iværksætter og følger op på ordningerne. Kommunerne finansierer også en andel af dagpengene under uddannelse og 20 pct. af selve kursusudgiften. Resten af kursusudgiften er puljefinansieret. Kommunerne er således en helt central aktør ift. implementeringen af ordningerne.

Evalueringen har derfor haft fokus på at indhente erfaringer fra landets kommuner ift. de to ordninger. Der er dels indhentet detaljerede oplysninger om kommunale prioriteringer og **kommunal praksis og implementeringsfokus fra ledere og medarbejdere i 10 kommuner**, og dels indsamlet data fra alle landets kommuner gennem et **spørgeskema til ledere i alle landets jobcentre**. Svarprocenten er på 77¹.

I dataindsamlingen hos kommunerne har der især været fokus på:

- Hvad er jobcentrenes erfaringer med de to rettigheder?
- Hvordan har jobcentrene organiseret arbejdsgange og administration vedr. de nye initiativer?
- Hvordan oplever jobcentrene, at de to rettigheder påvirker lediges motivation?

Derudover er borgere, som har været i berøring med uddannelsesløft, også spurgt til deres oplevelser ift. at gøre brug af ordningen, og hvordan de har oplevet vejledningen om mulighederne. Denne dataindsamling er gennemført gennem **telefoninterview med borgere** i de involverede kommuner. Der er gennemført interview med 38 borgere om deres deltagelse i uddannelsesløft med 110 pct. dagpenge.

Kommunerne er også bedt om at finde deltagere til interview om de korte kurser. Det har været vanskeligt at finde borgere, der har deltaget i korte kurser under ordningen. Der er kun interviewet nogle få borgere, og derfor anvendes materialet herfra ikke i afrapporteringen.

Interviewene sætter fokus på de lediges perspektiv på rettighederne, herunder bl.a.:

- Hvordan fik borgeren kendskab til sine nye rettigheder?
- Hvordan har rettigheden påvirket borgers motivation og ejerskab for opkvalificering/uddannelse?
- Ville borgeren være påbegyndt uddannelsen under alle omstændigheder?
- Hvad var det afgørende for valget om, at borger påbegyndte opkvalificeringen/uddannelsen?

¹ Spørgeskemaet er sendt til 94 jobcentre, da enkelte jobcentre varetager indsatsen for to kommuner. Spørgeskemaet er sendt til jobcenterchef/arbejdsmarkedschef med henblik på en ledelsesmæssig vurdering af spørgsmålene. 77 pct. har svaret. Der synes ikke at være systematisk frafald i undersøgelsen, når der ses på kommunestørrelse, geografi og kommuner, der har fået støtte fra "Puljen for uddannelsesambassadører". Dog er der en lidt højere deltagelsesgrad i Region Syd.

1.2 LÆSEVEJLEDNING

I denne afrapportering er der samlet op på resultaterne af evalueringen. Det gøres særskilt for de to ordninger, da indholdet og mulighederne i de to ordninger er forskellige. Rapporten indledes med en sammenfatning på tværs af de to ordninger og følges derefter af to kapitler, som samler op på resultaterne for hver af de to ordninger.

2. SAMMENFATNING

Evalueringen af de midlertidige rettigheder til uddannelsesløft og korte kurser peger på, at begge ordninger har haft en gennemslagskraft på aktiviteten ift. uddannelse. Begge ordninger bidrager efter kommunernes vurdering til at understøtte fokus på uddannelse - et fokus der efter kommunernes vurdering allerede var stort inden implementeringen af de nye rettigheder

Den største ændring i den kommunale praksis ligger i implementeringen af uddannelsesløft med 110 pct. dagpenge. Kommunerne vurderer, at den midlertidige ret til uddannelsesløft med 110 pct. dagpenge giver et løft til mulighederne for at igangsætte flere forløb. Der er også iværksat en række initiativer for at implementere retten.

De ledige oplever også en god adgang til uddannelse. Borgerne tager ofte selv initiativ til uddannelsesløft, men oplever, at de får støtte til at søge uddannelsesvejen, når det er et ønske, eller det er relevant.

Det registrerede aktivitetsniveau og kommunernes forventninger til fremtiden peger på, at retten til uddannelsesløft med 110 pct. dagpenge vil medføre et betydeligt løft i aktiviteten.

Retten til korte kurser ændrer kun i begrænset omfang kommunal praksis. 96 pct. af kommunerne har også forud for ikrafttrædelse af den midlertidige ret bevilget korte kurser, hvis der forelå en arbejdsgivererklæring. Gennem mulighed for finansiering af de korte kurser via Den regionale uddannelsespulje og den generelt forbedrede adgang til de korte kurser, som ordningen er udtryk for, så vurderer kommunerne alligevel, at de har øget fokus på ordningen, og at aktiviteten kommer til at stige fremadrettet.

Fremadrettet peger kommunerne på, at ordningerne kan få yderligere virkning på aktiviteten, hvis kommunernes implementering og arbejde med uddannelse understøttes med centralt udarbejdede fælles informationsmaterialer - pjecer, informationsvideoer, information via uddannelsesguiden eller lignende.

3. MIDLERTIDIG RET TIL UDDANNELSESLØFT MED 110 PCT. DAGPENGE

Formålet med dette kapitel er at samle op på, hvilken betydning den midlertidige ret til 110 pct. dagpenge under puljen til uddannelsesløft har haft for brugen af uddannelsesløft i kommunerne. Vi sætter i kapitlet fokus på, hvordan den midlertidige ret har påvirket kommunernes praksis, hvordan ordningen er implementeret og formidlet til borgerne, samt hvordan borgerne har modtaget retten og oplever vejledningen og rådgivningen om ordningen.

