

---

December 2023

# Nytteindsats

## Erfaringer fra kommuner og borgere



Ankestyrelsen

## ANKESTYRELSEN

Telefon: 33 41 12 00 mandag til fredag klokken 9-15

Postadresse: Ankestyrelsen, 7998 statsservice

Mailadresse: [ast@ast.dk](mailto:ast@ast.dk)

Hjemmeside: [www.ast.dk](http://www.ast.dk)

ISBN nr.: 978-87-7811-505-8

# Indholdsfortegnelse

KAPITEL 1	SAMMENFATNING	4
	<b>Baggrund og formål</b>	<b>4</b>
	<b>Hovedresultater</b>	<b>7</b>
KAPITEL 2	OMFANG OG FORMÅL	10
	<b>Kommunernes brug af nytteindsats</b>	<b>11</b>
	<b>Formål med nytteindsats</b>	<b>13</b>
KAPITEL 3	MÅLGRUPPER	19
	<b>Ydelsesgrupper</b>	<b>20</b>
	<b>Visitationsgrupper</b>	<b>23</b>
	<b>Udvidelse af målgruppen</b>	<b>29</b>
KAPITEL 4	ORGANISERING OG TYPER AF OPGAVER	32
	<b>Organisering af nytteindsats</b>	<b>32</b>
	<b>Typer af opgaver</b>	<b>34</b>
	<b>Job-og Uddannelsessøgning</b>	<b>36</b>
KAPITEL 5	ARBEJDET MED AT FINDE OPGAVER	39
	<b>Organisering i forhold til at finde opgaver</b>	<b>40</b>
	<b>Konkurrenceforvridning</b>	<b>41</b>
	<b>Udvidelse til andre fagområder</b>	<b>43</b>
KAPITEL 6	OPLEVELSEN AF NYTTEINDSATS	47
	<b>Nyttige opgaver</b>	<b>47</b>
	<b>Udvikling af borgerens kompetencer</b>	<b>49</b>
	<b>Medarbejderkompetencer</b>	<b>53</b>
KAPITEL 7	METODE	58
	<b>Interview med kommuner og borgere</b>	<b>58</b>
	<b>Data fra jobindsats</b>	<b>61</b>
	<b>Afgrænsning</b>	<b>61</b>

# Sammenfatning

## BAGGRUND OG FORMÅL

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) har bedt Ankestyrelsen om at gennemføre en praksisundersøgelse om kommunernes erfaringer med nytteindsatsordningen.

Baggrunden for undersøgelsen er, at der er relativt få personer i nytteindsats sammenlignet med andre virksomhedsrettede ordninger - eksempelvis virksomhedspraktik. Der er derudover begrænset opdateret viden om brugen af nytteindsats, da de seneste landsdækkende evalueringer af nytteindsats er fra 2015.

### Nytteindsats

I nedenstående boks fremgår formålet og målgruppen for nytteindsats.



#### TILBUD OM NYTTEINDSATS: LOV OM AKTIV BESKÆFTIGELSESDINDSATS KAPITEL 13

##### Formålet med nytteindsats

Ifølge § 83 i Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats (LAB) gives tilbud om nytteindsats med henblik på, at personen skal arbejde for sin ydelse. Arbejdet skal have et indhold, som giver den enkelte mulighed for at indgå i et arbejdsfællesskab og udføre samfundsnyttigt arbejde for sin ydelse.

##### Målgruppen for nytteindsats

Følgende personer kan blive tilbudt nytteindsats:

- Kontanthjælpsmodtagere:
  - der er fyldt 30 år, og er vurderet jobparate eller aktivitetsparate, eller
  - der er under 30 år, og er vurderet jobparate eller aktivitetsparate og har en erhvervskompetencegivende uddannelse
- Uddannelseshjælpsmodtagere:
  - der er under 30 år,
  - ikke har en erhvervskompetencegivende uddannelse, og
  - er vurderet uddannelsesparate eller aktivitetsparate
- Dagpengemodtagere, der skal rådighedsafprøves
- Overgangsydelsesmodtagere, som ikke er omfattet af introduktionsprogrammet efter integrationsloven

Nytteindsats er et tilbud, der bliver givet med det formål, at ledige borgere skal udføre samfundsnyttigt arbejde for deres

ydelse. Arbejdet skal have et indhold, som giver den enkelte borger mulighed for at indgå i et arbejdsfællesskab. Hvis en borger bliver visiteret til nytteindsats, men vælger ikke at møde op, kan borgeren blive økonomisk sanktioneret.

Nytteindsats skal altid tilbydes efter en individuel vurdering af, om tilbuddet er det mest relevante tilbud til den ledige borger, herunder om borgeren har behov for andre tilbud.

### **Formål og arbejdsspørgsmål**

Formålet med undersøgelsen er at afdække, hvordan kommunerne arbejder med nytteindsatsordningen, og hvilke oplevelser borgere har af at være i nytteindsats.

Undersøgelsens overordnede formål er struktureret omkring følgende fem arbejdsspørgsmål:

1. Hvor mange borgere har været i nytteindsats i forhold til andre beskæftigelsesrettede tilbud, og hvad kendetegner de borgere, der har været i nytteindsats?
2. Hvilke målgrupper har kommunerne gode erfaringer med at tilbyde nytteindsats, og hvilke målgrupper har kommunerne oplevet udfordringer med? Og hvilke overvejelser har kommunerne i forhold til at udbrede indsatsen til flere målgrupper?
3. Hvordan arbejder kommunerne med at finde opgaver, som kan tilbydes til borgere i nytteindsats?
4. Hvilke gode erfaringer samt oplevede udfordringer har kommunerne i forbindelse med organisering, etablering og administration af nytteindsatser?
5. Hvordan oplever borgere, at det er at være i nytteindsats?

### **Nytteindsats efter § 83 - Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats**

Vi definerer i denne undersøgelse nytteindsats med udgangspunkt i lovgivningen. Det vil sige, at de erfaringer med nytteindsats, som vi beskriver i denne undersøgelse, er erfaringer fra kommuners tilbud om nytteindsats i henhold til Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB), som beskrevet i ovenstående lovboks. Flere kommuner har andre tilbud, de også kalder nytteindsats, men som ikke er efter § 83 i LAB. Disse tilbud belyser vi ikke.

## METODE- OG DATAGRUNDLAG

For at besvare arbejdsspørgsmålene har vi benyttet følgende metoder og datakilder:

### **Interview med kommunale medarbejdere og ledere**

Vi har gennemført interview med kommunale ledere med ansvar for nytteindsats i seks kommuner.

Vi har også foretaget gruppeinterview med kommunale medarbejdere, der beskæftiger sig med nytteindsats i fem kommuner.

### **Interview med borgere i nytteindsats**

Vi har lavet telefoninterview med otte borgere, der er, eller tidligere har været, i nytteindsats.

### **Data fra Jobindsats.dk**

Vi har benyttet dataudtræk om nytteindsatsordningen fra Jobindsats.dk.

Du kan læse mere om undersøgelsens metoder, datagrundlag samt metodiske overvejelser i kapitel 7: Metode.

### **Fokus på fremmødte borgere**

Denne rapport belyser nytteindsats i forhold til den gruppe af borgere, der møder op i nytteindsats. Flere kommuner beskriver, at det kun er omkring halvdelen af de borgere, som bliver tilbudt nytteindsats, der møder op i nytteindsats. Det er ikke muligt ud fra kommunernes registreringer at oplyse, hvor stor en andel der møder op.

I denne rapport belyser vi ikke årsager, omfang eller kendetegn ved de personer, der er blevet tilbudt nytteindsats, men som ikke møder op.

## HOVEDRESULTATER

I det følgende præsenterer vi udvalgte resultater, der besvarer arbejdsspørgsmålene.

### 1. OMFANG

#### **Kommunerne bruger nytteindsats i begrænset omfang**

I år 2022 var der i alt 4.619 personer, der blev tilbudt nytteindsats. Antallet af personer i nytteindsats er desuden faldet markant i løbet af de sidste fem år. I 2018 blev mere end 12.000 personer tilbudt nytteindsats, mens det i 2022 var faldet til under halvdelen. Brugen af nytteindsats har som følge af Covid-19 været suspenderet i perioden den 12. marts til 27. maj 2020 og den 20. december 2020 til 15. april 2021, og det har derfor ikke været muligt at tildele borgere nytteindsats i denne periode.

Hvis vi ser på udviklingen i andel aktiverede i nytteindsats for de forskellige ydelsesgrupper, er der sket et fald fra 2018 til 2022 i andel aktiverede i nytteindsats, der modtager henholdsvis kontanthjælp, uddannelseshjælp og overgangsydelse. Andel aktiverede dagpengemodtagere er i 2022 på niveau med 2018.

#### **Flere formål med nytteindsats**

Ifølge lovgivningen er formålet med nytteindsats, at borgeren skal arbejde for sin ydelse. I undersøgelsen fremgår det, at flere kommuner ikke blot italesætter det lovgivningsbestemte formål, men også bruger nytteindsats til at få vendt nogle borgere i døren. For de borgere, der møder op i nytteindsats, har kommunerne også fokus på at arbejde med at styrke borgerne i nytteindsats, så de kommer tættere på job eller uddannelse.

### 2. MÅLGRUPPER

#### **Nytteindsats bliver primært tilbudt til modtagere af kontanthjælp eller uddannelseshjælp**

Langt størstedelen af de borgere, der er i nytteindsats, modtager enten kontanthjælp eller uddannelseshjælp. Der er kun en lille andel af henholdsvis dagpengemodtagere og modtagere af overgangsydelse i nytteindsats.

#### **Det er primært borgere, der er vurderet job- eller uddannelsesparate, som er i nytteindsats**

Borgere, der modtager enten kontanthjælp eller uddannelseshjælp, bliver vurderet enten job-/uddannelsesparate eller aktivitetsparate. Alle de kommuner, vi har interviewet, tilbyder primært nytteindsats til borgere, der er blevet vurderet job- eller uddannelsesparate. Kommunerne benytter i mindre grad nytteindsats til borgere, der er blevet vurderet aktivitetsparate. Det skyldes, at de aktivitetsparate borgere typisk har udfordringer eller skånebehov, der kan være svære at imødekomme i nytteindsats. Flere kommuner beskriver desuden, at målgrupperne, der kan komme i nytteindsats, generelt er mere

udfordrede end tidligere. Det kan blandt andet handle om, at borgerne har andre problemer end ledighed, eksempelvis psykiske udfordringer eller misbrug.

**Udvidelse af målgruppen for nytteindsats kræver ressourcer**  
Flere kommuner peger på, at hvis de skal inkludere flere borgere i nytteindsats eller udvide målgruppen, kræver det flere ressourcer til både at varetage borgernes individuelle behov og til at tilpasse indsatsens kapacitet til et større antal borgere.

### 3. OPGAVER

#### **Fysisk krævende opgaver inden for teknik og miljø**

Opgaverne, der bliver løst i nytteindsats, er i meget høj grad inden for teknik- og miljøområdet. De bærer præg af at være fysisk krævende opgaver, der ofte bliver løst udendørs. Det gør sig gældende i alle de kommuner, vi har interviewet.

#### **Kommunerne er opmærksomme på, at der ikke sker konkurrenceforvridning**

Praksis for at finde opgaver varierer på tværs af kommunerne. Fælles for kommunerne er, at arbejdet med at finde opgaver i høj grad er baseret på medarbejdernes erfaringer.

Når kommunerne finder opgaver til at løse i nytteindsats, er de opmærksomme på at sikre, at der ikke sker konkurrenceforvridning. Alle de kommuner, vi har talt med, er opmærksomme på, at der skal være tale om 'ekstra-opgaver', der rækker ud over kommunens driftsopgaver.

#### **Flere kommuner har et ønske om at udvide opgaveporteføljen til flere fagområder for at rumme en bredere målgruppe**

Ifølge flere kommuner er det en barriere for nogle borgere, at opgaverne i nytteindsats ofte er fysisk krævende. Flere kommuner udtrykker derfor et ønske om at udvide opgaveporteføljen til andre fagområder. Det vil give borgerne mulighed for at arbejde med flere forskellige typer opgaver i nytteindsats, herunder opgaver der ikke er lige så fysisk krævende. Lovgivningen udgør ikke en barriere i forhold til at udvide til andre fagområder, da det er kommunernes egen beslutning. Flere kommuner beskriver dog, at det kan være vanskeligt at udvide til flere fagområder i forhold til at sikre, at der ikke sker konkurrenceforvridning.

### 4. ORGANISERING

#### **Nytteindsats er organiseret som en samlet, fysisk enhed**

I de kommuner, vi har interviewet, er nytteindsatsen organiseret som en samlet enhed på en fysisk lokation. Borgere i nytteindsats møder ind på en fast lokation. De løser opgaver på selve stedet for nytteindsats eller tager ud i mindre hold for at løse opgaver ude i kommunen. En medarbejder fra en kommune beskriver, at det skaber trygge rammer for borgerne, at nytteindsatsen er samlet ét fast sted med faste medarbejdere tilknyttet. Det støtter borgerne i at møde op hver dag.



## 5. BORGERS OPLEVELSER

### **Meningsfuldt at være i nytteindsats**

De borgere, som vi har interviewet, anser de opgaver, der bliver løst i nytteindsatsen, som reelle opgaver, der gør nytte for lokalsamfundet. Opgaverne skal ikke blot løses for at aktivere borgerne, men tjener et formål i sig selv. Alle de borgere, vi har interviewet, beskriver, at det er med til at gøre deres deltagelse i nytteindsats meningsfuld.

### **Nytteindsats er kompetencegivende på flere måder**

Flere borgere beskriver, hvordan nytteindsats har givet dem kompetencer, som de kan bruge i deres videre liv og karriere. For flere af borgerne har opgaverne i nytteindsats også givet inspiration til nye karriereveje. Derudover beskriver flere borgere og flere kommuner, hvordan nytteindsats fungerer som en jobtræningsbane, hvor borgerne får en struktureret hverdag og lærer at indgå på en arbejdsplads og i et arbejdsfællesskab.

### **Medarbejdernes kompetencer er afgørende**

Flere borgere og flere kommuner udtrykker, at det er afgørende, at medarbejderne i nytteindsats har de rette pædagogiske og menneskelige kompetencer for at nytteindsats bidrager positivt til at udvikle borgernes kompetencer. Det handler i høj grad om, at medarbejderne kan støtte, vejlede og motivere borgerne med udgangspunkt i den enkeltes individuelle behov.

## Omfang og formål

I dette kapitel belyser vi omfanget af brugen af nytteindsats i kommunerne. Derudover beskriver vi, hvad formålet med nytteindsats er ud fra lovgivningen, og hvad kommunerne betragter som formål med at tilbyde nytteindsats til borgere.

### DELKONKLUSIONER

- Antallet af personer i nytteindsats er faldet i løbet af de sidste fem år. I år 2018 blev mere end 12.000 personer tilbudt nytteindsats, mens der i 2022 var 4.619 personer, der blev tilbudt nytteindsats.
- Formålet med nytteindsats er - ifølge lov om aktiv beskæftigelse - at personer på offentlig forsørgelse skal arbejde for deres ydelse. Alle de kommuner, vi har interviewet, italesætter formålet med nytteindsats i tråd med lovgivningen.
- Flere kommuner beskriver også, at formålet med nytteindsats er, at det skal fungere som motivation til at tage en uddannelse eller komme i beskæftigelse. Nytteindsats skal derfor ikke være et attraktivt tilbud. Dette formål kommer særligt til udtryk blandt ledere i flere kommuner.
- Derudover beskriver flere kommuner, at nytteindsats bliver brugt til at afdække og udbygge den enkelte borgers kompetencer, så borgeren fremadrettet kan komme i beskæftigelse eller uddannelse, eller så borgers situation og behov bliver grundigt afdækket. Samtidig kan nytteindsats være med til at give struktur og indhold i hverdagen for borgeren. Dette formål italesættes i overvejende grad af de medarbejdere, som er i dialog med borgerne.

