

Fokusrevision om jobrotation

1. Baggrund

I forbindelse med et konkret jobrotationsprojekt blev Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering i foråret 2015 opmærksom på en helt særlig jobrotationskonstruktion, hvor de beskæftigede, der går i efteruddannelse, bor og arbejder i udlandet og ikke har tilknytning til det danske arbejdsmarked, og hvor vikarerne er ansat i en virksomhed beliggende i Danmark, og dermed ikke varetager de beskæftigedes arbejdsopgaver. En sådan konstruktion lever efter styrelsens opfattelse ikke op til de gældende regler for jobrotation.

På den baggrund blev det bl.a. præciseret i en ny vejledning om jobrotation, som styrelsen udsendte den 14. april 2015, at ordningen alene omfatter arbejdsgivere med virksomheder beliggende i Danmark.

Samtidig bebudede styrelsen, at der som et supplement til den årlige revisionsberetning i 2015 ville blive gennemført en fokusrevision¹ vedrørende jobrotationsordningen i et antal kommuner.

Styrelsen har herefter iværksat en fokusrevision i 22 kommuner², som er udvalgt ud fra omfanget af forbrug af ordningen samt den geografiske beliggenhed for at afdække evt. grænseoverskridende virksomhed. Kommunernes revisorer har afleveret resultaterne fra fokusrevisionen til styrelsen i foråret 2016.

2. Formål

Det har været hensigten med fokusrevisionen at få efterprøvet, om kommunerne har forretningsgange og kontrolprocedurer i forbindelse med ansøgningsadministrationen og udbetaling af jobrotationsydelse, der sikrer,

- at jobrotationsvikaren og den beskæftigede, der vikarieres for, har tilknytning til det danske arbejdsmarked,

¹ Beskæftigelsesministeriet kan efter § 78 i bekendtgørelse nr. 1613 af 10. december 2015 om statsrefusion og tilskud samt regnskabsaflæggelse og refusion på visse områder inden for Social- og Indenrigsministeriets, Beskæftigelsesministeriet, Udlændinge-, Integrations og Boligministeriets og Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestillings ressortområder (regnskabsbekendtgørelsen) iværksætte særlige årlige fokusrevisioner af sagsområder på ministeriets områder og fastsætte retningslinjer herfor.

² Ballerup, Esbjerg, Fredericia, Frederiksberg, Frederikshavn, Gentofte, Guldborgsund, Helsingør, Herning, Hjørring, Horsens, Kolding, Næstved, Odense, Randers, Ringkøbing-Skjern, Skive, Tønder, Taarnby, Aabenraa, Aalborg, Aarhus.

- at der er tale om et reelt vikarforhold, hvor vikaren indtræder i den beskæftigedes sted, og
- at den beskæftigede midlertidigt deltager i uddannelse.

Som led i undersøgelsen har revisorerne gennemgået stikprøvesager fra 10 -20 virksomheder (virksomhedsansøgninger), der af den pågældende kommune har fået bevilget jobrotationsydelse til ansættelse af jobrotationsvikarer. Formålet med den konkrete sags gennemgang har været at få belyst, om kommunerne i praksis følger de etablerede forretningsgange og efterlever reglerne på jobrotationsområdet.

I det omfang revisorerne har konstateret svagheder i forretningsgange og interne kontroller og tilsynsrutiner, har styrelsen bedt revisorerne om at præsentere en række anbefalinger og forslag til udvikling af kommunernes administration af jobrotationsordningen, herunder eventuelle forslag til ændringer af styrelsens vejledning om ordningen.

3. Resultater fra fokusrevisionen

De konkrete resultater i kommunerne og eventuelle opfølgingsbehov vil revisorerne afrapportere til de enkelte kommunalbestyrelser som led i den sædvanlige afrapportering vedrørende revisionen af kommunernes regnskaber for 2015.