Evaluerings resultater og hovedkonklusioner om ret til uddannelsesløft med 110 pct. Dagpenge:

- Retten til 110 pct. dagpenge under uddannelsesløft har medført et løft i kommunernes fokus på at få flere til at gennemføre et uddannelsesløft, mens de er ledige.
- Kommunerne vurderer, at retten til 110 pct. dagpenge styrker mulighederne for at motivere de ledige til et uddannelsesløft. Med den nye ordning er det blevet lettere for borgerne at tilvælge uddannelse.
- Både det allerede registrerede aktivitetsniveau og kommunernes forventninger til fremtiden peger på, at retten til uddannelsesløft med 110 pct. dagpenge vil medføre et betydeligt løft i aktiviteten under puljen.
- Initiativet til uddannelsesløft kommer primært fra jobcentret og understøtter billedet af, at jobcentrene yder en aktiv vejledning og rådgivende indsats omkring mulighederne i uddannelsesløftet.
- For en del af borgerne har muligheden for 110 pct. dagpenge betydning for, at uddannelsesvejen bliver en mulighed. Det er dog overvejende troen på, at der er gode jobmuligheder efterfølgende, der motiverer de ledige til et uddannelsesløft.

3.1 KORT OM RETTEN TIL UDDANNELSESLØFT

Puljen til uddannelsesløft blev indført med beskæftigelsesreformen i 2014. Fra puljen kan dagpengemodtagere², der er fyldt 30 år, få en erhvervsuddannelse. Frem til den politiske aftale³ om styrket opkvalificering af ufaglærte i juni 2020 gjaldt det, at en dagpengemodtager i uddannelsesløft modtager 80 pct. af højeste dagpengesats med mulighed for at låne op til den dagpengesats, personen modtog, før vedkommende startede uddannelse.

Hvis uddannelsesløftet er inden for et mangelområde, (jf. positivlisten), fik dagpengemodtageren - som en midlertidig ordning fra 2017 til udgangen af 2020 - 100 pct. af sin ydelse, jf. trepartsaftale II fra 2016 om tilstrækkelig og styrket arbejdskraft. 3/4 af uddannelsen skulle være gennemført i dagpengeperioden.

Med den politiske aftale om styrket opkvalificering af ufaglærte fra juni 2020 blev der med virkning fra 31. august 2020 aftalt en række justeringer, som skulle gøre det mere fleksibelt og attraktivt at gennemføre et uddannelsesløft:

² Dagpengemodtagere, der er ufaglærte eller faglærte med forældet uddannelse.

³ Indgået af aftalepartierne bag beskæftigelsesreformen (S, V, DF, RV og K).

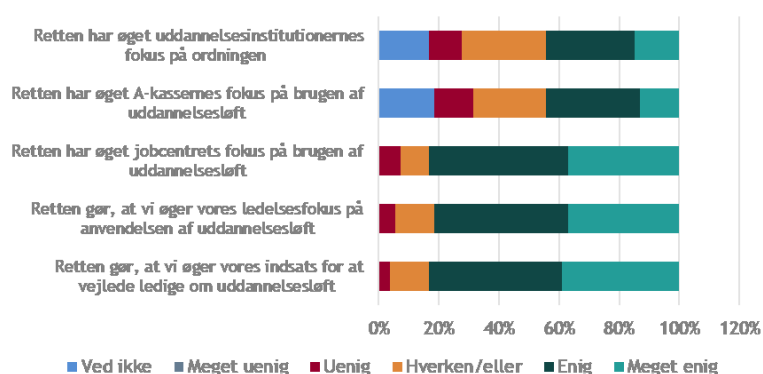
1. Dagpengemodtagere fik i 2020-2021⁴ ret til at påbegynde en erhvervsuddannelse inden for fag, hvor der forventes behov for arbejdskraft, med 110 pct. af deres hidtidige dagpengesats (midlertidigt tiltag i 2020-2021). For øvrige fag vil et uddannelsesløft - som hidtil - kunne påbegyndes med 80 pct. af den maksimale dagpengesats.
2. Dagpengemodtagere fik mulighed for at fortsætte deres uddannelse, selv om den i varighed strækker sig længere end dagpengeperioden. Sidste del af uddannelsen gennemføres i så fald gennem voksenlærlingeordningen eller på den ydelse, som den ledige er berettiget til (varigt tiltag).
3. Dagpengemodtagere fik mulighed for at tage særskilte dele af en erhvervsuddannelse, f.eks. et grundforløb, gennem puljen til uddannelsesløft (varigt tiltag).
4. Jobparate kontanthjælpsmodtagere⁵, der er fyldt 30 år og er ufaglærte eller faglærte med forældet uddannelse, fik mulighed for at tage et grundforløb gennem puljen til uddannelsesløft (varigt tiltag).
5. Puljen til uddannelsesløft gav adgang til alle erhvervsuddannelser. Herunder uddannelser, som ikke udbyder skolepraktik, f.eks. til slagter (varigt tiltag).

Denne evaluering har især fokus på punkt 1, som midlertidigt giver ret til 110 pct. dagpenge under uddannelsesløft. Når kommunerne er spurgt til virkningen, er det dog også sket i sammenhæng med de øvrige ændringer for at kunne vurdere, hvordan den midlertidige ret virker ift. de øvrige varige tiltag.