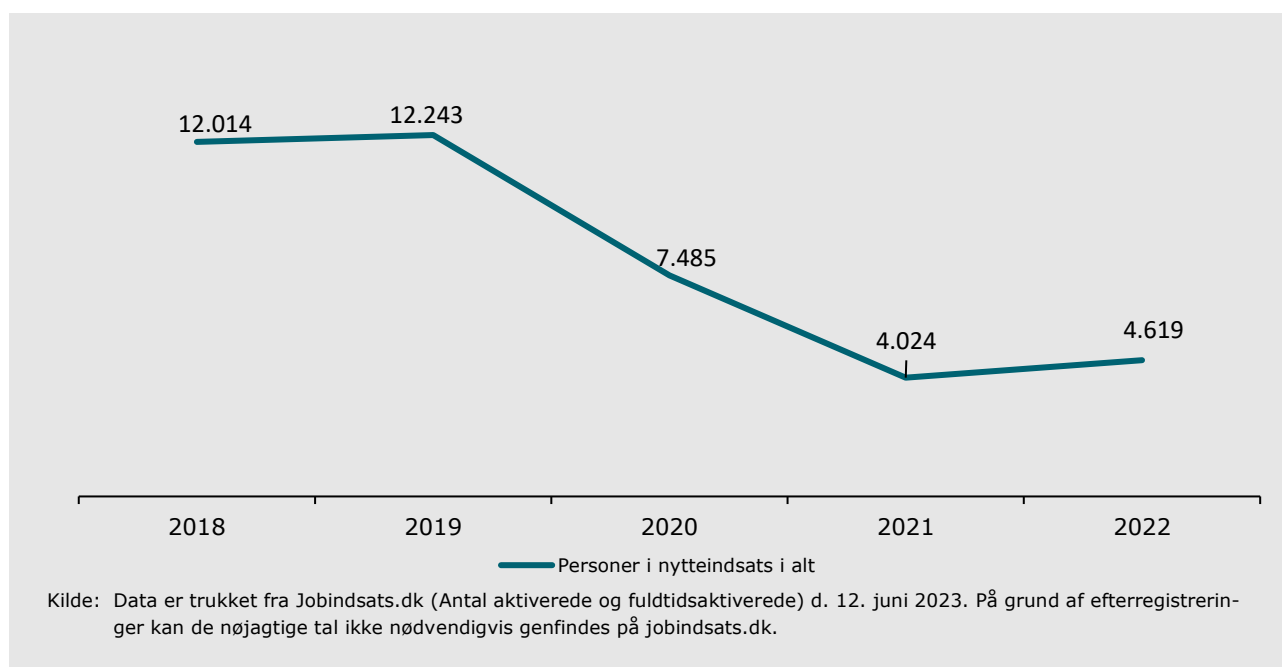
## KOMMUNERNES BRUG AF NYTTEINDSATS

Kommunerne kan tilbyde nytteindsats til en nærmere afgrænset gruppe af ledige borgere<sup>1</sup>. I år 2022 var der i alt 4.619 personer, der blev tilbudt nytteindsats<sup>2</sup>.

### Færre i nytteindsats i dag end for fem år siden

Når vi ser på brugen af nytteindsats inden for de sidste fem år, er nytteindsats et tilbud, som kommunerne gør mindre og mindre brug af. Se figur 2.1.

FIGUR 2.1 ANTAL PERSONER, DER HAR FÅET TILBUDT NYTTEINDSATS I PERIODEN 2018 TIL 2022



Som det fremgår af ovenstående figur, blev der i både 2018 og i 2019 tilbudt nytteindsats til mere end 12.000 personer, mens det i 2022 var faldet til under halvdelen; 4.619 personer. Nytteindsats har som følge af Covid-19 været suspenderet i perioden 12. marts til 27. maj 2020 og den 20. december 2020 til 15. april 2021, og det har derfor ikke været muligt at tildele borgere nytteindsats i denne periode.

For at give en forståelse for udviklingen i kommunernes brug af nytteindsats kan vi se på udviklingen i andel aktiverede i nytteindsats fordelt på de forskellige ydelsesgrupper for perioden 2018 til 2022.

<sup>1</sup> Kommunerne kan tilbyde nytteindsats til personer omfattet af LAB § 6, nr. 1-5.

<sup>2</sup> Jobindsats.dk (Antal aktiverede og fuldtidsaktiverede) d. 12. juni 2023.

TABEL 2.1 UDVIKLING I ANDEL AKTIVEREDE I NYTTEINDSATS FORDELT PÅ YDELSESGRUPPER FOR PERIODEN 2018-2022

	2018 (antal perso- ner)	2019 (antal perso- ner)	2020 (antal perso- ner)	2021 (antal perso- ner)	2022 (antal perso- ner)
Dagpenge	0,1% (215)	0,1% (305)	0,1% (190)	0,1% (176)	0,1% (294)
Kontanthjælp	6,9% (7.026)	7,5% (7.147)	4,1% (3.750)	2,5% (1.983)	3,5% (2.482)
Uddannelseshjælp	6,1% (3.626)	6,3% (3.609)	4,9% (2.853)	2,8% (1.422)	2,9% (1.365)
Overgangsydelse*	4,5% (1.147)	5,8% (1.182)	3,9% (692)	2,9% (440)	1,7% (480)

Note: \*Af data fra jobindsats fremgår ydelsesgruppen 'Selvforsørgelses- og hjemrejseydelse mv.'. Da modtagere af overgangsydelse hører ind under denne kategori, og eftersom personer der modtager selvforsørgelses- og hjemrejseydelse ikke kan blive tilbudt nytteindsats, antager vi, at alle i kategorien er på overgangsydelse.

Kilde: Andel aktiverede beregnet på baggrund af data trukket fra Jobindsats.dk d. 16. oktober 2023 (antal aktiverede og antal ydelsesmodtagere).

I tabellen fremgår det, at 0,1 procent af dagpengemodtagere kommer i nytteindsats i 2022, hvilket er på niveau med de øvrige år i perioden.

For de øvrige tre ydelsesgrupper er andelen, der er aktiveret i nytteindsats, faldet med mellem 2,8 og 3,4 procentpoint i perioden 2018 til 2022. Andel aktiverede i nytteindsats udgør i 2022 henholdsvis 3,5 procent af kontanthjælpsmodtagere, 2,9 procent af uddannelseshjælpsmodtagere og 1,7 procent af overgangsydelsesmodtagere.

For alle ydelsesgrupper gælder dog, at det er en lille andel af den samlede gruppe, som kommer i nytteindsats. Samtidig er der i perioden sket et fald i antallet af ydelsesmodtagere i flere af ydelsesgrupperne<sup>3</sup>. Ydelsesgrupperne er yderligere beskrevet i kapitel 3 om målgrupper.

### **Omkring halvdelen, der er blevet tilbudt nytteindsats, møder ikke op**

<sup>3</sup> Fra 2018 til 2022 er der sket et fald i antallet af personer på hhv. dagpenge, kontanthjælp og uddannelseshjælp. I den samme periode er der sket en stigning i antal personer på selvforsørgelses- og hjemrejseydelse mv. fra 25.543 i 2018 til 27.639 i 2022, som modtagere af overgangsydelsen hører under. Data er trukket fra Jobindsats.dk d. 16. oktober 2023 (antal ydelsesmodtagere).

Som beskrevet ovenfor blev 4.619 personer tilbudt nytteindsats i 2022. Det er vigtigt at gøre opmærksom på, at dette tal belyser antallet, der er blevet tilbudt nytteindsats, og ikke antallet, der rent faktisk har været i nytteindsats. Det er ikke muligt ud fra kommunernes registreringer at oplyse, hvor stor en andel der møder op, men flere af de kommuner, vi har interviewet, fortæller, at det kun er omkring halvdelen, som de tilbyder nytteindsats, der møder op i nytteindsats.

I denne rapport belyser vi ikke årsager, omfang eller kendetegn ved de personer, der er blevet tilbudt nytteindsats, men som ikke møder op.

## FORMÅL MED NYTTEINDSATS

Nytteindsats er et af de beskæftigelsestilbud, som kommunen kan tilbyde ledige borgere. Tilbuddet skal så vidt muligt være rettet mod beskæftigelse inden for områder, hvor der er behov for arbejdskraft<sup>4</sup>. Tilbuddet skal gives ud fra den enkeltes ønsker og forudsætninger med henblik på at personen hurtigst muligt opnår varig beskæftigelse og hel eller delvis selvforsørgelse.

Formålet med nytteindsats er ifølge lov om aktiv beskæftigelsesindsats, at en person skal arbejde for sin ydelse.



### FORMÅLET MED NYTTEINDSATS

§ 83, stk. 1. Tilbud om nytteindsats gives, med henblik på at personen skal arbejde for sin ydelse. Arbejdet skal have et indhold, som giver den enkelte mulighed for at indgå i et arbejdsfællesskab og udføre samfundsnyttigt arbejde for sin ydelse.

### For dagpengemodtagere

§ 83, stk. 2. For dagpengemodtagere kan nytteindsats alene gives som en rådighedsafprøvning. Det betyder, at det kun kan gives for at afprøve rådigheden for personer, der ikke medvirker aktivt i indsatsen.

*LAB, kapitel 13.*

Det lovbestemte formål med nytteindsats kommer også til udtryk blandt de kommuner, vi har interviewet. Alle seks kommuner, vi har talt med, italesætter, at personer på offentlig

<sup>4</sup> Dette fremgår i LAB, kapitel 10, §53.

forsørgelse, i det omfang de er i stand til det, skal yde noget for deres ydelse. Det kommer også til udtryk i følgende citat, hvor det bliver beskrevet, at det overordnede formål med nytteindsats er, at man skal arbejde for sin ydelse:

*”Der er en klar holdning i kommunen og i vores center om, at hvis man søger kontanthjælp, så kræver det også noget (...). Det betyder, at hvis man kommer og søger kontanthjælp, og i øvrigt er berettiget til det, så møder man op i nytteindsats dagen efter eller mandagen efter, så man kan gøre nytte i kommunen”. (Leder, Fredensborg Kommune)*

En leder i Sorø Kommune beskriver på samme vis, at formålet med nytteindsats er at sikre, at den enkelte borger arbejder for sin ydelse:

*”Der er nogle krav her i landet. Hvis du skal have en kontanthjælp, så skal du også arbejde for din kontanthjælp. Så bruger vi nytteindsats. For hvis du kommer derud [i nytteindsats], så er du i gang med det samme.”*  
(Leder, Sorø Kommune)

Flere af de kommuner, vi har talt med, beskriver desuden, at de sjældent benytter nytteindsats til rådighedsafprøvning for dagpengemodtagere. Dette beskriver vi også i kapitel 3.

Ifølge kommunerne tjener nytteindsats også andre delformål. Kommunerne ser også nytteindsats som en mulighed for at opkvalificere borgeren og styrke den enkeltes kompetencer. Det beskriver vi i de næste afsnit.

### **Nytteindsats bliver brugt til at ’motivere’ borgeren til at komme i beskæftigelse eller uddannelse**

Flere af de ledere, vi har interviewet, beskriver at det ikke skal være attraktivt at være i nytteindsats. Borgeren skal derimod motiveres til at vælge enten uddannelse eller beskæftigelse frem for nytteindsats. Det kommer også til udtryk i følgende citater af ledere i henholdsvis Odense og Vejle Kommune:

*”Formålet er, at man motiveres til at komme i beskæftigelse. Det må gerne være lidt barskt.”*  
(Leder, Odense Kommune)

*”Vi ønsker jo egentlig, at folk går i beskæftigelse. Nytteindsats skal fremme motivation for at gå i beskæftigelse. Det er jo hele essensen med nytteindsats. Det lyder ikke så pænt, men at skræmme borgeren væk, så man går i beskæftigelse eller i uddannelse. Det er jo egentlig meningen med det. Nytteindsats skal ikke være et attraktivt sted at*

*”Nytteindsats skal fremme motivationen for at gå i beskæftigelse”*

*være. Dette skal ske samtidigt med, at vi behandler det enkelte menneske ordentligt og værdigt."*

(Leder, Vejle Kommune)

I Fredensborg Kommune beskriver en leder på samme vis, hvordan nytteindsats har til formål at fungere, som *hård motivation*:

*"Man kunne kalde det 'hård motivation'. Det er måske ikke det fedeste, at skulle møde op kl. 08.15 og ikke få penge for det. Og det har det også vist sig at være. Det går meget hurtigere, end det ellers gør [at finde et arbejde]. Det er vores erfaring. Så det har sådan en form for skræmmeeffekt, hvis man kan kalde det det."*

(Leder, Fredensborg Kommune)

Det bliver af flere ledere italesat, at nytteindsats skal have en skræmmende effekt og være så krævende, at borgere, som er i stand til det, vælger enten uddannelse eller beskæftigelse frem for nytteindsats.

#### Nytteindsats er med til at få vendt borgere i døren

I forlængelse af ovenstående beskriver flere kommuner, at nytteindsats fungerer som en måde at 'vende borgere i døren'. Med det mener kommunerne, at de gør borgeren opmærksom på de krav, de skal opfylde for at få udbetalt deres ydelser - herunder at de skal deltage i nytteindsats. Det kan i nogle tilfælde få borgeren til ikke at søge om offentlige ydelser alligevel. Dette beskriver en medarbejder i Vejle Kommune:

*"Det her med at vende i døren, hvor man har en samtale med dem, og så får de en folder, og så er det tit sådan, at: 'Jeg vil faktisk gerne lige tænke over, om jeg ønsker at søge'. (...) Så bliver de ligesom vendt dér."*

(Medarbejder, Vejle Kommune)

Det er særligt de ledere, vi har interviewet, der udtrykker, at det ikke skal være attraktivt at være i nytteindsats, da det skal motivere til at tage en uddannelse eller komme i beskæftigelse.

#### **Nytteindsats har til formål at udvikle borgernes kompetencer**

Kommunerne italesætter også et andet formål med nytteindsats. Det er, at nytteindsats er med til at give indsigt i og udvikle borgerens kompetencer. Dette kommer blandt andet til udtryk i følgende citat med en medarbejder fra Vejle Kommune:

*”Men jeg tror også, at nogle af de borgere, som vi har haft her på det sidste, de har haft brug for at arbejde med de her menneskelige, sociale og faglige udfordringer. En del af det er med henblik på, at de kommer tilbage til arbejdsmarkedet.” (Medarbejder, Vejle Kommune)*

Medarbejdere i flere kommuner fortæller, at formålet med nytteindsats er at give borgerne nogle kompetencer, som er afgørende for, at de fremadrettet kan blive en del af arbejdsmarkedet. Det kan eksempelvis være kompetencer i forhold til at indgå i et arbejdsfællesskab og leve op til de rammer og den faste struktur, der er til stede i nytteindsats. Det beskriver en medarbejder fra Sorø Kommune:

*”Det her med at få struktur, det er jo i virkeligheden dét, der er formålet”*

*”Lære at tage knoglen og ringe om morgenen hvis du er syg, og det skal du rent faktisk gøre inden, at det var forventet, at du stod her. Og det her med at få struktur, det er jo i virkeligheden dét, der er formålet. At blive klar til arbejdsmarkedet.” (Medarbejder, Sorø Kommune)*

At nytteindsats kan fungere som en træningsbane, hvor den enkelte borger kan få udviklet sine kompetencer, kommer til udtryk i følgende fortælling om Jan:

### **JAN, 48 ÅR**

Jan har været i nytteindsats i tre måneder. Han har efterfølgende fået job som salgsassistent. Inden Jan var i nytteindsats, tog han et grundforløb på uddannelsen i detailhandel.

Jan fortæller, at han i nytteindsatsen har prøvet mange forskellige opgaver, og at han er blevet udfordret på en god måde. Han har oplevet at få nye færdigheder i form af blandt andet snedkeropgaver, maleropgaver og viden om naturen. For Jan har nytteindsats været en træningsbane, hvor han er blevet udfordret og har prøvet ting af, som han ikke tidligere har haft erfaring med:

*”Der var også noget, hvor jeg blev udfordret lidt. Jeg er ikke en praktisk type, så det med at få lov at prøve snedkeropgaver og maleropgaver og blive instrueret i det, det var enormt dejligt. Nogle gange giver den praktiske øvelse noget.”*

Jan har tidligere oplevet at miste tilliden til, at han selv kunne gå i gang med opgaver. Nytteindsatsen har givet ham vilje og mod til at løfte opgaver på egen hånd, fordi



## AFDÆKKE RESSOURCER

medarbejderne har tiltro til hans kompetencer. Det har også været et rum, hvor han har kunnet øve sig. Forløbet i nytteindsats har givet ham en glæde ved at lære nye ting og givet ham troen på sig selv igen.

I kaptitel 6 beskriver vi mere uddybende, hvordan borgerne oplever at være i nytteindsats.

**Nytteindsats bliver også brugt som en træningsbane, hvor borgerens ressourcer bliver afdækket**

Udover at nytteindsats kan have til formål at udvikle borgerens kompetencer, beskriver medarbejdere i flere kommuner, at nytteindsats også kan have til formål at afdække borgerens ressourcer, og derved give et mere retvisende billede af borgerens behov og situation:

*”Vi bruger det til dét, jeg kalder for en træningsbane. Lad os prøve forskellige ting af, og finde ud af, hvor begrænsningerne er og finde skånehensyn. Du kan ikke holde til at grave, men du kan godt holde til noget andet af det, der foregår. Og så kunne beskrive begrænsningerne mere præcist, end hvis jeg ikke havde haft vedkommende i nytteindsats. Så en bedre kvalitet i beskrivelsen.”*

(Medarbejder, Guldborgsund Kommune)

I den forbindelse beskriver medarbejdere i flere kommuner, at nytteindsats er en god indsats til at afdække borgerens ressourcer og behov. Det skyldes, at det er muligt at tage hensyn til individuelle behov, og at medarbejderne i nytteindsats har et tæt samarbejde med borgeren, og derfor kan få indsigt i borgerens situation i langt højere grad end rådgiveren i jobcenteret kan.

**Nytteindsats giver borgerne noget at stå op til og holder dem i gang**

Udover at formålet med nytteindsats er at give borgerne nogle kompetencer, så de fremadrettet kan indgå på arbejdsmarkedet eller gennemføre en uddannelse, så bliver det beskrevet af flere kommuner, at et formål også er, at give nogle borgere noget at stå op til i hverdagen.