Fokusrevisionen har været gennemført med udgangspunkt i en spørgeguide, som har været fulgt af revisorerne i alle 22 kommuner. Spørgeguiden har været opdelt i:

- spørgsmål om kommunens forretningsgange og kontrolprocedurer, og
- spørgsmål relateret til gennemgangen af de konkrete stikprøvesager.

Resultaterne viser bl.a., at forretningsgangene i de enkelte kommuner varierer meget i opbygning, detaljeringsgrad, indhold mv. De skriftlige forretningsgangsbeskrivelser er meget koncentreret om jobcenterets sagsbehandling i tilknytning til ansøgninger og bevilling af jobrotationsydelse, hvorimod der er sparsomme eller manglende beskrivelser af forretningsgange i projektperioden.

Næsten alle kommuner har fastsat retningslinjer for tilsyn, men der er store variationer i retningslinjer og tilsynsrutiner i de enkelte kommuner. Kun få kommuner har fastlagt og beskrevet et struktureret ledelsestilsyn på jobrotationsområdet.

Gennemgangen af de konkrete stikprøvesager viste, at

- alle ansatte i stikprøveundersøgelsen havde tilknytning til det danske arbejdsmarked, og at
- alle de undersøgte virksomheder var beliggende i Danmark.

STAR vurderer på den baggrund, at en tilsvarende praksis med jobrotation, der finder sted i udlandet, ikke forekommer i andre kommuner.

Dog fremgår det også, at:

- de adspurgte kommuner kun i lidt mere end halvdelen af sagerne har indhentet dokumentation for, at den ansatte har været i efteruddannelse, og at
- der kun i ca. to tredjedele af sagerne var dokumentation for, at vikaren varetog den samme jobfunktion som den beskæftigede, der var i efteruddannelse, sædvanligvis varetog.

I det følgende gennemgås resultaterne nærmere ud fra systematikken i spørgeguiden til undersøgelsen.

3.1. Spørgsmål om kommunens forretningsgange og kontrolprocedurer

Spørgsmål 1

1. Har kommunen udarbejdet skriftlige forretningsgangsbeskrivelser for sagsbehandlingen vedrørende forvaltning af jobrotation?	Antal kommuner	Pct.
Ja	19	86
Nej	3	14
I alt	22	100

Kommunalbestyrelsen har ansvaret for at sikre, at kommunen har etableret betryggende og hensigtsmæssige forretningsgange for sagsbehandling, udbetaling, regnskabsaflæggelse og interne kontroller, jf. regnskabsbekendtgørelsens § 28.

Det er umiddelbart positivt, at 19 ud af de 22 undersøgte kommuner har skriftlige forretningsgangsbeskrivelser for sagsbehandlingen på jobrotationsområdet, men omvendt kan det undre, at nogle kommuner – på et relativt komplekst forvaltningsområde - ikke anser det for nødvendigt med nedskrevne procedurer og arbejdsgange.

Spørgsmål 2

2. Har kommunen skriftlige forretningsgangsbeskrivelser der særligt sikrer:	Ja		Nej	
	Abs.	Pct.	Abs.	Pct.
2.1: korrekt behandling af ansøgninger om jobrotationsydelse i overensstemmelse med reglerne?	20	91	2	9
2.2: krav til og kontrol af virksomhedens dokumentation forud for bevilling og udbetaling af jobrotationsydelse?	19	86	3	14
2.3: et løbende tilsyn og procedurer for opfølgning, som gør det muligt for jobcenteret at sikre, at vilkårene for bevillingen og reglerne er opfyldt ved udbetaling af jobrotationsydelse?	16	73	6	27
2.4: håndtering af ændringsanmodninger undervejs i jobrotationsprojektet?	13	59	9	41

2.5: håndtering af henvendelser om muligt misbrug af jobrotationsordningen?	10	45	12	55
2.6: at uberettiget modtaget jobrotationsydelse kræves tilbagebetalt?	10	45	12	55

Vurderet ud fra svarene på spørgsmålene om de konkrete indholdsmæssige elementer i kommunernes skriftlige forretningsgangsbeskrivelser bliver kommunernes ledelsesmæssige fokus mindre i takt med, at jobrotationsforløbene skrider frem, idet det kunne tyde på, at kommunerne har haft mere fokus på at indhente dokumentation for nye projekter end på tilsynsopgaverne med de igangværende projekter.