3.2 HVORDAN PÅVIRKER DEN MIDLERTIDIGE RET KOMMUNERNES FOKUS PÅ UDDANNELSESLØFT

Rammen for implementering af den nye midlertidige ret har været gunstig. Igennem den gennemførte spørgeskemaundersøgelse i landets jobcentre er det tydeligt, at der i øjeblikket er et meget højt fokus på opkvalificering i beskæftigelsesindsatsen i kommunerne. 80 pct. af kommunerne har, ifm. denne undersøgelse, vurderet, at ordinær uddannelse har et højt fokus i kommunens beskæftigelsesindsats - også før implementeringen af den nye ret.

Figur 3.1: Aktørernes fokus på retten til uddannelsesløft med 110 pct. dagpenge



Kilde: Spørgeskema til ledere i landets jobcentre.
Anm: 72 jobcentre har svaret med en svarpct. på 77.

Ca. 80 pct. af kommunerne angiver samtidig, at de er enige eller meget enige i, at de har øget ledelsesfokus på anvendelse af uddannelsesløft efter implementeringen af retten. Godt 80 pct. af kommunerne angiver også, at de har øget deres indsats for at vejlede de ledige om mulighederne, jf. figur 3.1.

⁴ Retten er blevet forlænget til og med 2022 i forbindelse med en aftale mellem regeringen (Socialdemokratiet), Venstre, Radikale Venstre, Socialistisk Folkeparti, Enhedslisten, Konservative og Alternativet om ”yderligere forbedringer af hjælpepakkerne for ikke mindst de mindre erhvervsdrivende” fra den 9. februar 2021

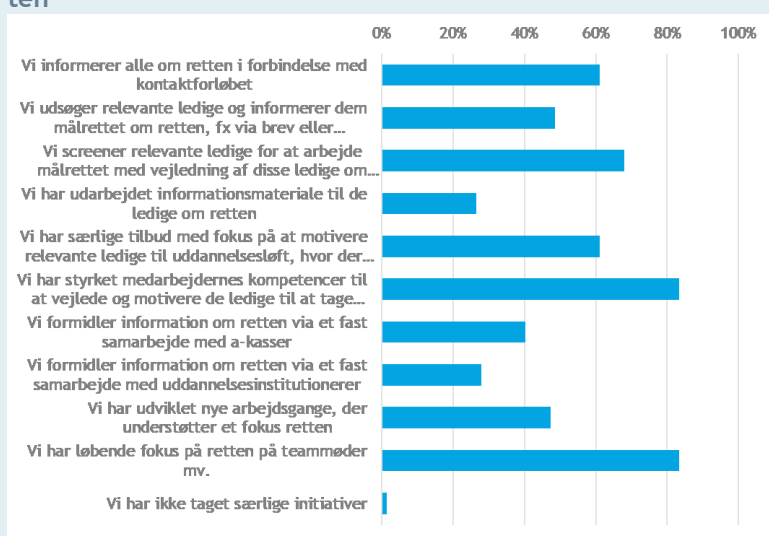
⁵ Jobparate personer, som modtager kontanthjælp eller overgangsydelse efter lov om aktiv socialpolitik, og som ikke er omfattet af introduktionsprogrammet efter integrationsloven.

Det afspejler sig også i aktiviteten i ordningen. Aktiviteten i 2020 lå således 50 pct. Højere end i 2019, hvilket alene er drevet af nye forløb under ordningen med 110 pct. dagpenge⁶.

Interview med kommunerne peger på, at fokus i nogle kommuner er understøttet af et politisk fokus på brugen af opkvalificering, i andre kommuner ved, at der er givet en relativ fri økonomisk ramme til at iværksætte opkvalificering. I 4 ud af 10 kommuner understøttes fokus af strategiske samarbejder med faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationer om udvikling af konkret opkvalificeringsarbejder eller aftaler ift. fælles strategiske tiltag for at opkvalificere arbejdsstyrken. Et samarbejde der typisk har afsæt i at sikre de rette kvalifikationer til områdets virksomheder og sikre et godt match mellem udbud og efterspørgsel efter kompetencer.

3.3 HVORDAN ER DEN MIDLERTIDIGE RET IMPLEMENTERET

Figur 3.2: Kommunernes initiativer ift. implementering af retten



Kilde: Spørgeskema til ledere i landets jobcentre.
Anm: 72 jobcentre har svaret med en svarpct. på 77.

Resultater fra spørgeskemaundersøgelsen peger på, at kommunernes fokus på uddannelsesløft kommer til udtryk ved en række forskellige initiativer for at implementere uddannelsesløft med 110 pct, jf. figur 3.2.

Det er kun en enkelt kommune, der har angivet, at der ikke er taget særlige initiativer ift. implementeringen af uddannelsesløft med 110 pct. dagpenge.

Flest kommuner arbejder med at styrke medarbejdernes kompetencer til at vejlede og motivere de ledige.

Fra interview med kommuner er der givet udtryk for, at en målrettet vejledning kræver både et godt kendskab til jobmuligheder på det lokale arbejdsmarked og en stor indsigt i uddannelsesområdet og uddannelsesordningerne. En række kommuner vælger at opbygge specialistfunktioner, og en del kommuner har fået støtte fra STAR til en uddannelsesambassadør⁷, som kan bidrage til at styrke viden i jobcenteret. I nogle kommuner bidrager de specialiserede medarbejdere til at udbrede viden om mulighederne. I andre kommuner kan borgerne visiteres til en specialistfunktion. Der er således forskellige veje til kompetenceopbygning, jf. boks 1.

Godt 80 pct. af kommunerne angiver i spørgeskemaet, at de også sætter fokus på brugen af uddannelsesløft på løbende teammøder. De fleste kommuner, der har indgået nærmere afdækning af praksis, registrerer løbende detaljerede oplysninger om uddannelsesløftet for de enkelte borgere. Det anvendes også til løbende at sætte fokus på omfanget og resultaterne af indsatsen løbende.