Nytteindsats kan i den forbindelse være med til at skabe struktur og indhold i hverdagen, som i sig selv kan være en afgørende faktor for at komme i enten beskæftigelse eller uddannelse:

*"For nogle borgere drejer det sig om at holde sig i gang. Hvis de er faldet fra en eventuel uddannelse, eller de er blevet opsagt, så kan det gøre, at de ikke falder helt væk fra arbejdsmarkedet, at man så ligesom får holdt dem i gang ved at sørge for, at de har noget at møde ind til."*  
(Medarbejder, Guldborgsund Kommune)

I kapitel 6 belyser vi også, hvordan borgerne kan opbygge kompetencer i forhold til at indgå på en arbejdsplads.

## Målgrupper

I dette kapitel belyser vi, hvad der kendetegner de borgere, der er i nytteindsats, samt kommunernes erfaringer med nytteindsats i forhold til forskellige målgrupper.

### MÅLGRUPPER FOR NYTTEINDSATS

Tilbud gives altid ud fra den enkeltes ønsker og forudsætninger, med henblik på at personen hurtigst muligt opnår varig beskæftigelse og hel eller delvis selvforsørgelse.

Kommunen kan tilbyde nytteindsats til følgende målgrupper:

- Dagpengemodtagere
- Kontanthjælpsmodtagere, herunder også overgangsydelsesmodtagere uden for introduktionsprogrammet
- Uddannelseshjælpsmodtagere, herunder også overgangsydelsesmodtagere uden for introduktionsprogrammet

*Det er målgrupper omfattet af LAB § 6, nr. 1-5.*

### DELKONKLUSIONER

- Størstedelen af personer, der er i nytteindsats, modtager kontanthjælp eller uddannelseshjælp. Kun en lille andel er på henholdsvis overgangsydelse eller dagpenge.
- Størstedelen af borgere i nytteindsats er mænd – kun hver tredje borger i nytteindsats er en kvinde.
- Nytteindsats bliver kun i et meget begrænset omfang tilbudt til borgere, der er vurderet aktivitetsparate. Flere kommuner beskriver, at det kan være svært at inddrage aktivitetsparate borgere i nytteindsats, blandt andet fordi disse borgere har flere skånebehov og behov for ekstra støtte. Hvis denne gruppe fremadrettet skal inddrages i højere grad, kræver det flere ressourcer i form af medarbejdere, og at nytteindsatsen organiseres anderledes.

- Flere kommuner beskriver, at målgrupperne, der kan komme i nytteindsats, generelt er mere udfordrede end tidligere. Det kan blandt andet handle om, at borgerne har andre problemer end ledighed, eksempelvis psykiske udfordringer eller misbrug.
- Ifølge flere kommuner, kan det fysisk hårde arbejde i nytteindsats være en barriere for nogle borgere i målgruppen. Det skyldes, at nogle borgere i denne gruppe, kan have svært ved at se sig selv løse den type opgaver, der typisk er i nytteindsats. Flere kommuner beskriver, at dette blandt andet gør sig gældende for nogle kvinder med etnisk minoritetsbaggrund. Hvis denne målgruppe i højere grad skal indgå i nytteindsats, vil det være gavnligt at udvide opgaverne til flere fagområder.

## YDELSESGRUPPER

### **Nytteindsats bliver primært tilbudt til borgere, der modtager kontanthjælp eller uddannelseshjælp**

Langt størstedelen af personer i nytteindsats modtager uddannelseshjælp eller kontanthjælp.

#### **KONTANTHJÆLP- OG UDDANNELSESHJÆLPSMODTAGERE**

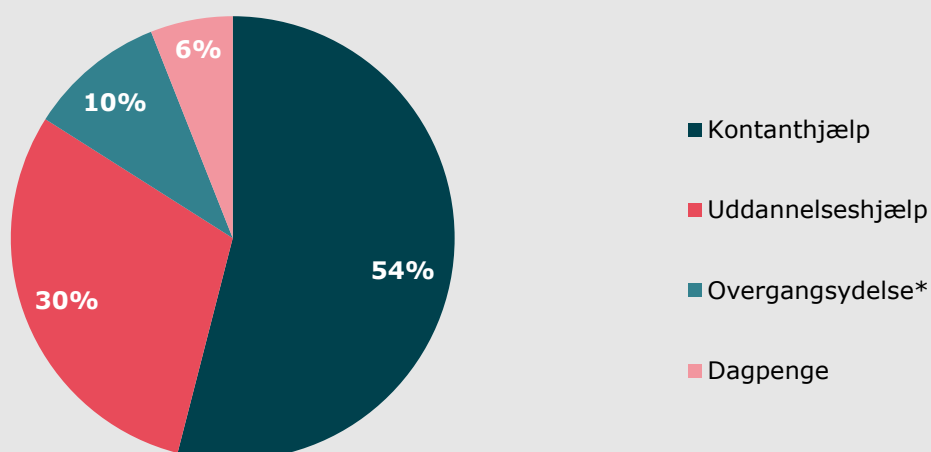
Hvis man ikke kan forsørge sig selv og sin familie på anden måde, kan man søge kontanthjælp. Hvis man er under 30 år og ikke har en erhvervskompetencegivende uddannelse, kan man have ret til uddannelseshjælp. For både kontanthjælp og uddannelseshjælp gælder følgende:

- At man har været ude for en social begivenhed som fx sygdom eller arbejdsløshed
- At den sociale begivenhed har resulteret i, at man ikke kan forsørge sig selv og sin familie
- At forsørgelse ikke kan dækkes af andre ydelser
- At man står til rådighed for arbejdsmarkedet

*Kontanthjælp og uddannelseshjælp, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering: [Kontanthjælp og uddannelseshjælp \(star.dk\)](http://star.dk)*

Som det fremgår i nedenstående figur, modtog 54 procent af de personer, der i 2022 blev tilbudt nytteindsats, kontanthjælp, og 30 procent var unge, der modtog uddannelseshjælp.

FIGUR 3.1 ANDEL AKTIVEREDE TILBUDT NYTTEINDSATS I 2022 FORDELT PÅ YDELSESGRUPPER



Note: Tallene i figuren er angivet i procent. Procentangivelserne er baseret på følgende antal: Kontanthjælp, N=2478, uddannelseshjælp, N=1364, overgangsydelse, N=481, dagpenge, N=294.

Kilde: Data er trukket fra Jobindsats.dk (Antal aktiverede og fuldtidsaktiverede) d. 12. juni 2023. På grund af efterregistreringer kan de nøjagtige tal ikke nødvendigvis genfindes på jobindsats.dk.

\*Af data fra jobindsats fremgår ydelsesgruppen 'Selvforsørgelses- og hjemrejseydelse mv.'. Da modtagere af overgangsydelse hører ind under denne kategori, og eftersom personer der modtager selvforsørgelses- og hjemrejseydelse ikke kan blive tilbudt nytteindsats, antager vi, at alle i kategorien er på overgangsydelse.

10 procent af den samlede gruppe, der blev tilbudt nytteindsats i 2022, var modtagere af overgangsydelse. Den mindste ydelsesgruppe var dagpengemodtagere, der kun udgjorde seks procent.

#### Størstedelen af borgere i nytteindsats er mænd

Som det fremgår i nedenstående tabel, så er der flest mænd i nytteindsats. Ud af det samlede antal aktiverede i nytteindsats i 2022 var 67 procent mænd og 33 procent kvinder. Således er kun hver tredje borger, der er blevet tilbudt nytteindsats, en kvinde.

TABEL 3.1 ANTAL OG ANDEL AKTIVEREDE TILBUDT NYTTEINDSATS I 2022 FORDELTE PÅ YDELSESGRUPPE OG KØN

	Kvinder		Mænd	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Dagpengemodtagere	79	27%	215	73%
Uddannelseshjælpsmodtagere	493	36%	871	64%
Kontanthjælpsmodtagere	710	29%	1772	71%
Modtagere af overgangsydelse*	229	48%	251	52%
<b>I alt</b>	<b>1511</b>	<b>33%</b>	<b>3109</b>	<b>67%</b>

Kilde: Data for uddannelseshjælpsmodtagere og dagpengemodtagere er fremsendt af STAR og trukket fra Det Fælles Datagrundlag, mens data for de to øvrige ydelsesgrupper er trukket fra jobindsats.dk (antal aktiverede) d. 3. august 2023.

\*Af data fra jobindsats fremgår ydelsesgruppen 'Selvforsørgelses- og hjemrejseydelse mv.'. Da modtagere af overgangsydelse hører ind under denne kategori, og eftersom personer der modtager selvforsørgelses- og hjemrejseydelse ikke kan blive tilbudt nytteindsats, antager vi, at alle i kategorien er på overgangsydelse.

Ser vi på de enkelte ydelsesgrupper, er der ligeledes et flertal af mænd i samtlige grupper. Dog er antallet af kvinder, der modtog overgangsydelse i 2022, næsten på niveau med antallet af mænd i denne gruppe.

#### Nytteindsats som rådighedsafprøvning er et godt redskab – men det er sjældent relevant

Dagpengemodtagere kan alene blive tilbudt nytteindsats som et rådighedsafprøvende tilbud. Det betyder, at for dagpengemodtagere skal formålet med at give tilbud om nytteindsats være at afprøve rådigheden for personer, der ikke medvirker aktivt i indsatsen. Ifølge flere af de kommuner, vi har talt med, er nytteindsats et godt redskab at kunne anvende i de tilfælde, hvor de ikke oplever, at en person faktisk står til rådighed. Det er dog meget sjældent, at de oplever dette, hvorfor kommunerne sjældent tilbyder nytteindsats til denne målgruppe.

#### Andre tilbud end nytteindsats er ofte mere relevante for borgere med et integrationsbehov

At nytteindsats kun i begrænset omfang bliver tilbudt til borgere på overgangsydelse, bliver bekræftet af flere af de kommuner, vi har talt med.

Personer på overgangsydelse har ofte sproglige udfordringer, som i nogle tilfælde kan betyde, at kommunerne ikke vurderer, at nytteindsats er den mest egnede indsats. Omvendt beskriver medarbejdere i Odense og Sorø Kommune, at nytteindsats i nogle tilfælde kan være givtigt for borgere, der har sproglige udfordringer. Ifølge disse to kommuner kan det at indgå i et fællesskab - og kommunikere med andre på enten dansk eller engelsk - være med til at mindske den sproglige barriere og hermed flytte denne målgruppe tættere på arbejdsmarkedet.

“Der er tit nogle helt andre udfordringer ud over det sproglige ”

## UDFORDRENDE AT INKLUDERE ETNISKE MINORITETS- KVINDER

“Vi henviser nogle af de her kvinder med anden etnisk baggrund end dansk til andre tilbud”

Ud over sproglige udfordringer beskriver en medarbejder i Guldborgsund Kommune, at denne målgruppe ofte har andre udfordringer end sproglige. Disse udfordringer betyder, at det kan være vanskeligt at indgå i sammenhænge med mange andre mennesker, hvorfor andre tilbud end nytteindsats ofte er mere relevante for denne målgruppe:

*“Der er tit nogle helt andre udfordringer ud over det sproglige. Vi har jo fået en del integrationsborgere, hvor der er noget PTSD. Altså nogle virkelig dårligt fungerende borgere. Vi fik også nogle fra Ukraine. Der er faktisk mange af dem, der er rigtig dårlige, hvor det ikke giver mening at placere dem i et tilbud, hvor der er så mange andre.”*  
(Medarbejder, Guldborgsund Kommune)

Som beskrevet tidligere i dette kapitel er flere mænd end kvinder i nytteindsats. Særligt etniske minoritetskvinder bliver beskrevet som en målgruppe, der er vanskelig at inkludere i nytteindsats. Dette skyldes ifølge medarbejdere i Vejle Kommune, at karakteren af opgaverne i nytteindsats bærer præg af at være fysiske, hårde opgaver, som nogle etniske minoritetskvinder kan have svært ved at se sig selv udføre:

*“De hårde, fysiske opgaver kan være en udfordring, når man skal sælge det. Man kan sige, vi kan jo altid tvinge dem, men hvis man nu skal have det gode samarbejde omkring et forløb, så kan det være det, som nogle gange kan være lidt svært i december måned med regn og rusk og kløve brænde, eller hvad pokker der nu måtte være af opgaver. (...) Og det er jo også det, der gør, at vi henviser nogle af de her kvinder med anden etnisk baggrund end danske til andre tilbud, hvor vi ved, at de kan være i dem.”*  
(Medarbejder, Vejle Kommune)

I disse tilfælde vælger kommunen sommetider andre tilbud, som de finder mere passende til den enkelte borger.

## VISITATIONSGRUPPER

Som det fremgår tidligere i kapitlet, består langt størstedelen af målgruppen for nytteindsats af kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere. For både uddannelseshjælps- og kontanthjælpsmodtagere gælder det, at de af visitationen bliver vurderet enten jobparate/uddannelsesparate eller aktivitetsparate.

# §

## **JOBPARAT, UDDANNELSESPARAT ELLER AKTIVITETSPARAT**

### **Jobparat kontanthjælpsmodtager**

§ 4, stk. 1 En person er jobparat efter § 1, nr. 2, hvis personen vurderes at være i stand til at påtage sig et ordinært job, som gør pågældende i stand til at forsørge sig selv inden for tre måneder.

### **Aktivitetsparat kontanthjælpsmodtager**

§ 4, stk. 2. En person er aktivitetsparat efter § 1, nr. 3, hvis personen ikke vurderes at være i stand til at påtage sig et ordinært job, som gør den pågældende i stand til at forsørge sig selv inden for tre måneder.

### **Uddannelsesparat og åbenlyst uddannelsesparat uddannelseshjælpsmodtager**

§ 4, stk. 3. En person er uddannelsesparat efter § 1, nr. 4, hvis personen vurderes - med den rette støtte og aktive indsats - at kunne påbegynde en uddannelse inden for ca. et år og gennemføre denne uddannelse på ordinære vilkår. Vurderes personen ikke at have nogen barrierer, og dermed ikke at have behov for støtte og hjælp i forhold til at starte på en uddannelse, som personen kan gennemføre på almindelige vilkår, er personen åbenlyst uddannelsesparat.

### **Aktivitetsparat uddannelseshjælpsmodtager**

§ 4, stk. 4. En person er aktivitetsparat efter § 1, nr. 5, hvis personen vurderes at have problemer af faglig, social og/eller helbredsmæssig karakter og dermed har behov for ekstra støtte og hjælp i længere tid end ca. et år, inden personen kan påbegynde en uddannelse og gennemføre denne på almindelige vilkår.

*Bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats (BAB), nr. 1216 af 28/09/2023, kapitel 2 visitation*

## **Nytteindsats bliver kun i et lille omfang tilbudt til aktivitetsparate borgere**

Af en opgørelse over målgruppen af borgere, der i 2022 blev tilbudt nytteindsats, fremgår det, at gruppen af aktivitetsparate borgere - både på uddannelseshjælp og kontanthjælp - udgør en meget lille andel. For personer på uddannelseshjælp, der er blevet tilbudt nytteindsats, udgør aktivitetsparate kun syv procent. For kontanthjælpsmodtagere udgør de aktivitetsparate, der er blevet tilbudt nytteindsats, kun 11 procent. Se tabel 3.2.



TABEL 3.2 ANTAL OG ANDEL UDDANNELSESHJÆLP- OG KONTANTHJÆLPSMODTAGERE TILBUDT NYTTEINDSATS I 2022 FORDELT PÅ VISITATIONSGRUPPER

Uddannelseshjælpsmodtagere			Kontanthjælpsmodtagere		
	Antal	Procent		Antal	Procent
Aktivitetsparat	103	7%	Aktivitetsparat	281	11%
Uddannelsesparat	674	49%	Jobparat	2214	89%
Åbenlyst uddannelsesparat	610	44%			
<b>I alt</b>	<b>1387</b>	<b>100 %</b>		<b>2495</b>	<b>100 %</b>

Kilde: Data er trukket fra Jobindsats.dk (Kontanthjælp) og Jobindsats.dk (Uddannelseshjælp) d. 12. juni 2023. På grund af efterregistreringer kan de nøjagtige tal ikke nødvendigvis genfindes på jobindsats.dk.

### AKTIVITETSPARATE ER IKKE DEN PRIMÆRE MÅLGRUPPE FOR NYTTEINDSATS

Nytteindsats vil typisk på grund af sit særlige formål og indhold primært være tiltænkt personer, der er i stand til at arbejde eller tage en uddannelse, men vil også efter en konkret vurdering kunne gives til aktivitetsparate kontant- eller uddannelseshjælpsmodtagere. Det vil fx kunne være tilfældet, hvis det vurderes, at en aktivitetsparat person vil kunne have gavn af en kombination af opkvalificering i en virksomhedspraktik og udførelse af arbejde i form af nytteindsats.