Således har næsten alle kommuner i undersøgelsen forretningsgangsbeskrivelser til at sikre behandling af ansøgninger og opstilling af dokumentationskrav til virksomhederne forud for bevillingerne. 73 pct. af kommunerne har udarbejdet skriftlige beskrivelser med fokus på løbende tilsyns- og kontrolprocedurer i projektperioden, mens mindre end halvdelen af kommunerne har skriftlige forretningsgangsbeskrivelser til at håndtere henvendelser om muligt misbrug og til at sikre tilbagebetaling af uberettiget modtaget jobrotationsydelse.

Spørgsmål 3

3. Har kommunen fastsat retningslinjer for opfølgning på jobrotationsprojektet, evaluering m.v. ?	Abs.	Pct.
Ja	13	59
Nej	9	41
I alt	22	0

Kun 13 ud af de 22 kommuner har fastsat retningslinjer for opfølgning og evaluering, hvilket bekræfter tendensen til, at kommunerne fokuserer mest på de tidlige faser af jobrotationsprojekterne, indtil bevillingen gives til den konkrete virksomhed.

Spørgsmål 4

4. Har kommunen fastsat retningslinjer for tilsynets udførelse?	Abs.	Pct.
Ja	17	77
Nej	5	23
I alt	22	100

17 kommuner, svarende til 77 pct., har udtrykkelige retningslinjer for, hvordan tilsynet med jobrotationsprojekterne skal udføres.

Det fremgår af revisorernes supplerende bemærkninger, at der er store variationer med hensyn til, hvordan de enkelte kommuner har organiseret tilsynsopgaven, og hvor klart tilsynsrutiner og forretningsgange er defineret og dokumenteret. Nogle

kommuner har udførligt beskrevet, hvem der gør hvad og hvornår, mens andre helt mangler nedskrevne tilsynsrutiner og forretningsgange.

Efter styrelsens opfattelse burde kommuner ud fra en vurdering af risiko og væsentlighed have faste retningslinjer for tilsynet for at sikre kommunens ledelse mulighed for at få den nødvendige viden til at sikre kvaliteten af opgavevaretagelsen på området, herunder at der tilvejebringes tilstrækkelig dokumentation for, at reglerne for bevilling og udbetaling af jobrotationsydelse er opfyldt i hele projektperioden.

Det er i den sammenhæng positivt, at en del kommuner ifølge revisorerne er i gang med at udarbejde nye eller at forbedre eksisterende retningslinjer og tilsynsrutiner. Omvendt er der nogle kommuner, som ikke umiddelbart er tilbøjelige til at udbygge deres forretningsgangsbeskrivelser, medmindre der kommer flere tydelige retningslinjer fra styrelsen.

Spørgsmål 5

5. Har kommunen i 2014 og 2015 udført tilsynet i overensstemmelse med retningslinjerne?	Abs.	Pct.
Ja	13	76
Nej	4	24
I alt	17	100

4 af de 17 kommuner med faste retningslinjer for tilsynet har ikke udført tilsynet i overensstemmelse med retningslinjerne. Årsagen hertil fremgår kun for én kommune, og her var det manglende tilsyn begrundet i it-problemer i 2015.

Det bemærkes i øvrigt, at på nær én kommune har alle kommuner haft tilsyn i en eller anden form, også de steder, hvor der ikke har været faste retningslinjer for tilsynets udførelse.