70 pct. af kommunerne screener de ledige ift. behov for fokus på uddannelsesløft mhp. målrettet vejledning om uddannelsesløftet, jf. figur 3.2. Interviewene med kommuner peger på, at det kan være med henblik på, at sagsbehandler sætter særligt fokus på uddannelse i kontaktføreløbet, men i en række kommuner er der også oprettet egentlige målrettede forløb eller tilbud til at sikre afklaring om uddannelse for den enkelte.

⁶ Aktivitetsbilledet er afdækket ifm. en deskriptiv analyse af uddannelsesløft, der er udarbejdet parallelt med nærværende evaluering. ("Kvantitativ analyse af uddannelsesløft", Maj 2021).

⁷ Bevillingen er givet fra "puljen for uddannelsesambassadører".

60 pct. af kommunerne har i spørgeskemaet angivet, at der er iværksat et særligt forløb/tilbud med fokus på at motivere relevante ledige til uddannelsesløft, jf. figur 3.2. Iblandt de interviewede kommuner er der eksempler på, at det kan bestå i visitation til en medarbejder med specialkompetencer - f.eks. en uddannelsesambassadør. Der er også set eksempler på, at der opbygges et egentligt tilbud med gruppebaserede og individuelle aktiviteter med fokus på afklaring af de lediges ønsker og muligheder ift. uddannelse. Forløbene kan omfatte praktik som en vej til at afklare målet for uddannelsesforløbet.

Flere kommuner oplever, at der har været et hurtigt tempo i ændringerne til uddannelsesordningerne, hvilket gør det vanskeligt at implementere de nye ordninger med den hastighed, som er intentionen.

Flere kommuner har i interview pegt på, at der, for at understøtte implementeringen på dette område, med fordel fra centralt hold kan udarbejdes pjecer, videoer og andet vejledningsmateriale for at understøtte kommunerne i implementeringen. Centralt initierede kampagner for at styrke opmærksomheden på mulighederne kan også være en vej til at få gang i mere aktivitet under puljen. STAR har imens evalueringen er pågået publiceret et "Inspirationskatalog til medarbejdere, der arbejder målrettet med uddannelse af ledige". Kataloget er publiceret i marts 2021 og er et resultat af opsamling af gode erfaringer fra jobcentre, som deltog i Projekt Uddannelsesambassadører II

3.4 HVORDAN ER VEJLEDNINGEN OM UDDANNELSESLØFT ORGANISERET I PRAKSIS

Kommunernes indsats er typisk organiseret omkring 5 faser i arbejdet med uddannelsesløft. 10 kommuner har bidraget med at give indsigt i den administrative praksis omkring uddannelsesløft og disse faser. Kommunerne har disse faser som aktive elementer i deres indsats, men der kan være stor forskel på tyngden i aktiviteterne i de forskellige faser. De 5 faser er:

1. Information og vejledning
2. Screening til uddannelsesløft
3. Afklaring af uddannelsesvejen for den enkelte
4. Bevilling af uddannelsesløft
5. Opfølgning under forløbet

I ca. halvdelen af de kommuner, der er indgået i afdækningen, er den lediges sagsbehandler ansvarlig for alle faser i forløbet. I de øvrige dele af kommunerne sker der et skifte i, hvem der vejleder og rådgiver undervejs i forløbet. I de 8 ud af 10 kommuner er der specialkompetencer til rådighed for sagsbehandlerne, hvis der er brug for at inddrage viden om uddannelsesmulighederne og uddannelsesløftordningen. I enkelte kommuner overgår sagsansvaret også til en medarbejder med specialistviden, hvis uddannelse er vejen for den enkelte ledige.

Boks 1 Eksempler på veje til at styrke medarbejdernes kompetencer

For at kunne vejlede de ledige er der brug for en solid viden hos den enkelte medarbejder ift. både det arbejdsmarked, der uddannes til, de uddannelsesmuligheder der er og uddannelsesordningerne og de vilkår, som den enkelte ledige har adgang til.

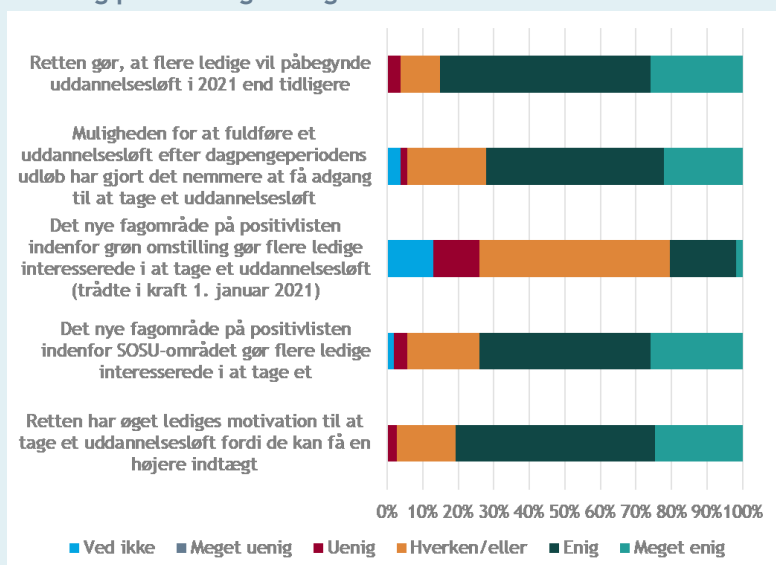
Ca. 80 pct. af kommunerne arbejder med at styrke kompetencerne til at vejlede de ledige om uddannelse. I de 10 kommuner er der set eksempler på, hvordan der arbejdes med at styrke kompetencerne.

