

Fremtidens beskæftigelsesindsats

Indspil fra jobcenter- og arbejdsmarkedschefer
fra de 17 sjællandske kommuner

Indhold

Indledning	3
Visionen for fremtidens beskæftigelsesindsats	4
Rammer for beskæftigelsesindsatsen	6
Visionsbilleder af indsatsen for borgere og virksomheder	9
Samdrift og samarbejde	16
Forenklingsmuligheder	18
Bilag	20





Visionen

Vi ser fremtidens beskæftigelsesindsats som en indsats, der bygger videre på alt det, vi ved der virker. Nytænkning kan med fordel sikre, at de gode relationer ud til virksomheder og borgere er i centrum, og vi ser muligheder i at tænke beskæftigelsesindsatsen bredere, så kommunen bliver en attraktiv serviceudbyder for hele arbejdsmarkedet – virksomheder, beskæftigede, ledige, sygemeldte og udsatte grupper. Vores vision afspejler en grundforudsætning om, at deltagelse i arbejdsfællesskaber styrker både den enkeltes livssituation og bidrager til virksomhedernes vækstbetingelser.

I det følgende beskrives vores visionsbillede og de rammer, som kan understøtte vejen derhen og sikre mulighederne for en udvidet serviceforståelse samtidig med større effektivitet

Indledning

Regeringen ønsker at gennemføre en omfattende frisættelse af den offentlige sektor, og grundlæggende forandre den måde velfærden i dag styres og leveres på. Dette gælder også beskæftigelsesområdet.

Vi – jobcenter- og arbejdsmarkedschefer i de 17 sjællandske kommuner - ønsker at bidrage til nytænkningen. Vi er derfor gået sammen om at udarbejde et indspil, som bidrager med perspektiver for nye veje i beskæftigelsesindsatsen, som bygger på erfaringer fra det daglige arbejde med indsatsen i en række små og mellemstore kommuner.

Vores udgangspunkt er, at den nuværende beskæftigelsesindsats leverer rigtig gode resultater. Indsatsen har bidraget til at udvide arbejdsstyrken, skaffe arbejdskraft til virksomheder og til at flere borgere har opnået tilknytning til arbejdsmarkedet. Det har skabt gode rammer for vækst i virksomheder og samfundet, sparet mange penge, hjulpet mange mennesker med at blive en del af arbejdsfællesskabet, løftet livskvalitet og mindsket det i forvejen store pres på social- og sundhedsområdet.

De gode resultater ses bl.a. ved, at beskæftigelsen er rekordhøj, den strukturelle ledighed er rekordlav og Danmark er det land i EU, hvor ledige hurtigst kommer i arbejde igen. Siden Jobcentrenes etablering i 2006 er andelen af befolkningen på offentlig forsørgelse reduceret fra godt 21 pct. til 18 pct. Det har givet en samlet besparelse på ca. 15 mia. kr. i forsørgelsesudgifter.

Det er ikke tilfældigt, at beskæftigelsesindsatsen virker. Staten og kommunerne har via en lang række forsøgs- og udviklingsprojekter gennem de sidste 20 år opbygget evidens og viden om de tilgange og metoder, som skaber de gode effekter. Der er meget godt at bygge videre på.

Der er samtidig en række muligheder for at optimere indsatsen. Det handler i høj grad om at møde virksomheder og borgere med en mere målrettet indsats, fjerne rigide regler og overstyring af området, udnytte de digitale muligheder optimalt og at åbne endnu mere op for samarbejdet om indsatsen. Vi har formuleret 18 forskellige konkrete forenklingsforslag, som bud på veje til at styrke rammerne for en fleksibel og virkningsfuld indsats.

Kan der spares 3 mia. kr. på beskæftigelsesindsatsen? I 2022 brugte vi på landsplan 85,2 mia. kr. på offentlige forsørgelsesydelse og 10,6 mia. kr. på den kommunale beskæftigelsesindsats (medarbejdere, drift og indsatser). En besparelse på 3 mia. kr., som kommer oveni den netop gennemførte besparelse på 1 mia. kr., betyder, at over 40 pct. af midlerne til indsatsen fjernes. Vi er naturligt bekymrede for, at det vil betyde et fald i effekterne, og at udgifterne til offentlige forsørgelsesydelse dermed stiger.