Spørgsmål 6-8

6. Har kommunen konstateret fejl eller uregelmæssigheder ved tilsynet?	Abs.	Pct.
Ja	7	32
Nej	15	68
I alt	22	100
7. Har kommunen taget de nødvendige initiativer, hvis tilsynet har afdækket uregelmæssigheder eller fejl?	Abs.	Pct.
Ja	5	71
Nej	2	29
I alt	7	100
8. Er evt. konstaterede ure-	Abs.	Pct.

uregelmæssigheder og fejl rapporteret til kommunens ledelse?		
Ja	5	71
Nej	2	29
I alt	7	100

7 af de undersøgte kommuner har konstateret uregelmæssigheder ved tilsynet, men 2 af kommunerne har ikke fulgt tilstrækkeligt op på uregelmæssighederne.

3.2. Spørgsmål relateret til gennemgangen af de konkrete stikprøvesager

I hver kommune er der udtaget mellem 10 og 20 stikprøver (virksomhedsansøgninger) efter revisors skøn i hver kommune. Stikprøverne er udvalgt med henblik på at efterprøve de etablerede forretningsgange og om der afrapporteres systematisk på konstaterede fejl.

Som led heri er der for hver kommune i gennemsnit udtrukket 10 enkeltsager (ansatte der har deltaget i uddannelse) på cpr-niveau i mindst 10 virksomhedsansøgninger. Det vil sige 100 sager.

De udtrukne stikprøvesager er påbegyndt og afsluttet i kommunerne i perioden 1. januar 2014 - 31. august 2015.

Spørgguiden, som revisorerne har fulgt, er opdelt i spørgsmål vedr. henholdsvis virksomhederne, virksomhedernes ansatte, der skal i efteruddannelse, og jobrotationsvikarerne.

3.2.1. Spørgsmål vedr. virksomheden

Spørgsmål 1

	Abs.	Pct.
1. Var virksomheden, der blev udbetalt jobrotationsydelse til, beliggende i Danmark?		
Ja	265	100
Nej	0	0
I alt	265	100

Det har været et væsentligt formål at få afdækket, om andre kommuner har bevilget jobrotationsydelse til virksomheder uden for Danmark, hvilket var hovedproblemet i den konkrete sag, der har været medvirkende til at igangsætte fokusrevisionen.

Det kan konstateres, at samtlige 265 virksomheder, der indgår i undersøgelsen, er beliggende i Danmark.

3.2.2. Spørgsmål vedr. de ansatte

Spørgsmål 1

1. Havde den ansatte tilknytning til det danske arbejdsmarked i form af bopæl i Danmark eller beskæftigelse hos en virksomhed beliggende i Danmark?	Abs.	Pct.
Ja	1657	100
Nej	0	0
I alt	1657	100

Formålet med jobrotation er at opkvalificere beskæftigede og at give ledige konkret erhvervs erfaring på det danske arbejdsmarked. Jobrotationsydelsen kan derfor kun tildeles, når den ansatte, der skal i efteruddannelse, har tilknytning til det danske arbejdsmarked.

Det er på den baggrund tilfredsstillende, at alle de ansatte i undersøgelsen, der var i efteruddannelse som led i jobrotation, havde den forudsatte tilknytning til det danske arbejdsmarked.

Spørgsmål 2

2. Opfyldte den ansatte ved efteruddannelsens påbegyndelse kravet om forudgående ansættelse?	Abs.	Pct.
Ja	1631	98
Nej	26	2
I alt	1657	100

Det fremgår af § 98 a, stk. 1, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (herefter benævnt loven), at jobrotationsordningen er en mulighed for ”beskæftigede”. Det er derfor en forudsætning for at bruge ordningen, at personen, der går i uddannelse, allerede er ansat hos samme arbejdsgiver. Før 2015 var der ingen nærmere regler med krav til varigheden af den forudgående ansættelse, men styrelsen bemærkede i en orienteringsskrivelse om jobrotationsordningen den 4. juli 2013, at én måneds ansættelse normalt ville udgøre minimumskravet til ansættelse.

Den 1. januar 2015 blev det som led i beskæftigelsesreformen ved en ændring af bekendtgørelsen om en aktiv beskæftigelsesindsats gjort til en betingelse for jobcentrets bevilling af jobrotationsydelse, at den beskæftigede har været i *ordinær*

ansættelse hos arbejdsgiveren umiddelbart i minimum 3 måneder forud for uddannelsens begyndelse.³

Kravet om forudgående ansættelse var opfyldt for 98 procent af de ansatte i undersøgelsen, hvilket efter styrelsens vurdering er tilfredsstillende.