1. I en stor del af kommune kan sagsbehandler trække på viden hos en medarbejder med spidskompetencer ift. uddannelsesmuligheder og uddannelsesordningerne.
2. Enkelte (især store) kommuner har udarbejdet retningslinjer og værktøjer til sagsbehandlerne, som kan støtte deres rådgivning og vejledning, fx et løbende overblik til medarbejdere og ledige over, hvor der aktuelt findes af gode jobmuligheder, og hvilke kompetencer der kvalificerer til job i området. Overblikket opdateres løbende og baserer sig især på indmeldinger fra virksomhedskonsulenter om jobmuligheder i lokalområdet.
3. I enkelte kommuner overtager en uddannelsesambassadør kontaktførelsen, når borger er interesseret i uddannelse.

Generelt er indtrykket fra dialogen med udvalgte kommuner, at der er et stort fokus på at støtte de ledige, som er motiveret for uddannelsesvejen. Der er investeret i at understøtte alle faser, og især i fase 3: afklaring, og fase 5: opfølgning, er der investeret en del i kommunerne for at sikre den rette støtte til de ledige, som er motiverede for uddannelsesløft.

Kommunerne starter informationen om uddannelse (fase 1) tidligt i ledighedsforløbet og typisk gennem informationsmøder i løbet af den første måned af ledighedsforløbet. Her er der en generel introduktion til regler og rettigheder. Der er i interviewene med borgerne eksempler på, at ledige allerede her fanger muligheden og bliver motiveret for uddannelse. Herefter tager de fleste kommuner vejledningen og screening af borgere ift. uddannelsesmotivation på ad-hoc basis i det almindelige kontaktforsøg (fase 1 og 2). Nogle kommuner har også udsøgt borgere systemmæssigt med henblik på en gennemgang og screening af borgerne, der er i forløb, med henblik på systematisk vurdering af, om uddannelsesperspektivet skal bringes mere i spil.

Figur 3.3: Kommunernes vurdering af regelændringernes indvirkning på de lediges valg af uddannelsesløft



Kilde: Spørgeskema til ledere i landets jobcentre.
Anm: 72 jobcentre har svaret med en svarpct. på 77.

7 ud af 10 af kommunerne har egentlige specialistfunktioner, som kan konsulteres ift. at rådgive den enkelte ledige eller give sparring (fase 3). I enkelte kommuner overdrages sagsansvaret, eller der iværksættes et egentligt afklarende forløb.

I alle interviewede kommuner er der sagsbehandlere, som iværksætter bevillingen af uddannelse og tager de nødvendige administrative skridt til bevilling og tilmelding til uddannelse. (fase 4). Mange kommuner registrerer forløbene i et særskilt regneark og fører på den måde en opgørelse over forløbene og status på forløbene.

De fleste kommuner følger hyppigt op under uddannelse og arbejder med fokus på at sikre uddannelsesaftaler og voksenlærlingepladser undervejs i forløbet, når det er relevant (fase 5). Enkelte kommuner arbejder meget systematisk med opfølgning og styring af uddannelsesforløbene. Det kommer f.eks. til udtryk gennem en løbende overvågning af, hvem der står over for en overgang til hovedforløb. Her tages der kontakt til den enkelte ledige i uddannelse med henblik på at sikre, at der er fokus på at få etableret en uddannelsesaftale.

Alle kommuner tilkendegiver, at der er et stort fokus på at sikre, at flest mulige overgår til uddannelsesaftale eller en voksenlærlingeordning undervejs i forløbet, så der gennem forløbet opnås en stabil tilknytning til en virksomhed.

3.5 HVORDAN OPLEVER BORGERNE RETTEN TIL OG VEJLEDNINGEN OM UDDANNELSESLØFT

Interview med 38 borgere, der har valgt uddannelsesløftet⁸, peger på, at det har haft en afgørende betydning for de ledige, at der har været mulighed for at tage uddannelsesløft på 110 pct. dagpenge. Det har for 9 ud af 10 af de ledige været en afgørende forudsætning for beslutningen om uddannelsesløft.

Adspurgte om borgerens motivation for at tage uddannelsesløft, så er det de gode jobmuligheder efter et uddannelsesløft, der primært motiverer de ledige. 64 pct. har angivet, at gode jobmuligheder er en primær årsag til valget om at gå uddannelsesvejen.

Behov for et sporskifte er den anden væsentlige årsag.

45 pct. af de ledige, der er interviewet, er blevet opmærksomme på deres ret til uddannelsesløft via information fra jobcentret - enten ifm. kontaktforløbet eller ifm. informationsmøder i jobcentret. En lige så stor gruppe oplever selv at tage initiativet og er fx blevet opmærksomme på deres ret gennem netværk, familie eller ved deres egen opsøgning af viden. Ca. 10 pct. får præsenteret mulighederne i uddannelsesløft fra A-kassen.

I hovedparten af forløbene synes det at være jobcentret, der varetager vejledningen og rådgivningen om uddannelsesløftet, når uddannelse er kommet på banen. 8 ud af 10 ledige vurderer, at jobcentret i høj grad har tilbudt en god vejledning. Og 8 ud af 10 vurderer også, at jobcentret i høj grad har været engagerede i at støtte den ledige på vejen til uddannelse og bidrage til afklaring af, om uddannelse er den rigtige vej for den ledige. Når A-kassen initierer dialogen om uddannelsesløft, så oplever den ledige også en god vejledning og rådgivning fra A-kassen. Hvis uddannelsesløftet skal understøttes yderligere, kan der evt. ligge et potentiale i at aktivere A-kasserne mere i indsatsen.