En stigning på bare 5 pct. i forsørgelsesudgifter giver en øget udgift på 4,3 mia. kr., og spiser dermed den ønskede besparelse op. Dertil kommer andre ”udgifter” i form af mindre service overfor virksomheder og borgere, samt risiko for et større pres på social- og sundhedsområdet. Det kan derfor blive dyrt at spare så markant på beskæftigelsesindsatsen.

Med dette indspil giver vi bud på hvordan fremtidens beskæftigelsesindsats kan indrettes. Det er væsentligt for os at formidle det gode vi bygger videre på. Derfor rummer indspillet pointer om: Det vil gerne vil fastholde, det vi gerne vil gøre endnu mere af, og det der kan ændres for at øge effektiviteten, styrke serviceoplevelsen for borgere og virksomheder, samt forbedre effekterne af indsatsen. Meget kan vi godt gøre i dag, men friere rammer, færre regler kan gøre det nemmere at nå derhen. Noget kræver lovændringer - her har vi en række forslag til forenkling, som

Vi indgår meget gerne i en dialog om indspillet og om fremtidens beskæftigelsesindsats.

Visionen

Vores vision for fremtidens beskæftigelsesindsats er formuleret ud fra et ønske om, at nytænke indsatsen men også at fastholde og videreføre elementer i den nuværende indsats som virker.

Visionen er udtryk for den retning og det fokus, som vi vurderer er væsentligt for at skabe gode effekter, serviceoplevelser og besparelser. Det er ikke alt sammen nyt men det er fokuspunkter, som vi ser gode perspektiver i at lade være drivkraften for udvikling af beskæftigelsesindsatsen.

Vi ser følgende visioner for beskæftigelsesindsatsen i 2030:



Vi løser virksomhedernes arbejdskraftudfordring

Visionen kort fortalt: Virksomheder skal opleve beskæftigelsesindsatsen som en attraktiv samarbejdspartner, der har kompetencerne og er gearet til at hjælpe med at finde de gode løsninger ift. at sikre arbejdskraft. Hvad enten det handler om rekruttering, opkvalificering eller fastholdelse af medarbejdere. Indsatsen er bygget op omkring et tæt samarbejde med brancher, virksomheder, a-kasser, uddannelsesinstitutioner og andre aktører, som sammen leverer målrettet service ift. rekruttering, opkvalificering, fastholdelse og integration af ledige og beskæftigede.

Hvorfor visionen?: Frem mod 2030 bliver den helt store udfordring i Danmark at sikre tilstrækkelig arbejdskraft til private og offentlige virksomheder. Vi ønsker, at der i endnu større omfang bliver sat fokus på at kunne agere helhedsorienteret på tværs af aktører på arbejdsmarkedet ift. arbejdskraftudfordringerne hos virksomhederne. Det skal sikre, at virksomheder kan få rådgivning, konkret bistand og fleksible løsninger ift. at sikre arbejdskraft.



Vi tilbyder adgang til fuldt udbygget digital service

Visionen kort fortalt: Borger og virksomhed skal mødes af en sammenhængende virtuel og personlig rådgivning i beskæftigelsesindsatsen. Den digitale beskæftigelsesindsats tilbyder service 24-7 og de digitale ydelser leverer basisindsatsen, som den øvrige indsats bygges op omkring. Det virtuelle og personlige er flettet sammen til en endnu stærkere service.

Hvorfor visionen?: De digitale muligheder for at støtte op om vejledning og rådgivning, konkrete indsatser, e-learning m.v. udvikler sig meget stærkt og leverer på mange fronter et stærkt alternativ til den personlige betjening. Potentialerne for at lette administrationen er store, hvis de digitale redskaber er udgangspunktet og ikke bare et ad-on til den eksisterende indsats.



Vi tilbyder målrettet service, tilgængelighed og valgmuligheder

Visionen kort fortalt: Borgere skal gennem et godt samspil mellem digitale løsninger og personlig rådgivning opleve valgmuligheder og en indsats, der fleksibelt møder deres behov. Der skabes i indsatsen optimale rammer for, at ledige og sygemeldte kommer hurtigt i job, ved at indsats og service er let tilgængelig via digitale muligheder, og der fortsat er mulighed for personlig kontakt efter behov. Borgerinddragelse er et helt naturligt element i udvikling af alle dele af indsats og service.