*Lovforarbejder og Vejledning til LAB, afsnit 286.*

At nytteindsats kun i meget lille omfang bliver tilbudt til personer, der er blevet vurderet aktivitetsparate, bliver bekræftet i interviewene med de seks kommuner. Kommunerne fortæller, at de fokuserer på de borgere, der er blevet vurderet uddannelsesparate, åbenlyst uddannelsesparate eller jobparate. Det er disse grupper, hvor kommunerne oplever, at nytteindsats har den største effekt. En leder i Odense Kommune beskriver følgende:

*”Det er ikke særlig tit, at det er nødvendigt i forhold til de aktivitetsparate på uddannelseshjælp og kontanthjælp. Det baserer vi på de rapporter STAR har fremlagt. De viser, at det ikke har nogen nævneværdig effekt. Fordi vi er effekt styret, så bruger vi det ikke så meget [til aktivitetsparate]. Det kan godt ske, at rådgivere vurderer i enkelte situationer, at nytteindsatsen vil være gavnlige for en aktivitetsparat på kontanthjælp. Så har vedkomne frie rammer til at gøre det, men det er nærmere en undtagelse.”*  
(Leder, Odense Kommune)

Der er dog en variation på tværs af de seks kommuner i forhold til hvilke grupper, de har fokus på at aktivere i nytteindsats. I Vejle Kommune fokuserer de fx på jobparate kontanthjælpsmodtagere og åbenlyst parate uddannelseshjælpsmodtagere. I Herning Kommune er det primært de åbenlyst uddannelsesparate, der bliver tilbudt nytteindsats, mens de i Fredensborg Kommune har gode erfaringer med at fokusere på jobparate kontanthjælpsmodtagere. Fælles for kommunerne, vi har talt med, er, at de kun i sjældne tilfælde tilbyder nytteindsats til aktivitetsparate kontanthjælps- eller uddannelseshjælpsmodtager. Årsagerne til dette bliver belyst i følgende afsnit.

En stor andel af de aktivitetsparate borgere har behov, der er svære at imødekomme i nytteindsats

At nytteindsats sjældent bliver tilbudt til personer, der er vurderet aktivitetsparate, bliver af flere af de kommuner, vi har talt med, forklaret med, at denne gruppe har nogle skånebehov, som er vanskelige at tage højde for i nytteindsats.

Nogle af de aktivitetsparate borgere har fysiske eller psykiske funktionsnedsættelser, som betyder, at de har behov for mere vejledning og støtte, end der er ressourcer til i nytteindsats. Derfor kan det være vanskeligt at rumme aktivitetsparate borgere i nytteindsats:

*”Det er meget minimalt, hvad vi bruger nytteindsats til i forhold til hele den aktivitetsparate gruppe. Det er fordi, at mange af dem har særlige behov. Det kan være, at de ikke skal møde hver dag, fordi de ikke kan rumme det. Det kan være, at de har funktionsnedsættelser, der gør, at de har rigtig svært ved at forstå en besked, hvilket gør, at medarbejderne skal vise en opgave 50 gange, og det er der ikke altid lige tid til herude [i nytteindsats], fordi der er mange andre mennesker. Så de få aktivitetsparate, der bliver henvist, det er altid efter aftale med jer [medarbejderne, der koordinerer nytteindsatsen] i forhold til, om det kan rummes sammen med de øvrige, der er herude. For det kan jo ikke nytte noget, at der kommer én ind i flokken, der får splittet sammenholdet ad.” (Medarbejder, Sorø Kommune)*

I ovenstående citat fremgår det også, at der, i vurderingen af om en aktivitetsparat borger skal tilbydes nytteindsats, bliver taget højde for, hvordan sammensætningen af personer i nytteindsats ser ud, og om det er ressourcer og rammer, der matcher borgerens behov. I kapitel 4 kan du læse mere om, hvordan de seks kommuner, der indgår i denne undersøgelse, har valgt at organisere nytteindsatsen.

Der er også flere kommuner, der fortæller, at det for nogle af de borgere, der er blevet vurderet aktivitetsparate, kan være givtigt at komme i nytteindsats.

I både Guldborgsund og Sorø Kommune fortæller de, at nytteindsats kan være en god indsats til at kortlægge og beskrive en borgers kompetencer og begrænsninger, og at nytteindsats samtidig kan være konstruktivt i forhold til at indgå i en social sammenhæng med andre:

*”Efter en konkret vurdering kan en aktivitetsparat borger tilbydes at komme i nytteindsats. Der vil altid blive taget hensyn og højde for deres skånehensyn i forhold til de opgaver,*

**NYTTEINDSATS  
KAN VÆRE EN  
GOD INDSATS TIL  
AT KORTLÆGGE  
KOMPETENCER**

*de bliver stillet overfor. Nytteindsatsen kan være en god opstart for dem, hvis de skal ud og prøve et arbejdsområde af – med de skånebehov, der måtte være.”*

(Leder, Sorø Kommune)

*”På den måde får vi også noget viden om, hvor udfordringerne er, og hvor der kunne være muligheder”*

*”Der er nogen, hvor det kan være svært at finde nogle af de her opgaver, som de kan løse, næsten uanset om de har arme eller ben. Vi har en i nytteindsats lige nu, som er så dårlig, at vedkommende næsten ikke kan tage de fire skridt hen til kaffemaskinen og brygge kaffe, eller sidde på en stol og lægge tøj sammen. Men så får vi beskrevet det og de her specifikke skånehensyn. (...) Så på den måde får vi også noget viden om, hvor udfordringerne er, og hvor der kunne være nogle muligheder.”*

(Medarbejder, Guldborgsund Kommune)

Guldborgsund Kommune har valgt at indrette nytteindsatsen, så den i højere grad kan rumme aktivitetsparate borgere, der har fysiske og psykiske funktionsnedsættelser. Guldborgsund Kommune har valgt at tilbyde nytteindsats med forskellige timetal om ugen, for i højere grad at kunne imødekomme behovene blandt de aktivitetsparate:

*”Blandt de aktivitetsparate borgere er der selvfølgelig en del, der ikke kan være i nytteindsats. Enten på grund af et meget aktivt misbrug eller massive psykiske udfordringer, der gør, at de kan have svært ved at indgå i den her foranstaltning. (...) Men for disse borgere er det godt at komme ud at træne det her med at være sammen med andre. I nytteindsats har vi nogle tilbud til aktivitetsparate. Vi kører enten 12-timers tilbud eller 20.”*

(Medarbejder, Guldborgsund Kommune).

### Gruppen af job- og uddannelsesparate er blevet mere udfordret end tidligere

I nogle af de kommuner, vi har interviewet, kommer det til udtryk, at der er meget store forskelle blandt dem, der er blevet vurderet job- eller uddannelsesparate. Nogle personer i gruppen bliver beskrevet som i stand til at varetage enten en uddannelse eller et arbejde, hvorimod andre har andre udfordringer end ledighed. Dette kommer til udtryk i følgende citat fra en leder:

*”Selvom borgerne er vurderet jobparate, er der meget stor forskel på dem”*

*”Selvom borgerne er vurderet jobparate, er der meget stor forskel på dem. Nogle er decideret jobparate, men har bare ikke været medlem af en A-kasse. Men mange har nok det, jeg vil kalde en perifer tilknytning til arbejdsmarkedet, og har haft det hele deres liv. Mange af dem har andre problemer end ledighed, selvom de er vurderet jobparate.”*

(Leder, Fredensborg kommune)

Ud over at der er stor variation blandt gruppen af borgere, der er blevet vurderet job- eller uddannelsesparate, beskriver de kommuner, vi har interviewet, at målgrupperne generelt er væsentligt mere udfordrede end tidligere.

*"Dem, der var jobparate for fem år siden, ser anderledes ud i dag." (Medarbejder, Vejle Kommune)*

*"Vi har jo relativt få ledige tilbage. Og dem der er tilbage, de er mere udfordrede. De individuelle udfordringer dækker over temaer som mental mistrivsel, misbrug og psykiatriske udfordringer - som ikke altid er diagnosticeret på grund af massive ventetider i psykiatrien. Og det rammer bare ekstra hårdt for mennesker med sparsomme ressourcer." (Leder, Vejle Kommune)*

De job- og uddannelsesparate bliver beskrevet som en udfordret gruppe, der generelt har komplekse udfordringer ud over ledighed, og som har behov for hjælp og støtte for at komme tættere på arbejdsmarkedet eller uddannelse. Det beskriver en medarbejder i Sorø Kommune:

*"For 10 år siden, da det her [nytteindsats] startede, der var det den samme målgruppe vi visiterede, men de er blevet væsentligt dårligere. Den del af de jobparate borgere, vi har i dag, det er simpelthen bunden af bunden. For i dag er der altså job til dem ude på arbejdsmarkedet i højere grad end der var for 10 år siden. Så det er bunden af bunden. Men målgruppen af de unge har også ændret sig meget på de 10 år." (Medarbejder, Sorø Kommune)*

*"Den del af de jobparate borgere, vi har i dag, det er simpelthen bunden af bunden."*

Det samme beskriver en medarbejder i Odense Kommune:

*"Målgruppen har ikke forandret sig. Det er stadig de uddannelsesparate og de jobparate, der kommer her [og bliver tilbudt nytteindsats]. Men indholdet af grupperne er så meget dårligere, end hvad de var for en tre-fire år siden." (Medarbejder, Odense Kommune)*

At gruppen af job- og uddannelsesparate, der bliver henvist til nytteindsats, er væsentligt mere udfordrede i dag end tidligere, forklarer en kommune med, at der er mange andre tilbud til denne gruppe. De borgere, der bliver visiteret til nytteindsats, er dem, der ikke har ressourcer til at deltage i andre aktiviteter, som eksempelvis virksomhedspraktik eller kompetencegivende kursus. Derfor er det den mest udfordrede gruppe af job- og uddannelsesparate, der kommer i nytteindsats. Det beskriver en medarbejder i Odense Kommune:

*“Vi har mange flere muligheder for at gøre noget andet for de borgere også. Det betyder, at den del af gruppen, der kommer hér [i nytteindsats], den er blevet mindre og måske dårligere. Det er dem, som ikke kan tage kursus eller noget andet. De kommer så her.”*  
(Medarbejder, Odense Kommune)

## UDVIDELSE AF MÅLGRUPPEN

Som det fremgår tidligere i kapitlet, bliver nytteindsats primært tilbudt til personer, der er blevet vurderet job- og uddannelsesparate. I nogle af de kommuner, vi har talt med, har de som udgangspunkt praksis for at tilbyde nytteindsats til alle, der er blevet vurderet enten jobparate eller uddannelsesparate. Inden for den relevante målgruppe er det altså primært de aktivitetsparate, som ikke kommer i nytteindsatsen.

### **Hvis nytteindsats skal rumme aktivitetsparate borgere, kræver det at indsatsen ændres markant**

Som tidligere beskrevet kan det være svært at imødekomme de aktivitetsparate borgeres behov i nytteindsats. Flere af de kommuner, vi har talt med, beskriver, at nogle af de borgere, der er vurderet aktivitetsparate, har så mange komplekse udfordringer, at de ikke kan indgå i nytteindsats på en meningsfuld måde.

Lederen i Fredensborg Kommune beskriver, at der også er en del af de borgere, der er blevet vurderet aktivitetsparate, der har en restarbejdsevne, og for denne gruppe kan det give mening at blive tilbudt nytteindsats. Han pointerer dog, at nytteindsatsens aktuelle set-up ikke kan rumme denne gruppe:

*“Der er nogle borgere, som er så svage og syge, og som har så mange problemer ud over ledighed, og som nærmest ikke har nogen restarbejdsevne. Der giver det ikke meget mening, for så er det sådan nogle nusse-polér-opgaver, og den gruppe vil ikke engang rigtig fremmøde. Det er i stedet nogle andre sociale indsatser, der skal laves. Folk som på en eller anden måde har noget restarbejdsevne, der kunne det godt give mening, men det er kompliceret, for hvis du ikke kan få dem til at passe ind i den kasse, der hedder, du fremmøder 8.15-14.30 hver eneste dag fem dage om ugen, og man hele tiden skal tage de der individuelle hensyn - du kan kun komme mandag fra 12-14 og så kommer du igen onsdag fra 11-13 eller et eller andet. Hele logistikken omkring det kræver et helt andet set-up. Det bliver dyrt at skulle favne hele den målgruppe.”*  
(Leder, Fredensborg Kommune)

*“Hele logistikken omkring det kræver et helt andet set-up. Det bliver dyrt at skulle favne hele den målgruppe”*

En medarbejder i Odense Kommune beskriver på samme vis gruppen af borgere, der er blevet vurderet aktivitetsparate, som en gruppe, der er vanskelig at rumme i nytteindsats, som indsatsen er organiseret i dag. Af samme medarbejder bliver det også beskrevet, at aktivitetsparate er en gruppe, som kan have behov for hjælp til at møde op, og dette er et aspekt, som nytteindsatsen i dag ikke har ressourcer til at støtte op om:

*"Hvis det er nogle, der er så dårlige, at de har behov for at få en telefonopringning om morgenen for at blive mindet om, at de skal afsted, eller hvis de har behov for at blive hentet, så er det ikke nytteindsatsen. Så er det noget andet. Det tilbud tror jeg ikke, at vi har. Det ved jeg ikke, om der er nogen steder i Danmark, hvor man har."*  
(Medarbejder, Odense Kommune)

#### **At inkludere flere etniske minoritetskvinder fremadrettet kræver ændringer i opgaveporteføljen**

Flere kommuner udtrykker, at det er udfordrende at inkludere etniske minoritetskvinder i nytteindsats grundet karakteren af de opgaver, som borgerne skal varetage i nytteindsats. For fremadrettet at inkludere flere etniske minoritetskvinder i nytteindsats, vil det kræve en ændring i opgaveporteføljen. Det kunne eksempelvis være opgaver inden for pleje- og omsorgsområdet.

En leder i Odense Kommune beskriver i den forbindelse, at der er behov for, at der fra politisk side bliver ændret i principperne i forhold til konkurrenceforvriddning og fortrængning eller at kommunerne på anden vis bliver vejledt i forhold til at udvide opgaveporteføljen i nytteindsats.

#### **Det kræver flere ressourcer, hvis nytteindsats skal udvides til en bredere målgruppe**

Som det fremgår i ovenstående afsnit, er der flere kommuner, der ikke finder det hensigtsmæssigt, at inkludere flere borgere, der er blevet vurderet aktivitetsparate, i nytteindsats. Det bliver dog fremhævet, at hvis nytteindsats fremadrettet skal kunne rumme flere aktivitetsparate borgere, så vil det kræve væsentligt flere midler at drive nytteindsats:

*"Målgruppen er jo stadig den samme, men hvis man skal inddrage flere aktivitetsparate, kræver det flere ressourcer. Fordi det er jo ikke bare lige til. For der er nogle af dem, som godt kan komme afsted, men så er der dem, som man skal bruge mere energi på at samle op og få i gang. (...) Og det er dét, man skal have for øje. (...) Så hvis man udvider målgruppen, så skal der også følge nogle ressourcer med."*  
(Medarbejder, Odense Kommune)

**AT INKLUDERE  
FLERE KRÆVER  
VÆSENTLIGT  
FLERE MIDLER**

I flere kommuner fremhæver de, at det primært er ressourcer til kompetente medarbejdere, der er behov for, hvis flere aktivitetsparate borgere skal inkluderes i nytteindsats:

*"Jeg har ikke ressourcer nok rent mandskabsmæssigt [i nytteindsats]. Fordi der er ingen tvivl om, med det stigende antal der kommer nu, og med de udfordringer de har, så kan vi ikke længere. Så bliver det ren nytteindsats, hvor vi løser nogle opgaver. Selvfølgelig får du stadig et stykke arbejde, men der er ikke tid til den der snak, som man kan have i dag."* (Medarbejder, Odense Kommune)

Derudover bemærker flere kommuner, at det er administrativt tungt at drive nytteindsats. I den forbindelse nævner de særligt håndtering af ikke fremmødte borgere, herunder sanktionering. Derudover beskriver en leder i Odense Kommune, at en udvidelse af målgruppen vil medføre ekstra driftsomkostninger, som der fra politisk side skal tages højde for.

## Organisering og typer af opgaver

I dette kapitel beskriver vi, hvordan de kommuner, vi har interviewet, har organiseret nytteindsatsen og hvilke type opgaver, der bliver løst i nytteindsats.

### DELKONKLUSIONER:

- I de kommuner, vi har talt med, er nytteindsats typisk organiseret som en samlet enhed på en fysisk lokation, hvor borgerne møder ind hver dag. Borgerne løser både opgaver på stedet og tager ud i mindre hold og løser opgaver. At nytteindsatsen er samlet ét fast sted med faste medarbejdere tilknyttet, skaber tryghed og støtter hermed borgerne i at møde op hver dag.
- De kommuner, vi har interviewet, placerer i øjeblikket ikke borgere i individuelle nytteindsatspladser. Det skyldes, at borgerne i nytteindsats i høj grad er en målgruppe, som har behov for støtte og vejledning.
- Opgaverne, der bliver udført i nytteindsats, er primært praktiske opgaver inden for teknik og miljø. Det er eksempelvis opgaver i forbindelse med vedligeholdelse af grønne arealer inden for kommunen.
- Det er forskelligt i de kommuner vi har interviewet, om der er afsat tid til at søge job- og/eller uddannelse i nytteindsats, og om medarbejderne har afsat ressourcer til at vejlede og støtte i forhold til dette.
- Flere borgere oplever, at det bringer dem tættere på arbejdsmarkedet, når der er afsat tid og ressourcer til at søge job og/eller uddannelse i nytteindsats.