Kommunerne vurderer, at retten generelt vil føre til, at flere ledige træffer valget om uddannelsesløft. Det er i kommunernes vurdering primært retten til 110 pct., der motiverer til uddannelsesløftet. Muligheden for at vælge uddannelse inden for nye fagområder og fuldføre uddannelsen efter dagpengeperiodens udløb bidrager også til, at flere går uddannelsesvejen. Enkelte kommuner har nævnt, at de ikke oplever, at det er afgørende, at dagpengesatsen er 110 pct., men at de ledige også ville tilvælge uddannelse med 100 pct. dagpenge. De ledige selv giver udtryk for, at det er vigtigt ikke at skulle gå ned i indtægt.

⁸ De interviewede borgere er borgere, der er i gang med eller har afsluttet et forløb med uddannelsesløft. Langt de fleste interviewede er fortsat i gang med uddannelse.

4. MIDLERTIDIG RET TIL KORTE ERHVERVSRETTEDE KURSER MED ARBEJDSGIVERERKLÆRING

Formålet med dette kapitel er at præsentere, hvilken betydning den midlertidige ret til korte erhvervsrettede kurser ved arbejdsgivererklæring har haft for brugen af korte kurser i kommunerne. Vi sætter i kapitlet fokus på, hvordan den midlertidige ret har påvirket kommunernes fokus og praksis, samt hvordan ordningen er implementeret og formidlet til borgerne.

Evalueringsens resultater og hovedkonklusioner om ret til korte kurser ved arbejdsgivererklæring:

- Ca. 98 pct. af kommunerne har i forvejen haft en praksis om at bevilge kurser ved arbejdsgivererklæring - også når kurset ikke er på positivlisten.
- De fleste kommuner ser mest ændringen som en administrativ ændring af finansieringsmuligheder og ikke en ændring, der har større betydning for den borgerrettede indsats.
- Alligevel vurderer ca. 36 pct. af kommunerne, at ændringen har understøttet et øget fokus på korte kurser i jobcentret.
- Også A-kasser og uddannelsesinstitutioner bidrager til et øget fokus på korte kurser ved arbejdsgivererklæring i ca. 1/3 af landets kommuner.
- 45 pct. af jobcentrene vurderer, at brugen af ordningen vil stige fremadrettet.
- Drøftelserne med case-kommuner peger på, at retten er godt implementeret for dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere, og at der kan være et potentiale for at styrke fokus på brugen for de øvrige målgrupper.

4.1 KORT OM RETTEN TIL KORTE ERHVERVSRETTEDE KURSER VED ARBEJDSGIVERERKLÆRING

Den midlertidige ret til korte erhvervsrettede kurser trådte i kraft pr. 1. august 2020. Retten giver ledige (alle LAB-målgrupper undtaget fleksjobbere, sygemeldte samt selvforsørgede ledige) ret til ét kort erhvervsrettet kursus, hvis der er en hensigtserklæring om ansættelse uden løntilskud fra en arbejdsgiver. Kurserne finansieres af kommunerne, men 80 pct. af udgiften dækkes af den regionale uddannelsespulje.

Retten var et supplement til den eksisterende ordning om mulighed for korte, erhvervsrettede kurser under den regionale uddannelsespulje, hvor Jobcentret kan give tilbud om korte, erhvervsrettede kurser, som fremgår af den regionale positivliste.

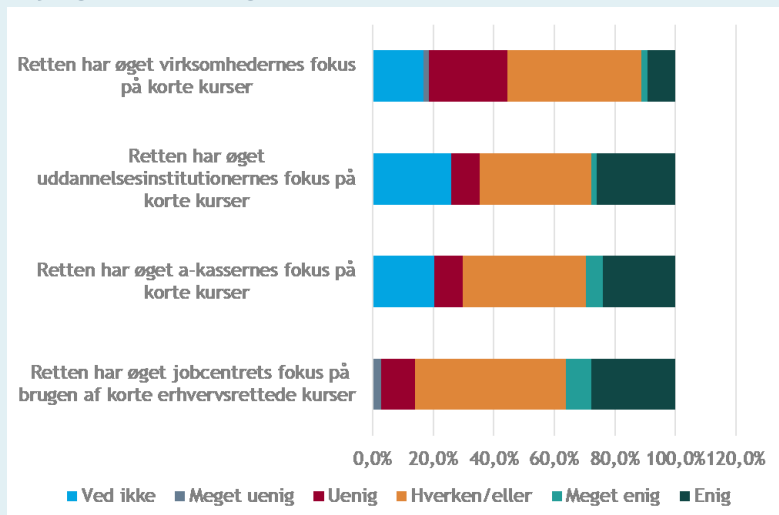
Med den midlertidige ret til korte erhvervsrettede kurser skal jobcentret bevilge et kort, erhvervsrettet kursus, hvis der kan fremvises en arbejdsgivererklæring om efterfølgende ansættelse uden løntilskud. Det skal fremgå af arbejdsgivererklæringen, at kurset er aftalt, og at ansættelsen skal ske i umiddelbar forlængelse af kurserne. Det nye i ordningen ligger primært i, at det er en ret for borgeren, og at det ikke er et krav, at kurset ikke behøver fremgå af de regionale positivlister for at kunne finansieres under den regionale uddannelsespulje

Forsøget løber fra 1. august 2020 til 31. december 2021.

