

Notat

Dato: 25-02-2025
Reference: Lars Tiede Barsballe
Journalnr.: 25/936

Budgetanalyse af kvoter for ansættelser af elever, lærlinge samt personer på særlige vilkår med Norddjurs Kommune som arbejdsgiver

1.0 Baggrund og resumé

Kommunalbestyrelsen godkendte den 14. december 2024, at "Arbejdsmarkedsudvalget udarbejder en budgetanalyse med mulige scenarier for det valgte mål med ansættelse af elever og lærlinge samt personer på særlige vilkår med Norddjurs Kommune som arbejdsgiver. Budgetanalysen behandles i primo 2025 i Arbejdsmarkedsudvalget og Økonomiudvalget. Budgetanalysen vil herefter kunne indgå i budgetforhandlingerne til budget 2026-2029". Under drøftelsen i Kommunalbestyrelsen blev det slået fast, at analysen allerede skal finde anvendelse til fastsættelse af kvoter i 2025.

Kvoter for ansættelser af elever, lærlinge samt personer på særlige vilkår, kan være med til at synliggøre det sociale ansvar, som Norddjurs Kommune påtager sig som arbejdsgiver på lige fod med kommunens private erhvervsliv. Det er derfor relevant at gennemgå fordele og ulemper ved fastlæggelsen af en konkret kvote for, hvor mange pladser der skal oprettes pr. ansat i Norddjurs Kommune.

Budgetanalysen viser, at Norddjurs Kommune som arbejdsgiver allerede påtager sig et vist ansvar. Primo februar 2025 var 253 borgere tilknyttet Norddjurs Kommune som arbejdsgiver i et virksomhedsrettet forløb, elev, lærling eller fleksjob. Dette svarer til én tilknyttet på særlige vilkår pr. 13. ansat medarbejder. Sættes kvoten ved én plads pr. 10. ansat medarbejder, vil dette betyde, at der skal oprettes 325 pladser i alt, hvilket er 72 pladser mere antallet af oprettede forløb primo februar 2025 eller en stigning på 28,4 pct. Da der imidlertid er arbejdspladser - p-numre - uden sådanne ansatte, og da det forventes, at de arbejdspladser i kommunen, der har mere end en pr. 10 ansatte ikke vil gå ned i antal, vil stigningen med stor sandsynlighed blive større.

Forvaltningen vurderer at implementeringen og opfølgningen af en kvote kan håndteres indenfor de eksisterende budgetter i de enkelte enheder - kontraktholdere, herunder Arbejdsmarkedsafdelingen selv. Dette skyldes, at der allerede eksisterer et godt samarbejde mellem Arbejdsmarkedsafdelingen og de enkelte enheder omkring oprettelse af pladser på særlige vilkår. Fastlæggelsen af en konkret kvote vil dermed konkretisere behovet for at samarbejde om at oprette det nødvendige og passende antal pladser hos

alle kontraktholdere i kommunen og i kommunen under et, sådan at kommunen går tydeligt foran i arbejdet med socialt ansvar og med at tilvejebringe uddannelsespladser til unge i kommunen, sådan at de fastholdes her.

Fastlæggelsen af en kvote vil understøtte, at flere ledige i Norddjurs Kommune, oplever en mening med den aktivitet, som de deltager i. Ved den seneste tilfredshedsundersøgelse blandt borgerne, som er tilknyttet jobcenteret, svarede ca. 80 pct. af respondenterne, at de i en vis grad kan se meningen med deres aktivitet. Et virksomhedsrettet forløb i en af Norddjurs Kommunes mange forskellige enheder kan derfor være med til at understøtte, at dette tal stiger, og at borgeren oplever en endnu større mening med den konkrete aktivitet og hjælpes hurtigere tilbage på arbejdsmarkedet.

2.0 Antal elever, lærlinge samt personer på særlige vilkår i Norddjurs Kommune som arbejdsgiver

Data fra Jobcenterets sagsbehandlings- og ledelsesinformationssystem Fasit, viser at der primo februar 2025 var 253 borgere fra Norddjurs Kommune tilknyttet Norddjurs Kommune som arbejdsgiver i et virksomhedsrettet forløb, fleksjob eller voksenlærling. Borgere fra andre kommuner, som er tilknyttet Norddjurs Kommune er ikke medregnet i disse tal. Det reelle tal vurderes dermed til at være højere, men ikke væsentligt højere. Placeringerne fordeler sig således:

- 2 i løntilskud
- 157 fleksjobansatte
- 54 virksomhedspraktikker
- 40 voksenlærlinge

Fastlæggelsen af kvoter vil synliggøre og formalisere denne indsats, samt fordele den jævnt på alle, uden at belaste budgetterne.