### ORGANISERING AF NYTTEINDSATS

#### **Nytteindsats er typisk organiseret som en samlet enhed på en fysisk lokation**

I de kommuner, vi har talt med, er nytteindsatsen organiseret i en samlet enhed på en fysisk lokation, hvor borgerne dagligt møder ind til de samme medarbejdere.

I flere af kommunerne har stedet, hvor nytteindsatsen er placeret, faciliteter til rådighed som for eksempel frokoststue,



værksted, udearealer og omklædningsfaciliteter. I nedenstående boks kan du se, hvordan nytteindsatsen er organiseret i Odense Kommune:

### **CITYKORPSET I ODENSE**

Citykorpset i Odense Kommune er placeret på en fysisk lokation, hvor der både er værksted, frokoststue, omklædningsrum og udearealer. Stedet kan rumme op til 50 borgere i nytteindsats samtidig.

I Citykorpset er der ansat flere medarbejdere, herunder en driftsleder, der har til opgave at tilrettelægge den daglige nytteindsats. Medarbejderne skaber rammer for nytteindsatsen, og vejleder borgerne i den daglige opgaveløsning.

Opgaverne bliver dagligt fordelt blandt de fremmødte borgere på et morgenmøde. Herefter løser nogle borgere opgaver på nytteindsats-matriklen, imens andre kører ud i små hold og løser opgaver forskellige steder i kommunen.

En medarbejder fra Guldborgsund Kommune fortæller, at dét, at nytteindsatsen er samlet ét sted, er med til at støtte borgerne i at møde op hver dag. Det skaber tryghed for borgeren, at det er et mindre sted med den samme gruppe af medarbejdere. Dette kan særligt være en måde at imødekomme borgere, der har psykiske udfordringer:

*”Der er rigtig mange af dem, der også har nogle psykiske udfordringer i forhold til eksempelvis angst. Bare dét at tage offentlig transport kan i sig selv være udfordrende. Hvis de så også skal møde ind på en kæmpe arbejdsplads, så tror jeg bare, at de vil vende om i døren og gå igen.”*  
(Medarbejder, Guldborgsund Kommune)

Medarbejderen i Guldborgsund Kommune understreger, at mange af borgerne i nytteindsats har psykiske udfordringer, og at dette gør sig gældende for hele målgruppen i nytteindsats – også for de jobparate.

#### **Opgaverne løses primært i hold**

Når borgere i nytteindsats løser opgaver, sker det typisk i mindre hold eller grupper, der løser en opgave sammen – enten hvor de kører ud sammen i kommunen eller løser en opgave på selve nytteindsatsstedet. Organisering i hold kan være med

til at understøtte socialt samvær, hvilket en medarbejder i Guldborgsund Kommune beskriver:

*“Man kører ud i små hold og får noget samvær på den måde også. Det er et anderledes tilbud, end hvad vi ellers har.”*  
(Medarbejder, Guldborgsund Kommune)

Simone, der har været i nytteindsats, fortæller også, at det har hjulpet hende og andre borgere i nytteindsats, at nytteindsatsen er et mindre miljø med den samme personkreds, hvor man arbejder og løser opgaver i små grupper:

*“Det er et meget kontrolleret miljø. De passer på dem, der arbejder der. Og som har brug for at være sig selv nogen gange. Og de er gode til at have små grupper, som man kan følges med. Så det har hjulpet mig til at komme ud omkring folk.”* (Simone, 27 år – i nytteindsats)

#### Kommunerne placerer typisk ikke borgere i individuelle forløb

Det er også muligt at oprette nytteindsatspladser som såkaldte enkeltplaceringer. Det vil sige, at en borger kommer alene ud på eksempelvis en kommunal institution, og derved har et individuelt forløb i nytteindsats. De kommuner, vi har talt med, gør *ikke* brug af denne mulighed i øjeblikket. En leder i Odense Kommune forklarer, at de ikke laver individuelle placeringer til borgere i nytteindsats. I de tilfælde, hvor det kunne være relevant, gør de brug af andre tilbud som eksempelvis virksomhedspraktik.

En leder i Fredensborg Kommune uddyber, at de ikke for nuværende har individuelle placeringer, men det er noget, kommunen vil tilbyde fremadrettet. Tanken er, at en borger i nytteindsats skal være koblet til kommunens tekniske servicepersonale, som tilser de kommunale ejendomme – eksempelvis en elektriker. Det kan blandt andet have en afklarende funktion, hvis det er en borger, der ikke ved, hvad vedkommende skal – da det er en mulighed for at få prøvet et håndværksfag af. Lederen fremhæver dog, at en barriere i forhold til individuelle placeringer er, at mange af borgerne i nytteindsats har behov for støtte og motivation i opgaveløsningen, hvilket kan være vanskeligt at imødekomme ved individuelle placeringer.

## TYPER AF OPGAVER

Blandt de kommuner, vi har interviewet, tegner der sig et generelt billede af, at de fleste opgaver i nytteindsats er inden for fagområdet teknik og miljø. I boksen nedenfor fremgår eksempler på typer af opgaver, der bliver løst i nytteindsats:

*“Det har hjulpet mig med at komme ud omkring folk”*

**VANSKELIGT AT  
IMØDEKOMME  
INDIVIDUELLE  
BEHOV VED  
ENKELT-  
PLACERING**

## EKSEMPLER PÅ OPGAVER I NYTTEINDSATS

### Vedligehold af grønne områder

- Græsslåning og beskæring af træer og buske, eksempelvis langs veje og cykelstier, vejrabatten, naturområder, spejderhytter og naturlegepladser

### Vedligehold og renhold af udendørsfaciliteter

- Vedligehold af udendørs borde- og bænkesæt, skovhytter, shelters og naturlegepladser og hegn - eksempelvis renhold og reparation
- Opsamling af affald i naturområder, på strande og/eller langs veje

### Oprydning og vedligehold af byrum

- Afhentning af cykler i byrum
- Vedligehold af cykelstier

### Praktiske opgaver tilknyttet institutioner

- Vedligehold af havemøbler og/eller legearealer, herunder græsslåning mv.
- Tømme kælderrum på skoler, sortere og aflevere ting til genbrug
- Istandsættelse af lokaler til flygtninge

### Opgaver på selve stedet for nytteindsats

- Reparation af cykler og sortering til genbrug
- Kunstprojekter fx lave vægmalerier og andre maleopgaver
- Udarbejdelse af pallemøbler og træhegn
- Klargøring af træpaller til genbrug
- Vedligehold og rengøring af nyttehuset og matriklen.

### Opgaverne i nytteindsats er fysisk krævende og udelukker derfor nogle målgrupper

Opgaverne i nytteindsats er kendetegnet ved, at det er fysisk krævende opgaver, der i høj grad bliver løst udendørs. Flere medarbejdere beskriver, at det kan være en barriere for flere målgrupper i nytteindsats, at opgaverne er fysisk krævende. Dette kan både være afgrænsende for nogle borgere i målgruppen, blandt andet for nogle kvinder, der ikke er vant til hårdt fysisk arbejde, eller af personer, der har fysiske udfordringer. Dette beskriver vi også i kapitel 3, hvor det fremgår, at opgavernes karakter er en barriere i forhold til at inkludere etniske minoritetskvinder i nytteindsats.

### Opgaver i nytteindsats har ingen deadline

Flere kommuner fortæller, at de ikke arbejder med opgaver i nytteindsatsen, der har en deadline. Det vil sige, at der ikke stilles krav til, at man skal arbejde hurtigt eller være færdig på et bestemt tidspunkt.

En medarbejder i Herning Kommune fortæller, at opgaverne er nødt til at være fleksible og uden en deadline, da det er meget varierende fra dag til dag, hvor mange borgere der møder op i nytteindsats. Derudover er der også stor forskel på borgernes kompetencer og formåen i forhold til arbejdsindsats. Derfor kan de i nytteindsatsen ikke forpligte sig til at løse opgaverne på et bestemt tidspunkt.

At arbejde uden deadline giver også en fleksibilitet i forhold til selve opgaveløsningen, hvor borgerne har mulighed for at løse opgaven i eget tempo. At der ikke bliver arbejdet efter en deadline er med til at sikre, at alle kan være med i opgaveløsningen:

*"Ingen opgaver, vi har her, er tidsbegrænsede. Så du skal ikke være færdig i morgen eller klokken 14, når du har fri. Faktisk kan du gøre det i dét tempo, som du kan. Så faktisk er der ingen, der kan sige 'det kan jeg ikke'. For du har al den tid, der skal til. Hvis en arbejdsopgave kan tage to uger for dig, jamen så gør den det. Men vi møder hver dag, og så når vi så langt, som vi gør."* (Medarbejder, Sorø Kommune)

En medarbejder i Sorø Kommune fortæller også, at fleksibiliteten i opgaverne også gør, at nytteindsatsen kan hjælpe med pludseligt opståede opgaver, da de ikke er bundet af nogle deadlines. Medarbejderen beretter om, at nytteindsatsen efter et stormvejr fik til opgave at fjerne væltede træer fra en fodboldbane. Det betød, at banerne kort efter uvejret igen kunne benyttes til at spille fodbold.

## JOB-OG UDDANNELSESSØGNING

### KRAV FRA JOBCENTRET:

Når en person er i nytteindsats, skal vedkommende stadig leve op til nogle krav fra jobcenteret i forhold til at søge job eller uddannelse. Personen skal blandt andet:

- være aktivt jobsøgende
- have et aktivt og opdateret CV på jobnet.dk
- tjekke og reagere på henvendelser fra jobcenteret
- booke og møde op til samtaler med jobcenteret
- løbende registrere jobsøgning i joblog

Det er forskelligt på tværs af de kommuner, vi har interviewet, om der er afsat tid til at søge job og/eller uddannelse i den tid, hvor borgeren er i nytteindsats, eller om det er noget, som borgeren skal gøre i sin fritid. Det varierer også i de forskellige

nytteindsatser, om der er computere og lokaler til rådighed, som borgerne kan bruge til job- eller uddannelsessøgning.

### **Job- og uddannelsessøgning - som en del af nytteindsats - flytter borgeren tættere på arbejdsmarkedet**

Blandt flere kommuner kommer det til udtryk, at de prioriterer job- og uddannelsessøgning højt, og også tænker det ind som en del af opgaverne i nytteindsatsen.

Kaspar, der er i nytteindsats, har fået støtte og vejledning til jobsøgning, og det er hans opfattelse, at medarbejderne har fokus på at opfordre og støtte borgerne i at søge jobs og komme til jobsamtaler. Han oplever, at det bliver prioriteret, og at der bliver sat tid af til det:

*"Medarbejderne sætter tid af til, at vi skal ind til jobmatch, så vi kan finde et arbejde. Hvis jeg har en jobsamtale, så får jeg fri. Det bliver prioriteret. Det vigtigste er, at vi kommer ud i arbejde. Altså, at vi finder et job."*

(Kaspar, 28 år – i nytteindsats)

På samme vis fortæller Gry, at der er afsat tid til at skrive og sende ansøgninger i løbet af dagen, mens hun er i nytteindsats. Hun beskriver også, at når man er i nytteindsats, så kan man få lov til at sidde en dag ved computeren og sende ansøgninger - i stedet for at løse arbejdsopgaver - hvis der er behov for det. En medarbejder fra Odense Kommune beskriver en lignende praksis, hvor de prioriterer, at borgerne får lov til at træde ud af en opgave, hvis de har behov for at sende ansøgninger til job eller uddannelse:

*"Så selvfølgelig, alt hvad der kan give arbejde og uddannelse eller noget i den retning, det skal de have lov til, og det er der ingen problemer med."*

(Medarbejder, Odense Kommune)

## **FEEDBACK PÅ CV OG ANSØGNING ER AFGØRENDE**

Ud over at der bliver afsat tid til at søge job eller uddannelse i nytteindsats, er der også flere eksempler på, at borgerne får hjælp og vejledning til jobsøgning af medarbejderne i nytteindsatsen. Et eksempel er, at borgerne får feedback på CV og ansøgninger, hvilket Jan, der har været i nytteindsats, beskriver:

*"Mange af mine ansøgninger fik jeg skrevet, mens jeg var i nytteindsats. Jeg kunne virkelig mærke, og det var noget af det feedback, jeg fik, og så blev jeg også indkaldt til mange jobsamtaler, efter en lang periode, hvor jeg slet ikke var blevet indkaldt til noget." (Jan, 48 år – i nytteindsats)*

### **Det kan være vanskeligt for borgere at få søgt job og uddannelse, når det ikke er en del af nytteindsatsen**

Flere af de borgere, vi har interviewet, beskriver dog, at der for dem ikke har været afsat tid i nytteindsats til at søge job eller uddannelse. Derfor har de selv skulle finde tid til at søge job og udfylde joblog i deres fritid. Kenneth fortæller, at når han er i nytteindsats 37 timer om ugen, har han svært ved at finde tid til jobsøgning:

*“Vi har bare ikke tid til det [at søge jobs].”*

*“Vi bliver selvfølgelig opfordret til at søge jobs og så videre. De [medarbejderne] siger også til os, at de hænger jobopslag op. De har sådan nogle tavler, hvor de hænger jobopslag op. Og de opfordrer os også til at kigge på det. Det gør vi også, det er slet ikke det. Vi har bare ikke tid til det [at søge jobs].” (Kenneth, 23 år – i nytteindsats)*

Nytteindsatsen er både tids- og ressourcekrævende, og derfor kan det være svært at nå eller have overskud til at søge job - sideløbende med at være i nytteindsats. Kenneth beskriver, at arbejdet i nytteindsats er krævende, og det derfor kan være svært at finde overskud til at søge job, når han har fri:

*“Det har vi overhovedet ikke tid til at gøre. Når det er, at vi er ude at lave arbejdet - det er så hårdt arbejde. Så når vi kommer hjem, så har vi ikke overskud til noget. Vi vil gerne slappe af og spise og så i seng og gøre klar til dagen efter. Så vi har ikke tid på nogen måde til at sende jobansøgninger.” (Kenneth, 23 år – i nytteindsats)*

At det kan være svært at have tid og overskud til at søge job eller uddannelse, imens man er i nytteindsats, går igen blandt flere af de borgere, vi har talt med. Borgerne fortæller, at jobsøgning og udfyldelse af joblog ikke er noget, som de har mulighed for, mens de er i nytteindsats, og derfor skal det klares i fritiden.

## KAPITEL 5

# Arbejdet med at finde opgaver

I dette kapitel beskriver vi, hvordan kommunerne arbejder med at finde opgaver, der kan løses i nytteindsats, og hvordan kommunerne konkret har fokus på at sikre, at opgaverne er inden for reglerne for nytteindsats. Til sidst i kapitlet belyser vi kommunernes holdninger til at udvide opgaveporteføljen for nytteindsats til også at rumme opgaver inden for andre fagområder.

### DELKONKLUSIONER

- I de kommuner, vi har interviewet, er det medarbejderne i nytteindsats, der varetager arbejdet med at finde opgaver til nytteindsatsen.
- Praksis for at finde opgaver varierer på tværs af de kommuner, vi har interviewet. Fælles for kommunerne er, at arbejdet med at finde opgaver i høj grad er baseret på medarbejderenes erfaring.
- Når kommunerne finder opgaver til at løse i nytteindsats, er de opmærksomme på at sikre, at der ikke sker konkurrenceforvridding. Alle de kommuner, vi har talt med, er opmærksomme på, at der skal være tale om 'ekstra-opgaver', der rækker ud over kommunens driftsopgaver. Denne vurdering er vanskelig i praksis.
- Flere kommuner udtrykker et ønske om at udvide typen af opgaver, der kan løses i nytteindsats, til at række ind over flere forskellige fagområder – specifikt nævnes omsorgs- og plejeområdet. På den måde vil opgaveporteføljen blive bredere, og man kan herved appellere til en bredere målgruppe af borgere.
- Flere kommuner beskriver, at det kan være vanskeligt at udvide til flere fagområder i forhold til at sikre, at der ikke sker konkurrenceforvridding. Ifølge flere kommuner vil en udvidelse til flere fagområder kræve en ændring af reglerne. Det bemærkes, at lovgivningen ikke udgør en barriere i forhold til at udvide til andre fagområder, da det er kommunes egen beslutning, hvilket områder de har nytteindsats indenfor.

## ORGANISERING I FORHOLD TIL AT FINDE OPGAVER

Som beskrevet i kapitel 4 er opgaverne i nytteindsats i udpræget grad fysiske opgaver inden for teknik- og miljøområdet (se en liste med eksempler på opgaver på side 34). Arbejdet med at skaffe opgaver til nytteindsats er for de kommuner, vi har talt med, placeret hos den eller de medarbejdere, der er ansat til at varetage den daglige ledelse og drift af nytteindsats.