Spørgsmål 3

3. Blev der alene udbetalt jobrotationsydelse for de timer, hvor den ansatte deltog i efteruddannelse, og der samtidig var ansat en vikar i den ansattes sted?	Abs.	Pct.
Ja	1586	96
Nej	71	4
I alt	1657	100

Jobrotationsydelsen er et tilskud til arbejdsgiverens samlede løn- og ansættelsesudgifter, herunder lønnen til den beskæftigede og vikaren. Ydelsen udbetales til arbejdsgiveren med et fast beløb (178,84 kr. i 2015) for hver time, hvor den beskæftigede er i uddannelse, og der samtidig er ansat en vikar.

Der forudsættes altså en time-til-time-relation mellem arbejde og uddannelse, hvor arbejdsgiveren ansætter en vikar for den beskæftigede i et antal timer, der svarer til de timer, som den beskæftigede deltager i uddannelse.

I 96 procent af sagerne var der dokumentation for en korrekt time-til-time-relation, hvilket efter styrelsens vurdering er tilfredsstillende.

Spørgsmål 4

4. Modtog den ansatte sædvanlig løn for timerne i efteruddannelse?	Abs.	Pct.
Ja	1643	99
Nej	14	1
I alt	1657	100

99 pct. af alle ansatte i stikprøvesagerne modtog sædvanlig løn i perioden med efteruddannelse, hvilket efter styrelsens vurdering er tilfredsstillende.

³ Betingelsen om minimum 3 måneders forudgående ansættelse fremgår nu af § 121, stk. 5, i bekendtgørelse nr. 1003 af 30. august 2015.

Spørgsmål 5

5. Var den ansatte midlertidigt fraværende fra arbejdspladsen i efteruddannelsesperioden?	Abs.	Pct.
Ja	1361	82
Nej	296	18
I alt	1657	100

Lovens § 97, stk. 1, fastslår, at arbejdsgivere i forbindelse med beskæftigedes midlertidige fravær kan aftale jobrotationsordninger med jobcentret, hvor ledige erstatter beskæftigede.

Det fremgår endvidere af lovens § 98 a, at arbejdsgiverens ret til jobrotationsydelse er betinget af, at den beskæftigede midlertidigt deltager i uddannelse og der i uddannelsesperioden ansættes en person som vikar for den beskæftigede.

I 296 sager, svarende til 18 procent af alle sager, kunne revisorerne ikke bekræfte, at den ansatte var midlertidigt fraværende fra arbejdspladsen i efteruddannelsesperioden. Det er dermed et af de områder, hvor kommunerne i højere grad bør sikre sig tilstrækkelig dokumentation fra arbejdsgiveren. Dog vurderes det, at det i størstedelen af sagerne var et spørgsmål om manglende dokumentation, og dermed ikke et spørgsmål om projekterne levede op til hovedformålet med ordningen.

Spørgsmål 6

6. Var efteruddannelsen omfattet af reglerne om jobrotation?	Abs.	Pct.
Ja	1600	97
Nej	57	3
I alt	1657	100

Det fremgår af lovens § 98 a og bekendtgørelsens § 117, at uddannelse i jobrotationsammenhæng er efteruddannelse, som den beskæftigede midlertidigt deltager i efter aftale med arbejdsgiveren. Det er arbejdsgiveren, som afgør, hvilken privat eller offentligt udbudt uddannelse den beskæftigede kan deltage i.

Arbejdsgiveren kan dog ikke modtage jobrotationsydelse, hvis den beskæftigede er elev eller lærling, og uddannelsen, som den beskæftigede deltager i, er knyttet til en uddannelsesaftale, der fører frem til en erhvervsuddannelse, hvilket blev skrevet ind i reglerne med virkning fra 1. juli 2013, jf. bekendtgørelse nr. 862 af 28. juni 2013.