Hvorfor visionen?: Målrettet service, gode valgmuligheder og tilgængelighed giver de bedste brugeroplevelser, størst ejerskab til egen indsats og dermed de bedste effekter. Vi ser fremtidens indsats, som en indsats, der går endnu længere i den retning.

Visionen

Vi lykkes gennem samarbejde og samdrift



Visionen kort fortalt: Borgere og virksomheder skal opleve, at beskæftigelsesindsatsen leverer målrettet service i et tæt og forpligtende samarbejde på tværs af kommuner og aktører i nærområdet. Det ser forskelligt ud, men indsatsen udvikles omkring forskellige former for netværks-, partnerskabs- og samdriftsmodeller, hvor der både arbejdes med kortsigtede og mere langsigtede samarbejder. Samarbejde og samdrift åbner adgang til viden, specialisering, driftsressourcer og kræfter til udvikling.

Hvorfor visionen?: Den kommunalt forankrede indsats giver mulighed for de fleksible lokale løsninger. Kommunerne kan ikke lykkes med beskæftigelsesindsatsen alene. De bedste effekter skabes i et tæt samarbejde med en bred kreds af aktører og samarbejdspartnere. Beskæftigelsesindsatsen har allerede et veludbygget samarbejde, men vi ønsker, at samarbejdet tages til et nyt niveau.

Vi bygger indsatsen på tillid og gode relationer



Visionen kort fortalt: Virksomheder og borgere oplever, at der er vilje og et stort manøvrerum til at sikre de løsninger, der er brug for. Alle mødes med enkle og gennemskuelige regler og en indsats, der hviler på tillid og relationer, og en fælles interesse hos virksomheder, borgere, kommune og andre aktører i at nå gode resultater.

Hvorfor visionen?: Indenfor den nuværende lovgivningsmæssige ramme arbejdes der med at skabe gode relationer til borgere og virksomheder som det gode fundament for at skabe resultater. Lovgivning og styring kan dog stå i vejen for, at vi kan gå hele vejen. Komplekse regler gør ydelser og ordninger svære at forstå og bruge. Vi ønsker derfor, at skabe endnu bedre rammer for en tillidsbaseret indsats.

Vi skaber plads til alle i arbejdsfællesskabet



Visionen kort fortalt: Borgere og virksomheder oplever, at beskæftigelsesindsatsen arbejder for, at alle får en plads i et arbejdsfællesskab. Udsatte borgere mødes med en tilgang og indsats, som bygger på tro på borgeren, tillid og relationer, ressource- og jobfokus, helhedsorienteret indsats, et godt match mellem borger og virksomhed og ordinære løntimer som vejen ind på arbejdsmarkedet.

Hvorfor visionen?: Vi har gennem de senere år udbygget redskabsviften og viden om virkningsfulde indsatser for udsatte borgere. Som det helt centrale står, at det virker, når vi får skabt det gode match mellem borgere og virksomheder, og de udsatte borgere bliver en del af et arbejdsfællesskab. Beskæftigelsesindsatsen er nået langt med at tilbyde udsatte borgere virksomhedsrettet indsats og ordinære løntimer. Vi ønsker en fremtidig indsats, som bygger videre på de positive erfaringer og fastholder jobmålet for alle.

Rammer for beskæftigelsesindsatsen

Regeringens ambition er, at beskæftigelsesindsatsen fremadrettet skal være langt billigere end i dag og skal bygge på færre krav og mere valgfrihed.

Vi ser gode muligheder for at optimere og drive beskæftigelsesområdet mere effektivt med afsæt i visionerne. Det kræver naturligvis nye måder at tænke indsatsen på. Vi har formuleret fem afgørende rammer for fremtidens beskæftigelsesindsats, som skal være på plads, hvis vi skal lykkes.

1. Frisættelse af indsatsen

Forenkling af lovgivningen, som regulerer beskæftigelsesindsatsen, er helt afgørende for at skabe en indsats, som i større omfang bygger på tillid, relationer og valgfrihed. Samtidig er regelforenkling helt afgørende for at optimere indsatsen og hente besparelser.

Vi har derfor udarbejdet et selvstændigt katalog med 18 forenklingsforslag. Det er "store forslag", som vi mener er nødvendige for at lykkes med en nytænkning af indsatsen.

Vi ser muligheder i at forenkle ydelsessystemet og skabe tydelige og enkle positive incitamenter for borgere til at få job og ordinære løntimer. I dag er ydelsessystemet præget af sanktioner og straf, hvis du ikke har et arbejde.