Det er forskelligt på tværs af kommunerne, hvordan medarbejderne i nytteindsats griber arbejdet an med at finde opgaver. I nedenstående bokse kan du læse eksempler på, hvordan det er etableret i fire kommuner:

### ODENSE KOMMUNE

I Odense Kommune har de udarbejdet en liste med konkrete opgaver, som kan løses i nytteindsats. Denne liste er udarbejdet i samarbejde med en fagforening. Kommunen er i løbende dialog med denne fagforening.

### SORØ KOMMUNE

I Sorø Kommune har de en koordinator, der har været med fra dengang nytteindsatsen startede op, og som udvælger opgaver, som han ved fra tidligere, at de har vurderet, må blive løst i nytteindsats.

### GULDBORGSUND KOMMUNE

I Guldborgsund Kommune har de udarbejdet en vedligeholdelsesplan for nytteindsats, som indeholder opgaver, der ikke indgår i planen for Teknik og Miljø afdelingen, og som de derfor må udføre i nytteindsats.

### FREDENSBORG KOMMUNE

I Fredensborg Kommune har de en jurist, som nytteindsatsmedarbejderen kan gå til, hvis medarbejderen er i tvivl, om hvorvidt en konkret opgave må udføres i nytteindsats.

Det er gennemgående for de kommuner, vi har talt med, at arbejdet med at finde opgaver i høj grad er erfaringsbaseret.



I flere kommuner beskriver medarbejderne, at de gennem flere års ansættelse i nytteindsats har fået opbygget et netværk i kommunens forskellige institutioner og enheder, som henvender sig med opgaver, de gerne vil have løst af kommunens nytteindsats. Arbejdet med at finde opgaver er derfor blevet nemmere med tiden. I starten, da nytteindsats ikke var kendt i kommunen, var det vanskeligt at finde opgaver.

## KONKURRENCEFØRVRIDNING

I det følgende beskriver vi, hvordan kommunerne arbejder med at sikre, at der ikke sker konkurrenceforvridning, når de finder opgaver, der kan varetages i nytteindsats. Reglen om at opgaverne i nytteindsats ikke må være konkurrenceforvridende, er en del af værnsreglerne:



### OM VÆRNSREGLER

Nytteindsats er omfattet af en række værnsregler. Værnsreglerne har til formål at sikre, at nytteindsats ikke fortrænger ordinært ansætte, er konkurrenceforvridende eller udgør ulovlig statsstøtte. Kommunen har til opgave at sikre, at alle de opgaver, der bliver varetaget af nytteindsatsen, lever op til værnsreglerne.

En af værnsreglerne for nytteindsats er, at nytteindsatsen ikke må være konkurrenceforvridende. Det vil sige, at nytteindsatsen ikke må varetage opgaver, der ellers ville blive løst af kommunalt ansatte eller private virksomheder. Der skal i nytteindsatser således være tale om ekstra opgaver, som ellers ikke ville blive iværksat.

Du kan læse mere om værnsreglerne her: [inspiration-nytteindsats.pdf \(star.dk\)](#)

### Kommunerne er opmærksomme på ikke at udføre driftsopgaver i nytteindsats

De kommuner, vi har talt med, er alle opmærksomme på, at de i nytteindsats ikke løser opgaver, som er konkurrenceforvridende. De er opmærksomme på, at kommunens driftsopgaver ikke bliver en del af opgaveporteføljen i nytteindsats. Da mange af de opgaver, der bliver løst i nytteindsats, er inden for Teknik- og Miljøforvaltningen, nævner flere kommuner, at de har en tæt dialog med Teknik- og Miljøforvaltningen eller de medarbejdere, som varetager denne type opgaver i kommunen. Gennem denne dialog kan de identificere, hvilke opgaver

**OPMÆRKSOMHED  
RETTET MOD IKKE  
AT VARETAGE  
KOMMUNENS  
DRIFTSOPGAVER**

der ikke indgår i Teknik- og miljøforvaltningens driftsopgaver, og som nytteindsatsen derfor kan varetage.

**Vanskeligt at vurdere, hvornår det er en driftsopgave, som kommunen burde varetage**

Ud over at kommunerne, vi har talt med, er opmærksomme på ikke at løse kommunens nuværende driftsopgaver, så er de også opmærksomme på ikke at løse opgaver, som burde være en del af kommunens driftsopgaver. Denne vurdering kan være vanskelig at lave, og der er variation på tværs af de kommuner, vi har talt med, i forhold til netop dette.

I flere kommuner beskriver de, at det indgår i deres overvejelser, inden de påtager sig en opgave, om det er en opgave, som *bør* varetages af kommunen, selvom den ikke nødvendigvis indgår i kommunens drift på nuværende tidspunkt. I den forbindelse beskriver en medarbejder i Sorø Kommune, at de er opmærksomme på ikke at varetage opgaver, som er blevet sparet væk:

*“Men det er dér, at man skal passe på med at sige ja til opgaver, hvis serviceniveauet er sat ned, og der er skåret ned på medarbejdere, fordi kommunen skal spare. Så er det, at vi er opmærksomme på, at der er arbejdsområder, hvor vi kan komme til at sige: ‘Nu varetager vi noget, der er sparet væk’. Der kan det ikke nytte noget, at nytteindsatsen vedligeholder det.” (Medarbejder, Sorø Kommune)*

En medarbejder i Sorø Kommune fortæller, at de også er opmærksomme på, hvorvidt de opgaver, de løser i nytteindsats, er gentagende opgaver, og derved er en vedvarende vedligeholdelsesopgave, som burde indgå i kommunens drift. I Sorø Kommune vurderer de, at hvis nogen gerne vil have, at de udfører den samme opgave gentagne gange, så er der tale om løbende vedligehold, hvorfor de ikke vil varetage opgaven i deres nytteindsats, da det ud fra deres vurdering kan kategoriseres som en driftsopgave. I Fredensborg Kommune beskriver en leder, at de vurderer, at de godt kan varetage opgaver, som er gentagende opgaver, hvis det ikke indgår i kommunens øvrige driftsopgaver. Der er herved forskellige opfattelser af, hvornår der er tale om en driftsopgave, og hvornår det er en opgave, som kan varetages i nytteindsats.

I flere kommuner kommer det til udtryk, at det kan være vanskeligt at vurdere, om en opgave må løses i nytteindsats. En medarbejder i Odense Kommune beskriver en tommelfingerregel om, at hvis der er tale om en opgave, som en helt almindelig borger kan varetage, så må opgaven løses i nytteindsats. Et lignende princip bliver beskrevet i Sorø Kommune. Det fremgår af følgende citat:

“Vi må lave dét, som en forældre må lave på en arbejdsweekend i børnehaven”

“Man kan sige det meget kort. Vi må lave dét, som en forældre må lave på en arbejdsweekend i børnehaven. Det er tommelfingerreglen. Så vi giver lederne den tommelfingerregel”. (Medarbejder, Sorø Kommune)

Der er forskellige praksis på tværs af de kommuner, vi har talt med, i forhold til at vurdere, hvorvidt en opgave kan varetages af nytteindsatsen. Alle seks kommuner er dog opmærksomme på konkurrenceforvridning, og har etableret en praksis for at vurdere, hvorvidt en opgave kan indgå i nytteindsats.

## UDVIDELSE TIL ANDRE FAGOMRÅDER

Som beskrevet tidligere bærer opgaverne i nytteindsats præg af at være fysisk krævende opgaver, som typisk er inden for teknik- og miljøområdet i kommunen. At opgaverne i høj grad kræver kompetencer i form af fysisk formåen medfører nogle begrænsninger i forhold til målgruppen for nytteindsats. Derfor er der et ønske blandt de interviewede kommuner om, at opgaverne i nytteindsats bliver udvidet til andre fagområder. Flere kommuner peger på, at det kan være vanskeligt at udvide opgaverne til flere fagområder på grund af reglerne om konkurrenceforvridning.

Flere kommuner har nævnt, at det vil være konstruktivt at udvide nytteindsats til en eller flere af følgende områder:

- Omsorgs- og plejeområdet
- Sundhedsområdet
- Daginstitutionensområdet
- Butik/lager/service
- Landbrugsområdet
- IT

### **Udvidelse af fagområder og typer af opgaver vil gøre nytteindsats relevant for en større målgruppe**

Flere kommuner nævner, at ved at udvide nytteindsats til flere fagområder vil kommunerne have mulighed for at inddrage en bredere målgruppe af borgere. Det skyldes, at der er borgere, der enten har svært ved at se sig selv i det hårde fysiske arbejde eller ikke er fysisk i stand til at løse denne type opgaver. I Guldborgsund Kommune arbejder de for eksempel også med at finde opgaver, som er mindre fysisk krævende for at kunne inkludere borgere med skånebehov i nytteindsats. Det kan for eksempel være opgaver, som er stillesiddende på selve nytteindsatsstedet.

I Fredensborg Kommune forsøger de også at finde mindre fysisk krævende opgaver for at imødekomme skånebehov, men

## **FORSLAG TIL UDVIDELSE AF FAGOMRÅDER**

en leder beskriver, at det kan være udfordrende at finde relevante opgaver, som det er nu.

I flere kommuner oplever de også, at den nuværende opgaveportefølje - med mange fysisk krævende opgaver inden for teknik- og miljøområdet - kan være noget nogle kvinder har svært ved at se sig selv i. I den forbindelse bliver det også italesat, at opgaveporteføljen også kan være en udfordring for nogle etniske minoritetskvinder. Det beskriver en medarbejder i Vejle Kommune:

*”Nu skal man passe på, hvad man siger i de her tider, men nogen vil nok synes, at det er rigtig meget mandeopgaver. Og det er nok i særdeleshed i forhold til mange af vores etniske kvinder. Der er nok nogen, som vil kunne slå sig lidt på den type opgaver, som er derude. Det er også noget af det, som vi kigger ind i. Hvordan er det, at vi kan strikke opgaverne lidt bredere sammen. Mere formelt set har vi opgaver målrettet alle, men hvis du kigger på, at de skal ud og lave naturlegepladser og slæbe brænde, så er det sådan mere traditionelt set nogen som vil se det meget som mandeopgaver.”* (Medarbejder, Vejle Kommune)

Nogle kommuner nævner, at hvis nytteindsats for eksempel blev udvidet til også at udføre opgaver inden for plejeområdet, ville etniske minoritetskvinder nemmere kunne rummes i indsatsen.

### **En bredere opgaveportefølje kan give borgere mulighed for at kompetenceudvikle og afsøge mulige karriereveje**

Kommunerne ønsker også at brede nytteindsats ud til flere fagområder, for at give borgerne mulighed for at prøve kræfter med forskellige brancher. På den måde bliver der skabt rammer for, at de kan udvikle kompetencer inden for specifikke fagområder og samtidig inspirere i forhold til fremtidige karriereveje. Dette kommer til udtryk i følgende citat:

*”Men det jeg godt kunne tænke mig, og hvor jeg tror, at vi kunne hjælpe rigtig meget, det ville være at kunne pirre vores borgere på nogle andre områder også. Det kunne være noget omkring EDB, det her computer. Det kunne være noget med at sy tøj eller et eller andet. Det kunne også være tømrer, det kunne være murer, det kunne være VVS'er. Men det kan vi jo ikke i det regi her. Det kunne også være varme hænder. Men det er jo en politisk beslutning, om man vil det eller ej. Men jeg føler, at det godt kunne inspirere nogle flere til egentlig at få nogle jobs.”*  
(Medarbejder, Odense Kommune)

## **UDVIDELSE AF OPGAVEPORTE- FØLJEN KAN INSPIRERE TIL KARRIERERVEJE**

Medarbejderen i Odense Kommune ser et potentiale i, at nytteindsats i endnu højere grad bliver en jobtræningsbane, hvor borgerne kan blive introduceret til forskellige fagområder. Ifølge medarbejderen vil det også være en måde, hvor kommunen kan få borgerne på sporet af, hvad de gerne vil i forhold til uddannelse eller beskæftigelse. Det er dog vanskeligt med de nuværende regler, der er for nytteindsatsordningen.

### **Udfordrende at udvide fagområderne og opgaverne grundet reglerne for opgaverne**

Der er enighed på tværs af de kommuner, vi har talt med, om, at det er konstruktivt at åbne op for flere fagområder og kunne varetage flere forskellige typer opgaver i nytteindsatsordningen. Det bemærkes, at lovgivningen ikke udgør en barriere i forhold til at udvide til andre fagområder, da det er kommunens egen beslutning.<sup>5</sup> Flere kommuner beskriver dog, at det kan være udfordrende at udvide til flere fagområder i forhold til reglerne om konkurrenceforvridding.

En medarbejder i Guldborgsund Kommune fortæller, at hun ser muligheder i forhold til at udvide til flere fagområder. Hun beskriver, at selvom borgere i nytteindsats ikke må udføre de samme opgaver, som det ansatte personale på et plejecenter, så kan dét at være en del af en arbejdsplads og se, hvad andre laver, i sig selv være givtigt:

*”Så kan man sige, at selvom opgaverne i en daginstitution godt kunne være at gå og rydde op ude på legepladsen og hænge jakker op. Jamen så er du alligevel i kontakt med miljøet og opdager, om det her kunne være noget for dig at gå ind i. Ligesom ude på plejecentret, så kan det være, at du læser avis for Hr. Jensen eller er ude at gå en tur med ham, men du får set de andres opgaver og tænker over, om det kunne være noget for dig. Så jeg tror, at det er det her med, at vi skal tænke det lidt bredere fremadrettet ude på plejecentrene og institutionerne. Der er jeg heller ikke sikker på, at det ville kræve så meget ekstra som projektmedarbejder på den måde, hvis der kun går en eller to, så kunne det jo godt være, at det var noget, som de kunne rumme.” (Medarbejder, Guldborgsund Kommune)*

<sup>5</sup> Lovgivningen beskriver ikke eksplicit, hvilke fagområder, der kan indgå i nytteindsats. Lovgivningen beskriver, at borgere kan få tilbud om nytteindsats hos offentlige arbejdsgivere (LAB § 82), samt at arbejdet skal have et indhold, som giver den enkelte mulighed for at indgå i et arbejdsfællesskab og udføre samfundsnyttigt arbejde for sin ydelse (LAB § 83). Desuden skal opgaverne i nytteindsats ligge ud over det normerede niveau for opgaveløsningen hos den offentlige arbejdsgiver (LAB § 83, stk. 3).

En medarbejder i en anden kommune, der har arbejdet med nytteindsats, siden det blev etableret i kommunen, har tidligere erfaringer med at have borgere i nytteindsats til at hjælpe til med opgaver på plejecentre, som ikke blev løst af personalet. Han fortæller i den forbindelse, at det ikke fungerede, fordi borgerne i nytteindsats er et sted i livet, hvor de har brug for motivation, støtte og vejledning, og at personalet på plejecentret ikke havde ressourcer til at støtte op om dette. I hans optik er det herved vanskeligt at udvide til flere områder, som rammerne er i dag.

#### Behov for klare rammer og vejledning i forhold til opgaveporteføljen i nytteindsats

I flere kommuner giver de udtryk for, at der er behov for mere klare rammer og vejledning i forhold til hvilke opgaver, borgere i nytteindsats må varetage, hvis de skal udvide til flere fagområder. Såfremt kommunerne får tydeligere rammer i forhold til opgaveporteføljen, vil det også sikre en mere ensartet praksis på tværs af kommunerne, hvor man i højere grad undgår, at hver kommune fortolker reglerne forskelligt.

## Oplevelsen af nytteindsats

I dette kapitel belyser vi, hvad borgere får ud af at være i nytteindsats. Det belyser vi både ud fra, hvordan borgerne oplever at være i nytteindsats samt medarbejdernes perspektiver på, hvad borgerne får ud af det. Derudover beskriver vi, hvilke kompetencer det er afgørende, at medarbejderne i nytteindsats har.

### DELKONKLUSIONER

- De borgere, vi har interviewet, beskriver de opgaver, der bliver løst i nytteindsats, som reelle opgaver, der gør nytte for lokalsamfundet. At opgaveløsningen gør nytte for andre, er med til gøre nytteindsatsen meningsfuld for borgerne i nytteindsats.
- Flere borgere beskriver nytteindsats som et kompetenceudviklende forløb, der bringer dem tættere på arbejdsmarkedet. Flere borgerne lægger vægt på, at de i nytteindsats for eksempel får mulighed for at udvikle faglige og praktiske færdigheder. Derudover oplever flere borgere og flere kommuner, at nytteindsats fungerer som en jobtræningsbane, hvor borgerne lærer at indgå på en arbejdsplads og i et arbejdsfællesskab.
- Flere kommuner efterspørger mulighed for at kunne forlænge nytteindsats ud over de 13 uger, som et nytteindsatsforløb maksimalt kan være. Det bliver eksempelvis beskrevet som relevant i tilfælde, hvor borgeren har brug for en struktureret hverdag og behov for noget at stå op til.
- Flere borgere og flere kommuner udtrykker, at det er afgørende, at medarbejderne i nytteindsats har de rette pædagogiske og menneskelige kompetencer, for at nytteindsatsen bidrager positivt til borgerens situation. Det handler i høj grad om at medarbejderen skal kunne sætte sig ind i borgernes situation og støtte, vejlede og motivere - med udgangspunkt i den enkeltes individuelle behov.