Arbejdsgiveren kan heller ikke få jobrotationsydelse for den del af et uddannelsesforløb, der består af praktik, herunder praktikforløb hos arbejdsgiveren.

Resultatet af undersøgelsen viser, at kravene vedrørende uddannelse var opfyldt i 97 procent af stikprøvesagerne, hvilket må vurderes som tilfredsstillende.

I en del af de - relativt få - sager, hvor der er svaret nej til, at efteruddannelsen var omfattet af reglerne om jobrotation, havde kommunen ifølge revisorerne supplerende bemærkninger ikke vurderet uddannelsesaktivitetens karakter eller indhentet dokumentation, men udelukkende lagt vægt på arbejdsgiverens erklæring i ansøgningsskemaet.

Spørgsmål 7

7. Var der dokumentation for den ansattes deltagelse i efteruddannelsen?	Abs.	Pct.
Ja	891	54
Nej	766	46
I alt	1657	100

Jobcentret skal sikre sig, at vilkårene for bevillingen, og dermed betingelserne for udbetaling af jobrotationsydelse, er opfyldt i hele jobrotationsforløbet. Al relevant dokumentation skal journaliseres, og dokumentationen skal være lettilgængelig for revisionen. Eventuel dokumentation, som ikke allerede foreligger på sagen, skal kunne indhentes på given foranledning og forevises for revisor.

Det er på den baggrund utilfredsstillende, at hele 46 procent af de undersøgte sager manglede dokumentation for den ansattes deltagelse i efteruddannelsen.

I nogle tilfælde formoder revisor, at den ansatte reelt har deltaget i efteruddannelsen, men kommunen har ikke fremskaffet dokumentationen fra virksomheden inden for de tidsmæssige rammer for undersøgelsen.

Besvareelserne understreger behovet for, at flere kommuner etablerer mere præcise tilsynsrutiner og forretningsgange, der kan give jobcenteret og kommunens ledelse den nødvendige viden i sagerne for at kunne vurdere, om alle vilkår for bevillingen og reglerne er opfyldt.

Det er i den sammenhæng positivt, at en del af kommunerne i undersøgelsen ifølge revisorerne er i gang med at tilrettelægge eller allerede har indført procedurer, der sikrer, at der indhentes dokumentation for, at den ansatte reelt har deltaget i efteruddannelse i et omfang som forudsat i bevillingen.

3.2.3 Spørgsmål vedrørende vikaren

Spørgsmål 1

1. Modtog vikaren overenskomstmæssig eller tilsvarende løn for de timer, der blev udbetalt jobrotations-ydelse for?	Abs.	Pct.
Ja	971	98
Nej	19	2
I alt	990	100

Det fremgår af lovens § 98 b, stk. 4, at arbejdsgiveren skal betale overenskomstmæssig løn eller den for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende løn til vikaren.

Det er derfor tilfredsstillende, at 98 procent af vikarerne i de gennemgåede jobrotationssager modtog overenskomstmæssig eller tilsvarende løn.

Spørgsmål 2

2. Modsvares antallet af efteruddannelsestimer for den ansatte af et tilsvarende antal faktiske arbejdstimer for vikaren?	Abs.	Pct.
Ja	961	97
Nej	29	3
I alt	990	100

Reglerne giver mulighed for, at den samme person kan vikariere for flere beskæftigede. Det afgørende er, at der er en time-til-time-relation mellem den/de beskæftigedes uddannelsesperiode og vikarens/vikarernes ansættelse.

Det er også muligt at lade en jobrotationsvikar på fuld tid vikariere for en beskæftiget på deltid. Der vil dog kun kunne udbetales jobrotationsydelse for det antal timer, den beskæftigede får løn for.

Det er under alle omstændigheder et krav, at antallet af uddannelsestimer modsvares af et tilsvarende antal faktiske arbejdstimer. I 97 procent af stikprøvesagerne var der dokumentation for opfyldelse af dette krav, hvilket styrelsen vurderer som tilfredsstillende.