2.1 Eksempler på niveau for kvote

Fastsættelsen af en kvote vil medføre, at der oprettes én plads med udgangspunkt i et bestemt antal medarbejdere, f.eks. for hver 15. medarbejder. Dermed vil enheder med mellem 15 og 29 medarbejder skulle oprette én plads, mens en enhed med 30 medarbejdere skal oprette to pladser.

Tabellen nedenfor viser to beregnede eksempler på, hvor dan en overordnet kvote på hhv. én plads pr.10. eller 15. medarbejdere. Beregningerne viser, at der skal oprettes 215 pladser, hvis der oprettes en plads pr. 15. medarbejdere. Hvis der oprettes én plads pr. 10. medarbejdere, skal der oprettes 325 pladser. Afsnittet ovenfor viste, at der primo februar 2025 var 253 borgere i virksomhedsrettede forløb. Dermed ville Norddjurs Kommune samlet set leve op til en kvote, som blev fastlagt ved én plads pr. 15 medarbejdere. Tallet vil blive større, da bunden vil blive løftet, samtidig med at toppen ikke reduceres, jf. tidligere. Ved en kvote på én plads pr. 10 medarbejdere, skal der oprettes yderligere mindst 72 pladser.

Tabel 1 – Beregning af kvote			
Område	Gennemsnitlig antal ansatte i Norddjurs Kommune oktober 2024	Beregnet kvote ved grænse på 15 ansatte	Beregnet kvote ved grænse på 10 ansatte
Fællesforvaltningsdirektørens område	480	29	45
Velfærdsdirektørens område	2853	186	280
I alt	3333	215	325

Kilde: Norddjurs Kommunes fraværsrapport, oktober 2024 og egne beregninger

2.2 Økonomiske konsekvenser af fastlæggelse af kvote

Ovenstående gennemgang viste, at Norddjurs Kommune som arbejdsgiver allerede har borgere tilknyttet på særlige vilkår. Dette betyder, at der allerede nu eksisterer et godt samarbejde mellem Arbejdsmarkedsafdelingen og de enkelte enheder, som det er muligt at bygge videre på.

Det er derfor Forvaltningens vurdering, at de administrative og indsatsmæssige udgifter som måtte følge af fastlæggelsen af en kvote, vil kunne afholdes indenfor de eksisterende budgetter.

Det vil kræve ressourcer af både den enkelte enhed f.eks. at skulle vurdere hvilke arbejdsopgaver og skånehensyn der er relevante, hvis der skal ansættes en fleksjobvisiteret. Det vil også kræve ressourcer af Arbejdsmarkedsafdelingen at hjælpe enheden med at finde relevante kandidater og evt. hjælpe den fleksjobansatte med at blive fastholdt i jobbet. Forvaltningen vurderer dog, at disse arbejdsopgaver i bredt omfang allerede varetages i stort omfang indenfor de eksisterende budgetter, og at erfaringerne fra private virksomheder, der løfter et socialt ansvar viser, at det kan gøres udgiftsneutralt, samtidig med at den ansatte er en berigelse og brugt rigtigt kan løfte service leveret af en arbejdsplads.

3.0 Fordeling af kvoter

Med fastsættelsen af en kvote, er det relevant at fastlægge hvordan kvoten fordeles blandt de forskellige enheder i Norddjurs Kommune. Der er forskellige måder hvorpå dette kan gøres, hvor hver måde vil have fordele og ulemper ift. fleksibilitet og opfølgning. Nedenfor præsenteres to forskellige modeller, hvor kvoten fordeles på hhv. hver enkelte enhed og på det enkelte direktørområde

3.1 Kvote fordelt på hver enkelt enhed - kontraktholdere

En mulighed er en model, hvor hver enkelt enhed får tildelt en kvote, baseret på antallet af ansatte ved indgangen af året. En enhed med 30 ansatte, får dermed en kvote på 2. Fordelen ved sådan en model vil være, at det meget konkret vil fremgå, hvor mange pladser, den enkelte enhed skal stille til rådighed. Det vil kunne fremgå af kontraktholderens dialogbaserede aftale.

Omvendt er der en risiko for, at nogle enheder, som allerede nu har flere pladser end en kvote vil tilsige, vil reducere antallet af pladser, da det bliver mere tydeligt hvor mange der er tilknyttet enheden i et virksomhedsrettet forløb, ansat på særlige vilkår eller lærlinge. Samtidig er der en risiko for, at opfølgningen bliver administrativt tung for virksomhedskonsulenter og de enkelte ledere, hvis der skal laves opfølgning med mange forskellige kontraktholdere.