### NYTTIGE OPGAVER

De borgere, vi har talt med, anser de opgaver, der bliver løst i nytteindsatsen, som reelle opgaver, der bidrager til lokalsamfundet. Der er ikke tale om opgaver, som blot skal fungere

**NYTTEINDSATSEN  
OPLEVES  
MENINGSFULD**

som aktivering for borgeren. Borgerne beskriver blandt andet, at når opgaverne gør nytte og bidrager til lokalsamfundet, er det med til at gøre nytteindsatsen meningsfuld for dem.

Dette er også en opfattelse, som kommer til udtryk blandt de kommuner, vi har talt med. En leder i Guldborgsund Kommune beskriver, at det er vigtigt, at borgerne kan se, at de opgaver, som de løfter, gør en reel forskel:

*”En fordel ved nytteindsatstilgangen er, at man faktisk tilbyder - når vi sender folk ud i nytteindsats - at de gør nytte. Man gør en forskel. Altså, det er med et mind-set om, at man ikke bare kommer ud og bliver sat i praktik eller aktivering, fordi lovgivningen siger det. Man skal se, at man gør en forskel. (...) De får både ros fra borgere i nærmiljøerne i landsbyerne, hvor de har rensset gadekær, eller hvis de har vasket noget legetøj for nogle institutioner.”*

(Leder, Guldborgsund Kommune)

At opgaverne rent faktisk skaber nytte, er også et vigtigt led i at motivere borgere i nytteindsats. En medarbejder fra Sorø Kommune beskriver det således:

*”Jeg bruger meget motivationen, når de skal i nytteindsats, og forklarer, hvad det er, de laver herude af nyttige ting - for hele Sorø Kommune. Jeg bruger et eksempel med bænkene rundt omkring i hele kommunen, som de har haft samlet ind og kørt ud og hentet - som er til gavn for alle, der går ture i skoven.”* (Medarbejder, Sorø Kommune)

En medarbejder i Herning Kommune beskriver, at det i perioder kan være udfordrende at finde opgaver, de må varetage i nytteindsats. Det er i høj grad en udfordring om vinteren, hvorfor de i denne periode har en opgave med at skille paller fra hinanden og sortere materialer. En opgave som skal løses og på papiret er meningsfuld, men som nogle borgere finder meningsløs. I den forbindelse påpeger medarbejderne, at det er vigtigt at have øje for, hvordan opgaven bliver italesat:

*”Det er jo min historie, der skal gøre det meningsfuldt. Så jeg fortæller dem, at der faktisk er nogle, der gerne ville lave det her arbejde, hvis de fik lov. Og det er klart, at for nogle er det ikke meningsfuldt. Der vil komme nogen, som vil sige, at de overhovedet ikke har tænkt på, at de ville lave sådan noget. Men historien bag altså - der er en mening med dét, de skal lave. Så bliver det meningsfyldt.”* (Medarbejder, Herning Kommune)

*”Der er en mening med dét, de skal lave. Så bliver det meningsfyldt”*



Flere andre kommuner fortæller også, at de er opmærksomme på, at opgaverne bliver italesat som meningsfulde, og at det er gavnligt, at de bliver løst.

## UDVIKLING AF BORGERENS KOMPETENCER

### **Nytteindsats kan bidrage til at udvikle borgernes praktiske færdigheder og faglige kompetencer**

Flere borgere udtrykker, at de har tillært sig nye faglige kompetencer ved at være i nytteindsats. Det er eksempelvis faglige kompetencer inden for tømrer- eller gartnerfaget eller håndtering af værktøj. Det beskriver Uffe i følgende citat:

*”Jeg har fået mulighed for at øve mig på nogle ting”*

*”Jeg har fået mulighed for at øve mig på nogle ting, som er blevet lidt rustne, som eksempelvis beskæring af træ til udmåling af bænke, borde og andre små projekter, der skal gøres. Det har jeg været med til. Så det synes jeg har været meget godt - at få pudset mine ’skills’ af, som har siddet stille i et stykke tid.”* (Uffe, 33 år – i nytteindsats)

Flere af de borgere, vi har interviewet, fortæller også, at de færdigheder, de har tilegnet sig, fremadrettet kan være brugbare i relation til job eller uddannelse. Nogle borgere nævner også, at de har opnået nogle praktiske færdigheder, som de ikke nødvendigvis ser som noget de kan bruge på arbejdsmarkedet, men som er anvendelige i deres private liv. Det beskriver Simone blandt andet:

*”Det er praktiske ting, som man kan bruge, når man skal videre der fra”*

*”Jeg synes, at opgaverne er meningsfulde, fordi man lærer nogle nye ting. Nogle gange tænker jeg, at det her burde jeg vide i forvejen. Eksempelvis at kunne ordne min egen cykel derhjemme. Man får også introduceret forskellige værktøjer, som man kan bruge på mange forskellige tidspunkter. Jeg synes, at det er nogle gode opgaver.”* (Simone, 27 år – i nytteindsats)

### **Nytteindsats er for nogle med til at inspirere i forhold til valg af karriere**

I både interview med kommuner og borgere er vi blevet præsenteret for eksempler på borgere, der har fået inspiration til at søge en bestemt karriere- eller uddannelsesvej efter at have været i nytteindsats og prøvet kræfter med en bestemt type opgaver. Et eksempel er en borger fra Odense Kommune, der viste interesse for at arbejde med værktøj og kom i gang med at lave pallemøbler i nytteindsats. Borgeren fik vagt sin interesse for tømrerfaget, og har nu søgt ind på tømreruddannelsen:

*”Så gav vi hende noget værktøj i hånden og viste hende, hvordan det fungerede (...). Nu her på de her tre uger, så*

## NYTTEINDSATS FUNKERER SOM EN TRÆNINGSBANE

*har hun lavet en kollektion af pallemøbler, og er ved at lave et bord til. Jamen det er helt vildt. I dag har vi netop haft møde og hun skal starte uddannelse til august som tømrer. Det er på én måned. Det er altså fedt.”*

(Medarbejder, Odense Kommune)

Et andet eksempel er Kenneth på 23 år, der i nytteindsats har arbejdet med opgaver inden for det grønne område, og nu har søgt ind på en uddannelse som anlægsgartner. Det har haft en afklarende funktion for ham at prøve kræfter med disse opgaver – og har vakt en interesse for anlægsgartnerfaget.

### **Nytteindsats styrker borgernes kompetencer i forhold til at indgå på en arbejdsplads**

Flere borgere beskriver, hvordan man lærer at indgå på en arbejdsplads ved at være i nytteindsats. På lignende vis beskriver flere kommuner, at de lægger vægt på, at nytteindsatsen minder så meget som muligt om en almindelig arbejdsplads. Det beskriver en medarbejder fra Odense Kommune i følgende citat:

*”Jeg er meget stram omkring, at man møder til tiden og man klæder om, når man kommer. Vi holder pauser sammen, og på den måde får vi det til at være, som en almindelig arbejdsplads ville være, dog alligevel med alt det som vi har snakket om, at der skal være plads til. At man kan tage en til side, og at man kan snakke om noget andet. Men det med mødetiden, og at vi går i ensartet arbejdstøj, man får uddelegeret opgaver, og når vi arbejder, så arbejder vi sammen. Når vi holder pause, så holder vi pause sammen.”*

(Medarbejder, Odense Kommune)

Det er i høj grad den måde hverdagen er struktureret på og de regler og rammer, der er til stede, som gør, at nytteindsatsen minder om en almindelig arbejdsplads.

### **At være mødestabil og have struktur i hverdagen er vigtigt for at komme tættere på arbejdsmarkedet**

Flere borgere, vi har interviewet, fortæller, at det har givet dem struktur i hverdagen, at være i nytteindsats. At være i stand til at møde til tiden og indgå i de rammer, der er sat op, oplever borgerne som en følelse af at være tættere på arbejdsmarkedet. Som Kaspar udtrykker det:

*”Når jeg er til jobsamtale, kan jeg sige, at lige nu så er jeg i gang og møder op hver dag klokken syv. Det kan jeg godt mærke på dem, at det hjælper meget, at man allerede er i gang og ikke bare sidder derhjemme. Det er det de siger*

*med, at det er nemmere at finde arbejde, når du er i arbejde. Det viser, at du godt kan møde op og har den her mødestabilitet.” (Kaspar, 28 år – i nytteindsats)*

I nedenstående fortælling fremgår Patricks oplevelse med at være i nytteindsats. Patricks fortælling er et eksempel på, hvordan nytteindsats kan være med til at skabe struktur og faste rammer i hverdagen:

### **PATRICK, 29 ÅR**

Inden Patrick startede i nytteindsats kæmpede han med flere forskellige udfordringer, der blandt andet gjorde, at han ikke havde overskud til at forlade hjemmet eller at forholde sig til andre mennesker.

Patrick er aktuelt i nytteindsats cirka 25 timer om ugen og møder ind i nytteindsats hver dag til faste mødetider. Patrick fortæller, at nytteindsatsen har givet ham struktur i hverdagen, og de faste rammer er med til at give ham overblik over indholdet af hans hverdag. Det har betydet, at han godt kan overskue at komme ud af sit hjem og indgå i arbejdsrelationer med andre mennesker.

Patrick fortæller, at han løser de fleste opgaver i samarbejde med andre. Han oplever dette som et trygt arbejdsfællesskab, hvor der er et godt sammenhold blandt borgerne og forståelse for hinandens behov. Netop den faste struktur, forudsigelige rammer og fællesskabet, fortæller Patrick, har haft stor indvirkning på ham:

*”Jeg havde svært ved at komme ud og være blandt andre mennesker. At komme ned og være social og komme ud af sin boble, har gjort meget for mig. (...) Nu kommer jeg ud og ordner mine ting. For to år siden turde jeg knap nok gå ned og handle. Og nu farer jeg ud til alle de ting, jeg skal. Det her med at komme der ned og det fælles sammenhold der er. Og bare det at komme ud blandt mennesker.”*

Efter at have været en del af et arbejdsfællesskab i nytteindsats er han nu i stand til at indgå i forskellige sociale relationer.

Patrick har stadig dage, hvor det er overvældende for ham at være i nytteindsats, fordi han bruger meget energi på at være social og indgå i fællesskabet. Han fortæller også, at han altid går hjem fra nytteindsatsen med

god energi, og at det generelt har givet ham mere struktur i hverdagen og har påvirket hans liv i en positiv retning.

Medarbejdere fra flere af de interviewede kommuner beskriver også, at det er særligt vigtigt at støtte borgerne i at blive mødestabile. At blive mødestabil og møde ind hver dag, kan være med til at borgeren får skabt sig en hverdag, der minder om at være i beskæftigelse. Derudover er mødestabilitet også vigtigt for at blive en del af det sociale arbejdsfællesskab. Dette kommer til udtryk i følgende citater:

*“Min overbevisning er, at hvis de kan få sig en dagligdag, hvor de ikke hænger oppe om natten, men kommer op til tiden og får seks til otte timer, og man kan koncentrere sig om at være på arbejde og det sociale, så står du meget stærkere i forhold til at skulle have en uddannelse eller et job.” (Medarbejder, Odense Kommune)*

*“Vores hovedformål er jo at få dem til at møde op og være på en arbejdsplads, de timer det så er. Det er sådan set hovedformålet. Og så skulle der gerne være noget indhold, så de får lyst til at være med. Det er det, der skal drive det. Så de har lyst til at komme og være en del af fællesskabet (...). Vi gør meget ud af at gøre dem mødestabile, for hvis ikke de kommer, så opdager de ikke det fællesskab, der kan være sådan et sted.” (Medarbejder, Guldborgsund Kommune)*

*“Vi gør meget ud af at gøre dem mødestabile”*

### **Udvidelse af perioden for nytteindsats kan være relevant for at holde borgeren i gang**

Et forløb i nytteindsats kan vare op til 13 uger. Flere kommuner giver udtryk for, at det i nogle tilfælde ville være givtigt for borgeren at forlænge forløbet. Det kan være i tilfælde, hvor borgeren gennem nytteindsats har fået struktur i hverdagen, og hvor det vil være sårbart for borgeren at have en periode uden noget at stå op til. Det kan for eksempel være i tilfælde, hvor en borger er kommet ind på en uddannelse, som først starter noget tid efter nytteindsatsen er slut:

*“Nogle af de unge, der går og venter på uddannelse, jamen hvis de ryger væk og ned i et hul der, så kommer de nok aldrig i gang med en uddannelse, hvis de skal gå og vente på det. Så der er nogen, der sker rigtig stor udvikling med, synes jeg. (Medarbejder, Guldborgsund Kommune)*

## **ALTAFGØRENDE AT FASTHOLDE STRUKTUR I HVERDAGEN**

Medarbejderen i Guldborgsund Kommune beskriver, at det i nogle tilfælde er altafgørende at opretholde den rutine og struktur i hverdagen, som borgeren får gennem nytteindsats. Borgerne i nytteindsats er i høj grad sårbare borgere, hvor en

periode uden nogen forpligtelser at stå op til kan have store konsekvenser:

*“Men det er det med at kunne forlænge det. For bare en uges hul for én, der har været i misbrug, og måske begynder at komme ind i en god periode, det kan være katastrofalt. Så det ville være positivt, hvis man kunne forsætte den direkte. Det er jo bare gætterier, men så kunne man godt forestille sig, at vedkommende måske ikke ville falde i det hul igen.”* (Medarbejder, Guldborgsund Kommune)

## MEDARBEJDERKOMPETENCER

### **Det er afgørende, at medarbejdere har de rette pædagogiske og menneskelige kompetencer**

Flere kommuner beskriver, at det er afgørende, at de medarbejdere, der til dagligt arbejder med borgerne i nytteindsats, har de rette menneskelige og pædagogiske kompetencer, for at nytteindsatsen fungerer, og for at borgerne profiterer af at være i nytteindsats. Det er tydeligt i interviewene med både kommuner og borgere, at jobbet som nytteindsatskoordinator handler om mere end at fordele opgaver, der skal løses. Det er i høj grad også et arbejde der går ud på at vejlede, støtte og motivere den enkelte borger. Det kræver derfor medarbejdere med den helt rette profil og de rette kompetencer, som kan arbejde med at udvikle og flytte mennesker:

*“Det er de pædagogiske, menneskelige og håndværksmæssige kompetencer”*

*“Det er de pædagogiske, menneskelige og håndværksmæssige kompetencer. De går hånd i hånd. Og det er sgu ikke alle mænd i blå overalls, der er synderligt pædagogiske. Du skal kunne rumme de her mennesker, og kunne sætte dig i deres sted og kunne forstå, hvorfor en person er så udfordret, for du kan ikke se det på ham.”*  
(Leder, Vejle Kommune)

Det handler altså både om at have de rette faglige og håndværksmæssige kompetencer, men i lige så høj grad de pædagogiske og menneskelige kompetencer til at motivere borgerne i nytteindsats. Derfor er det vigtigt at rekruttere de rette profiler:

*“Det er den slags profiler, vi tænker ind i nytteindsatsen. Den type der kan møde det enkelte menneske. Jeg plejer at sige, at vi flytter mennesker. Det er jo det, det går ud på. Ved at bevidstgøre den enkelte om nødvendigheden i at flytte sig lidt.”* (Leder, Vejle Kommune)

På lignende vis beskriver en leder i Guldborgsund Kommune, at de har haft et strategisk fokus i kommunen på at finde medarbejdere til nytteindsatsen med de rette kompetencer. Derfor

har Guldborgsund Kommune flere ansat i nytteindsats med erfaring fra coaching eller undervisning, som er vant til at arbejde med mennesker:

*”Det handler om, at du har den tilgang til at kunne arbejde med mennesker ”*

*”Det kan være medarbejdere med mange forskellige baggrunde. Vi har ikke sat os fast på, hvad det er. Men det handler om, at du har den tilgang at kunne arbejde med mennesker. Altså at have den empati og at have den motiverende coachende tilgang. Og det er de redskaber, du faktisk skal møde borgeren med, når de kommer. Det er i bund og grund det. Og det er derfor, vi har valgt nogen, der har noget erfaring, der kommer fra forskellige verdener med den tilgang.” (Leder, Guldborgsund Kommune)*

Kommunerne lægger vægt på medarbejdernes evne til at rumme og tilgodese folk i forskellige livssituationer, og som derudover også har relevante erfaring i forhold til at understøtte opgaveløsning inden for teknik- og miljøområdet.

#### Udgangspunkt i borgernes ressourcer er med til flytte borgerne i en positiv retning

Flere borgere fortæller, at medarbejderne i nytteindsats har været med til at støtte dem i deres udvikling. I boksen nedenfor får du et lille indblik i, hvad en medarbejder i nytteindsats har betydet for Kenneth:

#### **KENNETH, 23 ÅR**

Kenneth har i nytteindsats løst mange opgaver inden for renhold og vedligehold af kommunale områder. Opgaveløsningen i nytteindsats har vakt hans interesse inden for det grønne område, og han har nu en plan om at blive anlægsgartner.