Spørgsmål 3

3. Varetog vikaren den samme jobfunktion, som den beskæftigede var midlertidigt fraværende fra i efteruddannelsesperioden?	Abs.	Pct.
Ja	642	65
Nej	353	35
I alt	995	100

Jobrotationsvikaren erstatter den beskæftigede, der deltager i uddannelse, og skal ansættes på samme arbejdsplads i samme eller tilsvarende jobfunktion som den beskæftigede. Der forudsættes således et sammenfald mellem de opgaver, som den beskæftigede og vikaren udfører.

Revisorerne konstaterede i 65 procent af sagerne, at vikaren varetog den samme jobfunktion som den beskæftigede var fraværende fra i efteruddannelsesperioden.

Andelen af Ja-besvarelser burde efter styrelsens vurdering have været højere, og den aktuelle praksis i kommunerne er da formentlig også væsentligt bedre end besvarelserne indikerer. Ifølge revisorerne var der således tidligere nogle kommuner, som tolkede reglerne sådan, at der ikke var krav om sammenfald mellem de opgaver, som den beskæftigede og vikaren udfører, hvilket dog blev præciseret i bekendtgørelsens § 119, der trådte i kraft pr. 1. januar 2015.

Det må på den baggrund antages, at hovedparten af sagerne med manglende dokumentation for, at vikaren varetog samme jobfunktion som den beskæftigede er fra før 1. januar 2015, og at kommunerne nu har indført administrative procedurer til at sikre kontrol af vikarens jobfunktion.

4. Revisorernes konklusioner og anbefalinger på baggrund af gennemgangen af kommunens forretningsgange, organisering, tilsyn samt stikprøvesagerne

Som tidligere nævnt afrapporterer revisorerne de konkrete resultater i kommunerne og eventuelle opfølgingsbehov til de enkelte kommunalbestyrelser som led i den sædvanlige afrapportering om resultatet af den årlige revision.

Resultaterne af fokusrevisionen i de enkelte kommuner vil således indgå i styrelsens gennemgang af revisionsberetningerne for regnskabsåret 2015, og styrelsen vil i den sammenhæng støtte op om revisorerne anbefalinger og bemærkninger, ligesom der kan være forhold, som styrelsen vil bede revisor om at følge op på i næste års beretning.

I det følgende opsummeres revisorerens generelle, overordnede konklusioner og anbefalinger på baggrund af fokusrevisionen.

4.1 Overordnet konklusion:

Det har været et hovedformål at få klarlagt, om der er et generelt problem med, at kommuner i strid med reglerne udbetaler jobrotationsydelse til virksomheder, hvor de beskæftigede, der går i efteruddannelse, bor og arbejder i udlandet og ikke har tilknytning til det danske arbejdsmarked, og hvor vikarerne er ansat i en virksomhed beliggende i Danmark og dermed ikke varetager de beskæftigedes arbejdsopgaver.

Resultaterne viser, at

- Alle ansatte i stikprøveundersøgelsen havde tilknytning til det danske arbejdsmarked, og
- Alle de undersøgte virksomheder var beliggende i Danmark.

Det konkrete jobrotationsprojekt må således antages at være et særtilfælde, og undersøgelsen indikerer dermed ikke, at den særlige konstruktion er udbredt til andre kommuner.

Dog peger revisorerne også på, at der er et forbedringspotentiale i administrationen af jobrotationsordningen, og det gælder særligt med hensyn til at sikre tilstrækkelig dokumentation i sagerne, idet

- de adspurgte kommuner kun i lidt mere end halvdelen af sagerne har indhentet dokumentation for, at den ansatte har været i efteruddannelse, og at
- der i 35 pct. af sagerne ikke var dokumentation for, at vikaren varetog den samme jobfunktion som den beskæftigede, der var i efteruddannelse, sædvanligvis varetog.