Vi skal fjerne forhandlingsrum om adgang til forskellige ydelser fra mødet mellem borgere og beskæftigelsesmedarbejdere, så fokus hele tiden er på målet med indsatsen. Det gælder f.eks. forhandlinger med kontanthjælpsmodtagere om hvorvidt, de kan undtages fra 225-timersreglen.

Vi ser et ydelsessystem med færre ydelser og mindre kompleksitet ift. forskellige ydelsesniveauer og reguleringer af ydelser som et væsentligt skridt på vejen.

Vi vil skabe bedre incitamenter for virksomheder til at deltage i indsatsen, og vi vil fjerne regler, som sætter unødige rammer og krav for virksomhedsrettede forløb eller opkvalificering.

2. En kommunalt forankret indsats

Godt 80 pct. af målgruppen i beskæftigelsesindsatsen kan have brug for en form for tværfaglig indsats for at udvikle arbejdsevne og jobmuligheder. Behovene er selvfølgelig forskellige, men der er typisk brug for et tæt kendskab til muligheder på tværs af lovgivninger og kobling af fagligheder og indsatser indenfor beskæftigelses, social, sundheds- eller familieområdet.

Derfor skal beskæftigelsesindsatsen fortsat være kommunalt forankret og udvikles indenfor en kommunal ramme. Kommunerne har de bedste forudsætninger for at lykkes med fremtidens beskæftigelsesindsats.

Vi er ikke nået i mål med den tværfaglige og helhedsorienterede indsats, men vi har i alle kommuner taget væsentlige skridt og gjort os mange erfaringer om, hvad der virker på området.

Derudover er et tæt og forpligtende samarbejde med virksomheder i lokalområdet, helt afgørende for at forebygge manglen på arbejdskraft, og for at integrere og fastholde flere borgere på arbejdsmarkedet. Kommunerne står allerede stærkt ift. samarbejdet med virksomheder. Vi har igennem de senere år opbygget gode relationer til mange af de brancher og virksomheder, som er i lokalområdet. Også her er det væsentligt, at være tæt på de lokale behov og skabe lokale og fleksible løsninger.

3. Samarbejde og samdrift

Kommunerne kan ikke lykkes med beskæftigelsesindsatsen alene.

Det er derfor naturligt og nødvendigt at dyrke samarbejde og involvering. Der er brug for et tættere samarbejde med brancheorganisationer, virksomheder, a-kasser, uddannelsesinstitutioner, erhvervshuse, regioner, læger, civilsamfundet, private leverandører, m.fl.

Det er via et veludviklet samarbejde, at vi udvikler og leverer den målrettede indsats og service til virksomheder og borgere.

Rammerne for samarbejdet bør styrkes. Vi støder på sten på vejen pga. forskellige mål, styring og prioriteter. Her kan et fælles mål om at løse arbejdskraftudfordringen være en brobygger mellem systemer.

Der er også områder, hvor vi kan lykkes med en mere effektiv indsats gennem samarbejde og samdrift på tværs af kommuner. Vi tror på, at vi kan løse en række centrale udviklings- og driftsopgaver i beskæftigelsesindsatsen mere effektivt og med højere kvalitet, hvis vi samler vores ressourcer og kræfter.

Vi har derfor udarbejdet et selvstændigt katalog med 6 forslag til opgaver, som i fremtiden kan løses i samdrift på tværs af flere kommuner.

4. Flere digitale løsninger

Flere digitale løsninger kan styrke kvaliteten i, og adgangen til, service for virksomheder, beskæftigede og ledige. Alle skal kunne betjene sig selv, når det passer bedst for den enkelte.

Vi ser et stort potentiale for at udvikle digitale løsninger og øge brugen i indsatsen for alle borgere i beskæftigelsesindsatsen. Det gælder de ledige tæt på job, hvor vi er godt i gang med digitaliseringen, men også i indsatsen for sygedagpengemodtagere, unge og de mere udsatte borgere.

For visse borgergrupper er der behov for at udvikle nye og tilpassede løsninger, og at arbejde målrettet med digital træning og inklusion, hvis vi skal lykkes.

Endelig skal digitale løsninger også udnyttes til at øge kvalitet og effektivitet i den personlige betjening. Vidensstøttesystemer, automatisering og kunstig intelligens kan bidrage til en større effektivitet.