Kenneth havde et misbrug, da han startede i nytteindsats. Efter en kort periode i nytteindsats, lykkedes det Kenneth at komme ud af sit misbrug. Han fortæller selv, at han blev nødt til at stoppe sit misbrug, for at kunne fungere i nytteindsats. Dette på trods af, at det ikke er noget, som medarbejderne direkte har sagt til ham. Det har derimod været deres tro på ham, som har hjulpet ham med at komme ud af sit misbrug.

Kenneth sætter pris på den frihed og fleksibilitet, som medarbejderne i nytteindsatsen giver ham. Han føler, at friheden er med til at vise ham, hvordan det vil være at varetage et arbejde. Han oplever også, at han får styrket sine kompetencer i forhold til at indgå på en arbejdsplads.

Ud over udvikling af faglige kompetencer, så fremhæver Kenneth en medarbejder, som har haft særlig betydning for hans udvikling. Medarbejderen er uddannet pædagog og gør en ekstra indsats for de unge, som er i nytteindsats.

*"Pædagogen tager hånd om de unge derude, og gør bare et fucking godt stykke arbejde. Han kan se igennem de fleste unge. Han tager de unge under vingen, og han tog eksempelvis mig med ud på en tur efter arbejdstid – vi kørte en tur i hans egen private bil - hvor vi kørte ud på stranden og spillede et eller andet stille og roligt musik, og han bad mig om at lukke øjnene og tog en dyb samtale med mig. Det har bare gjort et eller andet sindssygt godt ved mig."*

Kenneth fortæller, at han virkelig synes, at medarbejderen er dygtig til sit job, og at han har haft stor betydning for Kenneths personlige udvikling.

Andre borgere fortæller også, at de gennem succesoplevelser i nytteindsats har gennemgået en personlig udvikling, og at de har fået større tro på dem selv og mod på at prøve nye ting. Som Gry fortæller:

*"Jeg tror også, at jeg er blev lidt mere selvsikker ved at være der ude - og mere åben for de forskellige ting. (...) Åben for de forskellige opgaver og åben for at prøve forskellige ting." (Gry, 19 år – i nytteindsats)*

Flere kommuner fortæller, at netop medarbejdernes tilgang til borgerne er væsentlig i forhold til at rykke dem videre mod arbejde eller uddannelse - herunder at medarbejderne ser og arbejder med borgernes evner og potentiale.

En leder i Guldborgsund Kommune beskriver, at de i deres nytteindsatsordning har en ressource-tilgang til borgerne. Det vil sige, at de tror på, at alle borgere har ressourcer, som det handler om at få sat i spil. Jo hurtigere det sker, jo hurtigere rykker borgerne selv på deres situation, da det er med til at give dem tro på egne evner. På lignende vis fortæller en medarbejder i Sorø Kommune, at borgerne kan meget mere end de tror, hvis de får den rette støtte og vejledning:

*"For mange af dem, der kommer her, har en oplevelse af, at de ikke kan så meget, og der ser vi gang på gang, at der tager de fejl. For de kan meget mere end de lige regner med, hvis de lige får den rigtige guidning." (Medarbejder, Sorø Kommune)*

## RESSOURCE- TILGANG TIL BORGERNE

*"De kan meget mere end de lige regner med, hvis de får den rigtige guidning"*



## INDIVIDULT TILRETTELAGT

### Borgernes forløb i nytteindsats tilrettelægges ud fra individuelle behov og kompetencer

Flere kommuner beskriver, hvordan en del af arbejdet som nytteindsatskoordinator handler om at tilrettelægge nytteindsatsen individuelt til hver borger - ud fra den enkeltes behov og kompetencer. De individuelle hensyn kan både omhandle antallet af timer i nytteindsats eller de konkrete opgaver, som en borger skal arbejde med både i forhold til skånebehov, interesser og kompetencer.

I Vejle Kommune fortæller en medarbejder eksempelvis, at de i deres nytteindsats har 5-6 medarbejdere, der hver har ansvar for et hold. Holdlederen får en henvisning fra jobcentret, hvor det også fremgår, hvad borgeren har behov for støtte til - herunder eventuelle særlige opmærksomhedspunkter. På den måde kan holdlederen tilrettelægge indsatsen individuelt til den enkelte borger.

På samme vis beskriver medarbejdere i Sorø Kommune, hvordan de har en samtale med nye borgere, der starter i forløb. Her taler de om deres individuelle behov eller særlige hensyn, som der skal tages højde for. Medarbejderne gør det tydeligt, at det er vigtigt, at borgeren ved opstart kommunikerer med dem om eventuelle skånebehov, så de kan tage de nødvendige hensyn i opgaveløsningen.

En individuelt tilrettelagt nytteindsats omhandler netop, hvordan nytteindsatskoordinatoren afdækker, hvilke kompetencer eller interesser borgeren har:

*"Vi snakker jo lidt med dem, når de kommer, om hvad de har lavet. Hvis nogen har arbejdet før, så prøver vi jo at finde nogle opgaver, der svarer lidt til deres kompetencer. Hvis der er nogen, der har været håndværker, så er de med til at sætte de her rum i stand og stå lidt mere for det selvstændigt. (...) Men på den måde, så prøver vi at fange deres interesser. Så de laver det, de godt kan tænke sig."*

(Medarbejder, Guldborgsund Kommune)

Flere borgere beskriver også, at de har oplevet, at medarbejdere tog højde for deres behov, ønsker eller interesser, i den måde de tilrettelagde nytteindsatsen på. Desuden udtrykker flere af de borgere, vi har interviewet, at de føler sig hørt og set, og oplever reel interesse fra medarbejderne i forhold til at skabe positive forandringer i deres liv.

### Medarbejderne i nytteindsats understøtter et godt arbejdsmiljø og arbejdsfællesskab

Flere kommuner italesætter, at de har fokus på at skabe et godt miljø og arbejdsfællesskab i nytteindsats. En medarbejder



i Sorø Kommune fortæller blandt andet, at de har fokus på at understøtte fællesskabet i nytteindsatsen ved at lave forskellige sociale aktiviteter:

*"Vi laver en del socialt"*

*"Vi laver en del socialt deroppe også, hvor de faktisk får at vide, at der er et køkken, og nu skal vi bage nogle boller og sådan nogle ting. Det er der nogen, der står og gør, og så spiser vi dem sammen. Vi prøver også at inddrage og lave noget socialt. Vi griller engang imellem, hvor de er med til det. Vores budget er ikke så voldsomt stort på det område, men vi forsøger da at få lidt ud af det. Så på den måde synes jeg også, at der er god snak og stemning."*

(Medarbejder, Sorø Kommune)

En medarbejder i Odense Kommune beskriver desuden, at borgerne får opbygget et større netværk gennem nytteindsats, og at de bruger det sociale fællesskab i nytteindsatsen til støtte. Han fortæller eksempelvis, hvordan borgerne i nytteindsats hænger ud på matriklen efter arbejdstid og snakker og sparrer med hinanden:

*Når de [borgerne] har fået klædt om, så sætter de sig ud og tager en kop kaffe eller en varm chokolade. Det er dér, hvor de både snakker om, 'hvordan er min mentale tilstand', 'for hulan, jeg var ked af det i går', eller 'jeg har fået det meget bedre', 'Hvordan har du fået det?', 'Jeg tænker for øvrigt på at blive tømrer', 'gør du det?', 'Gad vide om jeg skulle prøve, jeg har lige snakket med Peter om at begynde at skrue og bore lidt'. Så det er dér, hvor de netværker helt vildt!"* (Medarbejder, Odense Kommune)

Flere borgere fortæller også, at de kan mærke, at medarbejderne i nytteindsats prioriterer tid og ressourcer på at skabe et gunstigt arbejdsfællesskab. Simone fortæller, at hun oplever et godt fællesskab med de andre i nytteindsatsen, og at der bliver taget initiativ til sociale aktiviteter:

*"Jeg synes, at der er et godt fællesskab. Der er god åbenhed og folk kan komme med forskellige meninger og holdninger, og der er stadig en god stemning. Vi har også en madklub, hvor folk betaler for, at vi kan spise frokost sammen."* (Simone, 27 år – i nytteindsats)

I dette afsnit har vi beskrevet, at en del af medarbejdernes arbejde handler om at understøtte et godt arbejdsmiljø og et arbejdsfællesskab blandt borgerne. Det er også noget, der er afspejlet i borgernes fortællinger om deres oplevelser om at være i nytteindsats. Således er det ikke blot den konkrete opgaveløsning, der er i fokus, men i høj grad også oplevelsen af at indgå i et arbejdsfællesskab.

## Metode

I dette kapitel beskriver vi de metoder, vi har anvendt i undersøgelsen, og de metodiske overvejelser vi har gjort os undervejs i undersøgelsen.

Undersøgelsens arbejdsspørgsmål er besvaret på baggrund af følgende datakilder:

- Interview med kommunale ledere i seks forskellige kommuner. Alle ledere har ansvar for nytteindsats.
- Gruppeinterview med kommunale medarbejdere i fem forskellige kommuner. Medarbejderne beskæftiger sig med nytteindsats.
- Telefoninterview med otte borgere der er eller tidligere har været i nytteindsats.
- Dataudtræk fra [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk).

### INTERVIEW MED KOMMUNER OG BORGERE

Undersøgelsen er baseret på i alt 19 interview, som alle er gennemført i perioden april til maj 2023. De gennemførte interview er semi-strukturerede. Det vil sige, at interviewene følger en fastlagt struktur med plads til uforudsete perspektiver fra interviewdeltagerne.

#### **Interview med kommunale medarbejdere og ledere**

##### Udvælgelse af kommuner

I udvælgelsen af kommuner har vi haft fokus på variation på tværs af kommunerne i forhold til strategi og erfaringer med nytteindsatsordningen. Vi har derfor udvalgt kommuner ud fra følgende kriterier:

- Variation i kommunens andel af borgere i nytteindsats. Der er udvalgt kommuner med en relativt stor og lille andel af borgere i nytteindsats.
- Variation i forhold til kommunestørrelse baseret på indbyggertal.
- Geografisk spredning, så kommuner fra forskellige landsdele er repræsenteret.

På den baggrund har vi udvalgt seks kommuner, der fremgår af nedenstående tabel 7.1.

TABEL 7.1 OVERSIGT OVER UDVALGTE KOMMUNER

Deltagende kommuner	Indbyggertal	Andel i nytteindsats ift. virksomhedspraktik i 2022	Anvendelse af nytteindsats*
<b>Fredensborg</b>	41.689	23 %	I høj grad
<b>Guldborgsund</b>	60.231	19 %	I høj grad
<b>Herning</b>	89.952	1 %	I mindre grad
<b>Odense</b>	207.762	2 %	I mindre grad
<b>Sorø</b>	30.444	17 %	I høj grad
<b>Vejle</b>	120.949	4 %	I mindre grad

Note: \*Vi vurderer, at de kommuner, hvor personer i nytteindsats udgør mere end 10 procent af den samlede andel borgere i nytteindsats og virksomhedspraktik, i høj grad anvender nytteindsats. På samme vis vurderer vi, at de kommuner, hvor personer i nytteindsats udgør under fem procent, anvender nytteindsats i mindre grad.

Kilde: Data er trukket fra Jobindsats.dk (Antal aktiverede og fuldtidsaktiverede) d. 10. marts 2023. På grund af efterregistreringer kan de nøjagtige tal ikke nødvendigvis genfindes på jobindsats.dk.

### Interviewdeltagere – ledere og medarbejdere

I alle seks kommuner har vi gennemført interview med ledere, der har ansvar for nytteindsatsen. I fem kommuner har vi gennemført gruppeinterview med udvalgte medarbejdere, der varetager opgaver koblet til nytteindsats. I én kommune var det ikke muligt at gennemføre interview med medarbejdere, fordi de relevante medarbejdere var fraværende i perioden, hvor interviewene blev gennemført.

I medarbejderinterviewene har vi blandt andet talt med rådgivere i jobcentre, der arbejder med de forskellige målgrupper, som visiteres til nytteindsats. Vi har også talt med medarbejdere, der koordinerer nytteindsatsen og vejleder borgerne i de daglige opgaver i nytteindsatsen.

Alle medarbejderinterview er udført fysisk hos kommunen. Tre af lederinterviewene er udført fysisk hos kommunen, mens tre er gennemført online. At tre af lederinterviewene blev gennemført online skyldes, at det ikke har været muligt at gennemføre interviewet med lederne, når vi har været i kommunen.

### Temaer for interview

Vi har udarbejdet temabaserede interviewguides med afsæt i arbejdsspørgsmålene, som er beskrevet i kapitel 1. Det drejer sig om følgende temaer:

#### Målgrupper for nytteindsats:

- Hvilke målgrupper har kommunerne gode erfaringer med at tilbyde nytteindsats, og hvilke målgrupper har kommunerne oplevet udfordringer med?
- Hvilke overvejelser har kommunerne i forhold til at udbrede indsatsen til flere målgrupper?

#### Opgaver i nytteindsats:

- Hvordan arbejder kommunerne med at finde opgaver, som kan tilbydes til borgere i nytteindsats?

#### Organisering af nytteindsats:

- Hvilke gode erfaringer samt oplevede udfordringer har kommunerne i forbindelse med organisering, etablering og administration af nytteindsatser?

### **Interview med borgere i nytteindsats**

Vi har gennemført telefoninterview med otte borgere, der enten er i nytteindsats eller inden for kort tid har været i nytteindsats. Formålet med disse interview er at belyse, hvordan borgere oplever dét at være i nytteindsats.

Vi har interviewet borgere i alderen 19 til 51 år, som er på enten uddannelseshjælp eller kontanthjælp, og vi har talt med både mænd og kvinder.

#### Rekruttering af borgere

Vi har rekrutteret borgere til interview gennem de deltagende interviewkommuner. Vi har kontaktet kommunerne, og bedt dem om at videreformidle kontakt til borgere i nytteindsats. I de fleste tilfælde er det nytteindsatskoordinatorerne, der har videreformidlet informationen og udvalgt borgere til interview. Denne rekrutteringsstrategi betyder, at vi har interviewet borgere, der er mødt op i nytteindsats.

#### Tema for interview

Interviewene med borgere tager udgangspunkt i arbejds-spørgsmål 5 og belyser følgende:

#### Borgernes oplevelse af nytteindsats

- Oplever borgerne at arbejdsopgaverne er meningsfulde?
- Oplever borgerne at være en del af et arbejdsfællesskab?
- Oplever borgerne at blive motiveret til at komme i job, når de er i nytteindsats?

#### Afreportering af interview

Interviewene med borgere, der har været i nytteindsats indgår løbende i rapporten på samme vis som interview med kommunale medarbejdere og ledere. Derudover har vi lavet tre fortællinger – hver med udgangspunkt i én borger, som vi har interviewet. Fortællingerne har til formål at give læseren en større forståelse af borgerens situation og erfaringer med nytteindsatsen.

### **Behandling af interview og høring**

Interviewene er blevet optaget på diktafon og er efterfølgende transskriberet i databehandlingsprogrammet NVivo. Derefter har vi kodet transskriptionerne med afsæt i et kodetræ, der

bygger på temaer og spørgsmål fra interviewguiden og fra arbejdsoplysningerne i projektbeskrivelsen.

Alle interviewdeltagere har fået citater og de uddrag af rapporten, der er baseret på deres udsagn, i høring. I høringen har de haft mulighed for at komme med bemærkninger til de fremsendte citater og udsagn.

Alle citater og tekstuddrag fra interview med borgere indgår i rapporten i anonymiseret form.

## DATA FRA JOBINDSATS

I undersøgelsen anvender vi også data, som vi har fået tilsendt fra STAR eller selv trukket fra Jobindsats ([www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk)). Dette anvendes til at belyse følgende:

- Antal borgere i nytteindsats og udvikling i kommunernes brug af nytteindsats
- Hvad der kendetegner de borgere, der har været i nytteindsats. Her ser vi på henholdsvis ydelsesgrupper, visitationsgrupper og køn.

Derudover har vi brugt data fra Jobindsats til at udvælge interviewkommuner, jf. tabel 7.1.

## AFGRÆNSNING

I denne undersøgelse afdækker vi erfaringer med nytteindsatsordningen efter kapitel 13 i LAB. Gennem dialog med kommuner er vi blevet opmærksomme på, at flere kommuner har andre tilbud, som de også kalder nytteindsats – men som ikke er efter LAB kap. 13. De tilbud belyser vi ikke i denne undersøgelse.

Undersøgelsen er en interviewbaseret afdækning af kommuners erfaringer af arbejde med nytteindsats. Undersøgelsen er ikke repræsentativ og bygger på et begrænset antal interview med udvalgte kommuner og borgere.

Undersøgelsen forholder sig ikke til, hvorvidt det er fordelagtigt at udbrede nytteindsatsordningen til flere målgrupper eller opskalere ordningen.

Undersøgelsen belyser ikke de borgere, som ikke møder op i nytteindsats. Vi afdækker derfor ikke denne gruppes perspektiv i undersøgelsen.