4.2 HVORDAN PÅVIRKER DEN MIDLERTIDIGE RET KOMMUNERNES FOKUS PÅ KORTE KURSER

Ligesom med retten til uddannelsesløft har rammen for implementering af den midlertidig ret været gunstig. De interviewede kommuner giver udtryk for, at der opleves et meget højt fokus på brugen af opkvalificering i beskæftigelsesindsatsen i disse kommuner. 80 pct. af kommunerne har, ifm. denne undersøgelse, vurderet, at ordinær uddannelse har et højt fokus i kommunens beskæftigelsesindsats - også før implementeringen af den nye ret.

Figur 4.1: Aktørernes fokus på retten til korte kurser ved arbejdsgivererklæring



Kilde: Spørgeskema til ledere i landets jobcentre.
Anm: 72 jobcentre har svaret med en svarpct. på 77.

96 pct. af kommunerne angiver, at de også før retten har bevilget korte kurser, hvis der har været en arbejdsgivererklæring, og at retten ikke medfører en ændring i praksis.

Interviewene med kommuner peger på, at der typisk ses meget positivt på bevilling af kurser, når arbejdsgiver tilkendegiver, at der vil være en ansættelse i den anden ende.

Selv om retten ikke opleves som en ændret praksis, så er der alligevel 36 pct af kommunerne, der vurderer, at retten har øget ledelsesfokus på anvendelse af korte kurser med arbejdsgivererklæring, jf. figur 4.1.

Det afspejler sig også i aktiviteten under Den regionale uddannelsespulje. Aktiviteten i perioden august til november 2020 ligger 60 pct. højere end samme periode i 2019⁹.

Stigningen er formentlig ikke alene drevet af muligheden for at finansiere kurser med arbejdsgivererklæring under den regionale uddannelsespulje, men må forventes også at være drevet af, at der er åbnet for at finansiere uddannelse til flere målgrupper under puljen, og der er blevet mulighed for at anvende tilstødende regioners positivlister. Derudover er der ved årsskiftet til 2021 også trådt en generel ret til ét kort kursus for alle målgrupper i kraft. Disse ændringer vurderer mange af de interviewede kommuner har haft en stor betydning for anvendelsen af puljen.

Ca. 30 pct. af kommunerne vurderer, at også A-kasser og uddannelsesinstitutioner har øget deres fokus på korte kurser ved arbejdsgivererklæring efter ikrafttrædelse af retten, jf. figur 4.1.

4.3 HVORDAN ER DEN MIDLERTIDIGE RET IMPLEMENTERET

Selv om retten ikke direkte ændrer praksis, har mange kommuner alligevel taget initiativer for at sikre, at de ledige informeres om deres ret. Initiativerne ligger primært på at informere og vejlede de ledige via det almindelige kontaktføreløb om retten og at følge op på aktiviteten via teammøder i jobcentret. I de fleste kommuner er der fast fokus på mulighederne i uddannelse undervejs i kontaktføreløbet for dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere. 66 pct. af kommunerne har arbejdet med målrettet udsøgning af relevante målgrupper for at kunne informere mere målrettet om de lediges ret, jf. figur 4.2.

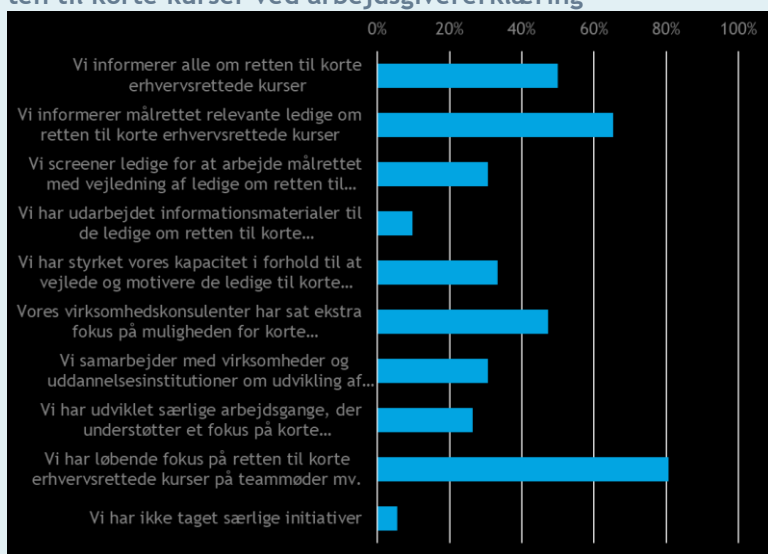
⁹ Beregnet ud fra opgørelser af aktivitet under den regionale uddannelsespulje. <https://star.dk/viden-og-tal/noegletal-om-reformer-paa-beskaeftigelsesomraadet/noegletal-for-beskaeftigelsesreformen/tal-om-den-regionale-uddannelsespulje-puljen-til-uddannelsesloeft-og-puljen-til-opkvalificering-inden-for-mangelomraader/>

En række kommuner har specialistfunktioner omkring uddannelse, som kan bruges bredt for at understøtte sagsbehandlerne i vejledningen af borgere.

Det er - også omkring retten til korte kurser ved arbejdsgivererklæring - kun få kommuner, der har angivet, at der ikke er taget særlige initiativer ift. implementeringen af retten, jf. figur 4.2.

Interviewene med kommunerne peger også på, at enkelte kommuner systematisk og strategisk har arbejdet med at få udbredt viden om retten til teams, der arbejder med andre grupper omfattet af retten. Det samlede indtryk er dog, at størstedelen af kommunerne primært har haft fokus på dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere i implementering.

Figur 4.2: Kommunernes initiativer ift. implementering af retten til korte kurser ved arbejdsgivererklæring



Kilde: Spørgeskema til ledere i landets jobcentre.
Anm: 72 jobcentre har svaret med en svarpct. på 77.