Flere nye digitale løsninger kræver udvikling og investeringer – en udfordring der bedst løses i et tværkommunalt samarbejde. Det giver ikke mening, at borgere og virksomheder mødes af forskellige digitale tilbud og løsninger i de enkelte kommuner. Ligesom det heller ikke er effektivt, at kommunerne drifter hver sin løsning.

Til gengæld giver det mening, at kommunerne bruger kræfter på at favne de nye muligheder, og måden digitale løsninger udnyttes på. Der skal være kontinuerligt fokus på, at nye digitale muligheder optimerer opgaveløsningen, og at den personlige service sættes ind der, hvor den digitale service ikke tilbyder den rette service.

Vi tror på, at der løbende kan hentes besparelser via implementering af nye digitale redskaber i opgaveløsningen. Digital ledelse og digitale kompetencer er væsentlige at udvikle, for at potentialet kan udnyttes.

5. Stærk beskæftigelsesfaglighed

Medarbejderne i beskæftigelsesindsatsen er en afgørende ressource for at lykkes.

Vi ved, at det virker, når vores medarbejdere tror på borgerne, kan opbygge tillidsfulde relationer til borgerne og virksomhederne, kan se muligheder, kan time indsatsen rigtigt og kan skabe de rette rammer for et godt match mellem virksomhederne og borgerne. Det er ikke en enkel opgave.

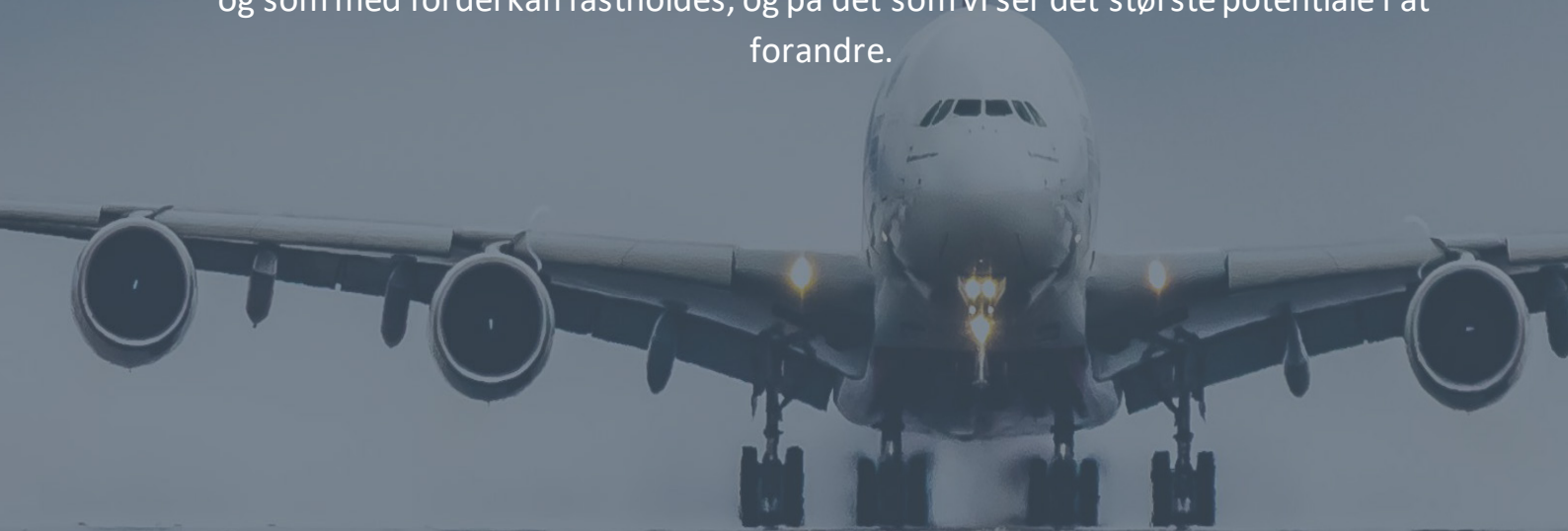
Det kræver en stærk faglighed og gode rammer for at skabe tillid og relation til borgere og virksomheder. Det er kernekompetencer, som vi skal værne om og udvikle. Gennem digitale løsninger og færre regler og processuelle krav kan der skabes rum til beskæftigelsesfagligheden og skabes udviklende og attraktive arbejdspladser.