3.2 Kvote fordelt på det enkelte direktørområde

En anden mulighed er en model, hvor der meldes en central kvote ud for hvert direktørområde, baseret på antallet af ansatte ved indgangen af året. Fordelen ved denne model vil være, at det giver en større fleksibilitet og bedre muligheder for at oprette virksomhedsrettede forløb eller fleksjob der, hvor der er et reelt match og ikke en kvote, som skal udfyldes.

Omvendt er der en risiko for, at når ansvaret for opfyldelsen af kvoterne ikke fordeles på de enkelte enheder, vil nogle enheder være tilbageholdende med at oprette relevante pladser. Dette behøver ikke være et problem, hvis den overordnede kvote for direktørområdet opfyldes, men modellen vil indebære en risiko for, at det kan blive vanskeligt at placere ansvaret for opfyldelsen af kvoten, når ansvaret ikke er placeret decentralt. I sådan et tilfælde kan det blive administrativt tungt at lave opfølgningen og understøtte opfyldelsen af kvoterne. Risikoen er dog også, at der så blot fastsættes individuelle kvoter inden for direktørområdet. Undgå denne situation, vil opfølgningen på opfyldelsen af kvoterne være lettere end i den foregående model.

3.3. Økonomiske konsekvenser af opfølgning på kvote

Det vil kræve administrative ressourcer at udarbejde en model for opfølgningen, samt drifte modellen. Forvaltningen vurderer, at det er muligt at håndtere opgaverne indenfor de eksisterende budgetter. Dette skyldes, at Arbejdsmarkedsafdelingen allerede har adgang til størstedelen af de relevante data og platformen til at opbygge en standardiseret opfølgning. Samtidig vurderes det, at opfølgningen kan foregå via eksisterende kanaler,

f.eks. Koncernledelsen, HMU, LMU´er osv. Dermed vil det ikke være relevant at lave en selvstændig model for opfølgningen.

En smidig model vil være indarbejdelse af kvote i aftaleholderens dialogbaserede aftale, og at vedkommende rapporterer til aftalegiver, der i tur rapporterer samlet til arbejdsmarkedsafdelingen hvert kvartal. Manglende opfyldelse betyder dialog med arbejdsmarkedsafdelingen - og aftalegiver - om overholdelse fremadrettet.

4.0 Sammenhæng med KLs tværkommunale undersøgelse af borgerens tilfredshed med jobcentrene

Fastsættelsen af en kvote kan understøtte Norddjurs Kommunes sociale ansvar som arbejdsgiver, men det er også relevant at have fokus på, om de ledige som deltager i et virksomhedsrettet forløb i en enhed i Norddjurs Kommune, oplever en mening med forløbet.

Med ”Anden delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen”, som blev indgået 24. juni 2022 mellem den daværende Regering og Folketinget, kom der et øget fokus på virksomhedsrettede forløb i beskæftigelsesindsatsen. Det er stadig muligt for kommunerne at bruge øvrig vejlednings- og opkvalificeringstilbud, men disse betragtes ikke længere som et ret og pligt tilbud.

Arbejdsmarkedsudvalget behandlede 23. januar 2025 resultaterne af KLs tværkommunale undersøgelse af borgernes tilfredshed med jobcentrene¹. Undersøgelsen fokuserede bl.a. på, om aktiviteterne i borgerens forløb i jobcenteret giver mening ift. borgerens mål i jobcenteret. Her svarer ca. 80 pct. af respondenterne fra Norddjurs Kommune, at de i en vis grad oplever at aktiviteterne i deres forløb giver mening, men ca. 20 pct. oplevede det modsatte.

Samtidig understreger dette, at uanset hvilken model der måtte vælges for fastsættelse af kvoter, er det vigtigt, at der i aktiviteten tages udgangspunkt i den lediges ønsker og forudsætninger og arbejdsgiverens behov. Dette understøtter, at der sker et godt match, som både den ansatte og arbejdsgiveren kan se en mening med.

Denne analyse danner udgangspunkt for anbefalinger fra Arbejdsmarkedsudvalget til videre beslutning i Kommunalbestyrelsen snarest belejligt.

¹ <https://norddjurs.meetingsplus.dk/welcome-da/udvalg/arbejdsmarkedsudvalget/23-01-2025/protocol/31-tvaerkommunal-tilfredshedsundersogelse-3-norddjurspdf?download-Mode=open>