4.2 Konklusioner og anbefalinger vedrørende forretningsgange og tilsynsprocedurer:

Forretningsgangene i de enkelte kommuner varierer meget i opbygning, detaljeringsgrad, indhold mv. Nogle kommuner har omfattende, velfungerende arbejds-gange og retningslinjer, men der er også eksempler på, at der ikke er nogen nedskrevne forretningsgange.

De skriftlige forretningsgangsbeskrivelser er meget koncentreret om jobcenterets sagsbehandling i tilknytning til ansøgninger og bevilling af jobrotationsydelse, hvorimod der er sparsomme eller manglende beskrivelser af forretningsgange i projektperioden, fx i forhold til indhentelse af dokumentation og håndtering af ændringsanmodninger.

Næsten alle kommuner har fastsat retningslinjer for tilsyn, men der er store variationer i retningslinjer og tilsynsrutiner i de enkelte kommuner. Kun få kommuner har fastlagt og beskrevet et struktureret ledelsestilsyn, som sikrer, at der løbende følges op på, at området administreres hensigtsmæssigt og i overensstemmelse med gældende regler.

Revisorernes anbefalinger:

- *at kommunerne udarbejder konkrete forretningsgangsbeskrivelser med klart definerede roller og arbejdsgange, som omfatter alle relevante processer og sagsbehandling i jobcenteret i såvel ansøgningsfasen som i projektperioden og efter udløbet af projektperioden*
- *at tilsyn på jobrotationsområdet bliver en naturlig del af kommunernes øvrige tilsynsrutiner. Kommunernes anbefales i den forbindelse at etablere ledelsestilsyn, hvor der løbende dokumenteres en stikprøvemæssig gennemgang af enkeltsager/ansøgninger om jobrotationsydelse, og at der sker en systematisk, skriftlig opsamling på gennemførte tilsyn, så der er mulighed for erfaringsopsamling og afdækning af evt. behov for justeringer af arbejdsgange.*

4.3 Konklusioner og anbefalinger på baggrund af stikprøveundersøgelsen.

Resultaterne fra stikprøveundersøgelsen viser, at reglerne for bevilling og udbetaling af jobrotationsydelse har været fulgt i langt de fleste tilfælde, men på enkelte områder er der et klart forbedringspotentiale for kommunerne:

- Dokumentation for den ansattes deltagelse i efteruddannelsen. Kun få kommuner indhenter dokumentation rutinemæssigt, men lægger alene arbejdsgiverens erklæringer til grund. Næsten halvdelen af de gennemgåede sager manglede dokumentation.
- Samme jobfunktion for den beskæftigede og vikaren. Mere end en tredjedel af sagerne manglede dokumentation for, at vikaren varetog den samme eller tilsvarende jobfunktion som den beskæftigede var midlertidigt fraværende fra.
- Den ansattes midlertidige fravær fra arbejdspladsen i efteruddannelsesperioden. 18 procent af sagerne manglede reel dokumentation for, at den ansatte var midlertidigt fraværende fra arbejdspladsen.

Revisorernes anbefalinger:

- *at kommunerne indarbejder administrative procedurer, som sikrer, at arbejdsgiverens oplysninger – typisk i ansøgningsskemaet – ikke lægges uprøvet til grund, men at der fra arbejdsgiveren indhentes de nødvendige*

supplerende, dokumenterede oplysninger for at kunne konstatere, om betingelserne er opfyldt (for eksempel nævnes, at det er nødvendigt med en kombination af lønsedler og uddannelsesdokumentation for at sikre mod svig.),

- *at styrelsen uddyber i vejledningen om jobrotation, hvad der ligger i kravet i lovens § 98 a, stk. 5, om, at uddannelser skal være offentligt eller privat udbudte,*
- *at styrelsen præciserer, hvilken form for dokumentation, der forventes at skulle supplere blanket AB522, som mange kommuner anvender ved administrationen af jobrotationsordningen,*
- *at arbejdsgiveren meget tidligt og helst i ansøgningsfasen gøres opmærksom på, hvilken dokumentation, der skal præsteres og hvornår.*