Visionsbilleder af indsatsen for borgere og virksomheder

Med afsæt i visionen for beskæftigelsesindsatsen, beskriver vi i dette afsnit vores bud på fremtidens indsats for **virksomheder** og for fire udvalgte borgergrupper – **jobparate, unge, sygemeldte og udsatte borgere**.

Vores ambition er at tegne et konkret billede af den tilgang, service og indsats, som virksomheder og de fire borgergrupper skal opleve i mødet med beskæftigelsesindsatsen.

Vores bud på fremtidens beskæftigelsesindsats står på evidens og på vores mange erfaringer fra den daglige indsats om, hvad der virker godt i samarbejdet med virksomheder og borgere. Vi peger både på det, som fungerer godt i dag, og som med fordel kan fastholdes, og på det som vi ser det største potentiale i at forandre.



Virksomheder

Ambitionen

Frem mod 2030 bliver den helt store udfordring i Danmark at sikre tilstrækkelig arbejdskraft til private og offentlige virksomheder.

Den kommunale virksomhedsservice skal derfor være aktøren, som leverer professionel service til virksomheder om alle opgaver og aspekter ift. at sikre kvalificeret arbejdskraft.

Vi vil samle virksomhedsservice i tværkommunale enheder, der har de nødvendige ressourcer til at løse opgaven.

Det står vi på

Vi har gode erfaringer med virksomheds-samarbejdet. Virksomhederne er tilfredse med vores service og vil gerne samarbejde med os. Og vi lykkes med at få etableret gode forløb i virksomhederne for ledige, sygemeldte og udsatte.

Det vil vi væk fra

I dag er samarbejdet med virksomhederne udfordret af komplekse og rigide regler for opkvalificering, jobrotation, varighed af virksomhedsrettede forløb, merbeskæftigelseskrav mv. Derudover er der mange og komplekse uddannelsesordninger, positivlister og puljer. Samlet komplicerer det muligheden for at finde de gode løsninger med den enkelte virksomhed.

Det vil vi i fremtiden

Vi vil tilbyde virksomheder en sammenhængende service ift. alle opgaver, der handler om at sikre arbejdskraft. Vi vil hjælpe virksomheder med rekruttering, opkvalificering, forebyggelse og fastholdelse ift. sygefravær, fastholdelse af medarbejdere generelt, mv.

Vi vil samle alle opgaver og redskaber ift. at sikre arbejdskraft. Derfor foreslår vi, at voksen- efter- og videreuddannelsesindsatsen (VEU) fremadrettet placeres i den kommunale beskæftigelsesindsats.

Vi vil samle de relevante aktører om at finde de gode løsninger ift. at sikre arbejdskraft til virksomhederne. Vi vil derfor indgå i forpligtende samarbejder med brancheorganisationer, virksomheder, a-kasser, uddannelsesinstitutioner, erhvervshuse,, m.fl.

Vi vil forenkle virksomhedernes indgang til indsatsen ift. sygemeldte medarbejdere, og vi vil være mere opsøgende ift. at forebygge sygefravær på virksomheder jf. afsnit om sygemeldte.

Vi ser ikke potentiale for at spare ressourcer i virksomhedsservice. Vi tror på, at et udbygget samarbejde og flere løsninger sammen med virksomheder, kan gøre indsatsen for borgerne billigere og mere effektivt.

6 elementer, der skal fylde mere i fremtidens kommunale virksomhedsservice

- ✓ **Attraktiv og sammenhængende rådgivning og service til virksomheder ift. rekruttering, opkvalificering, efteruddannelse og fastholdelse**, jf. boks ved siden af.
- ✓ **Styrket digital indgang til virksomheder.** Let og fleksibel adgang til 24-7 digital service om rekruttering, opkvalificering og fastholdelse.
- ✓ **Systematisk involvering af brancher og virksomheder** i at udvikle gode løsninger – herunder opkvalificeringstilbud.
- ✓ **Facilitering af samarbejde** - på tværs af fx brancheorganisationer, virksomheder, a-kasser, uddannelsesinstitutioner og erhvervshuse - når det er vejen til de gode løsninger.
- ✓ **Langsigtede partnerskabsaftaler** med virksomheder om at indsluse og opkvalificere unge og udsatte borgere.
- ✓ **Særlig service** til virksomheder, som indgår i **indsatsen for udsatte borgere**.