Knap halvdelen af kommunerne har også understøttet fokus på ordningen gennem virksomhedskonsulenter. Det kan være et af de redskaber, som virksomhedskonsulenter har med i værktøjskassen i dialogen når der skal etableres et match mellem virksomheder og ledige.

I enkelte kommuner er specialistfunktionen omkring uddannelse placeret organisatorisk sammen med virksomhedskonsulenter for at sikre et stærkt fokus på uddannelse i det virksomhedsvendte arbejde.

4.4 HVORDAN ER VEJLEDNINGEN OM KORTE KURSER ORGANISERET I PRAKSIS

Jobcentrenes indsats er typisk organiseret omkring 3 faser i arbejdet med korte kurser med arbejdsgivererklæring. 10 kommuner har bidraget med at give indsigt i den administrative praksis omkring korte kurser og disse faser. De 3 faser er:

1. Information og vejledning
2. Bevilling af korte kurser
3. Opfølgning under forløbet

Tyngden i den kommunale aktivitet ligger i fase 1 og 2 omkring information og vejledning af borgerne og de administrative procedurer omkring bevillingen. Der ligger begrænsede ressourcer i opfølgningen. I kommuner, der har indgået i afdækningen, er den lediges sagsbehandler ansvarlig for alle faser i forløbet, men en virksomhedskonsulent kan være inde i forløbet, hvis det er virksomhedskonsulentens initiativ.

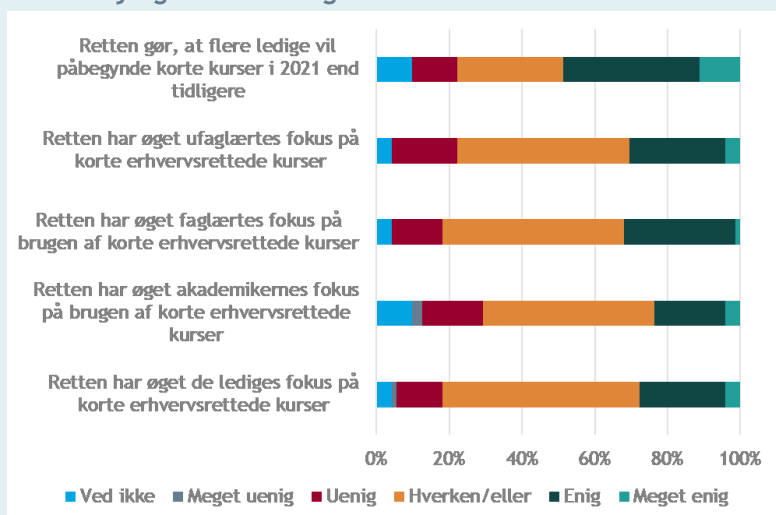
Kommunerne starter informationen om uddannelse tidligt i ledighedsforløbet og typisk gennem informationsmøder i løbet af den første måned af ledighedsforløbet. Her er der en generel introduktion til regler og rettigheder. Herefter tager de fleste kommuner vejledningen på ad-hoc basis i det almindelige kontaktføreløb. Vejledningen handler primært om at sikre, at de ledige kender deres ret, så de selv er opmærksomme på, at det kan bringes i spil, hvis virksomheden vurderer, at der mangler specifikke kompetencer for at det kan blive til en ansættelse for den enkelte.

De fleste kommuner følger ikke op efter iværksættelse af forløbet, da det er oplevelsen, at den aftalte ansættelse effektueres.

4.5 HVOR FORVENTES DER ØGET EFTERSPØRGSEL EFTER ORDNINGEN

Samlet set vurderer knap halvdelen af kommunerne i spørgeskemaundersøgelsen, at flere ledige vil efterspørge de korte kurser i 2021 end tidligere.

Figur 4.3: Kommunernes vurdering af regelændringernes indvirkning på de lediges efterspørgsel og brug af korte kurser ved arbejdsgivererklæring



Kilde: Spørgeskema til ledere i landets jobcentre.
Anm: 72 jobcentre har svaret med en svarpct. på 77.

Knap 30 pct. af kommunerne er enige eller meget enige i, at den nye ret har øget de lediges fokus på muligheden for korte kurser. De faglærte vurderes i lidt større omfang at øge deres fokus på ordningen end ufaglærte og akademikere, jf. figur 4.3.

De interviewende kommuner peger typisk på, at initiativet til anvendelse af retten kommer, når de ledige selv har haft dialog med en arbejdsgiver. Kommunerne klæder de ledige på til at bruge retten gennem generel information via informationsmøder og kontaktføløb. Det kan også inddrages som elementer i job-søgningsforløb og i virksomhedskonsulenters dialog med ledige og virksomheder.

Pr. 1. januar er de lediges rettigheder og mulighederne for at finansiere korte kurser under den regionale uddannelsespulje styrket yderligere. Disse rettigheder vurderer kommunerne også i høj grad kommer til at øge aktiviteten i ordningen.

BDO Statsautoriseret revisionsaktieselskab, danskejet rådgivnings- og revisionsvirksomhed, er medlem af BDO International Limited - et UK-baseret selskab med begrænset hæftelse - og del af det internationale BDO netværk bestående af uafhængige medlemsfirmaer. BDO er varemærke for både BDO netværket og for alle BDO medlemsfirmaerne. BDO i Danmark beskæftiger mere end 1.200 medarbejdere, mens det verdensomspændende BDO netværk har ca. 80.000 medarbejdere i mere end 160 lande.

*Copyright - BDO Statsautoriseret revisionsaktieselskab,
cvr.nr. 20 22 26 70.*