Rådgivning og service til virksomheder

Rådgivning og servicering af virksomhederne kan med fordel nytænkes både digitalt og i den fysiske indgang/kontakt. Der kan skabes en mere bredtftavnende service, der f.eks. omfatter:

- Kompetenceløft af ansatte medarbejdere. Vi bistår med at igangsætte jobrotations-, VEU- og voksenlærlingeforløb, mv.
- Tiltrækning, rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft. Vi finder kandidater, arbejder med substitution, jobmesser, opkvalificerings-job, mv.
- Forebygge sygemeldinger og fastholde sygemeldte medarbejdere. Vi tilbyder en indsats til virksomheder med et højt sygefravær.
- At det er virksomhedens bopælskommune, som står for samarbejde om opfølgning og fastholdelse af sygemeldte medarbejdere.
- Gode modeller for ESG og rummelighed.

Jobparate ledige

Ambitionen

Jobparate ledige skal have mulighed for at betjene sig selv via digitale services 24-7, når det passer dem. Fysiske samtaler og målrettet opkvalificering skal supplere, når der er behov for det.

Vi skal gøre det let og attraktivt for alle – også beskæftigede. Det gør vi ved at tilbyde en digital platform, som udstiller jobåbninger og som samler adgangen til relevant rådgivning og selvbetjeningsværktøjer.

Det står vi på

I de sjællandske kommuner er vi i gang med forsøg med jobformidling først. Det handler om at få al vejledning om regler ud at samtalerne ved at bruge digitale værktøjer til det. I stedet handler samtaler om job. Det giver en helt anderledes fokuseret samtale og giver mening for de ledige og medarbejderne.

Det vil vi væk fra

I den ordinære indsats kommer dialogen med ledige hurtigt til at handle om alt andet end job. Komplekse og rigide regler, pligter og proceskrav fylder for meget, og vi bliver for meget myndighed i kontakten med borgeren. Også selvom vi løbende arbejder med strategier for at fastholde relationen og et stærkt jobrettet fokus.

Århus Kommune har opgjort at vejledning og alt det administrative fylder ca. 75 pct. af tiden afsat til samtaler.

Det vil vi i fremtiden

Vi vil etablere en digital platform, som gør det attraktivt for både beskæftigede og jobparate at bruge beskæftigelsesindsatsen.

Beskæftigede og jobparate tilbydes digitale muligheder ift. at søge viden, rådgivning og betjene sig selv ift. job, jobsøgning, efteruddannelse, karriere- og brancheskift, mv.

Vi skal tilbyde relevante online kurser og træningsprogrammer, som klæder beskæftigede og ledige på ift. jobsøgning, jobsamtaler, brancheskift, efteruddannelse, mv.

Vi vil åbne flere muligheder for at booke digitale eller personlige job- og karrieresamtaler samt online kurser efter behov mv.

Der vil fortsat være brug for den personlige kontakt for nogle, og det skal der også være plads til. Og når der er ledige med risiko for langtidsledighed, skal beskæftigelsesindsatsen aktivt sikre den tætte kontakt. Det ved vi, at det virker.

Vi ser også muligheder for at styrke opkvalificeringsindsatsen. Det skal bl.a. ske ved at etablere opkvalificeringsforløb i et tættere og mere forpligtende samarbejde med virksomheder, som mangler arbejdskraft.

6 elementer, der skal fylde mere i fremtidens indsats for jobparate:

- ✓ **Digital indgang**, som gør det let og attraktivt for jobparate ledige og beskæftigede at søge viden, rådgivning og betjene sig selv ift. job, jobsøgning, efteruddannelse, karriere- og brancheskift, mv.
- ✓ En vifte af **målrettede online forløb** i form af e-learning kurser, webinarer, træningsprogrammer, mv.
- ✓ **Tilbud om karrieresamtaler**, som motiverer og understøtter ledige ift. jobskifte, brug af kompetencer i nye jobområder, opkvalificering, mv.
- ✓ **Tæt kontakt og indsats for ledige med risiko for langtidsledighed og langtidsledige** med fokus på job, jobskifte, opkvalificering, mv.
- ✓ **Målrettede opkvalificeringsforløb** i samarbejde med virksomheder, som understøtter skifte til områder med mangel på arbejdskraft
- ✓ **Styrket brug af opkvalificeringsjob**, som giver mulighed for opkvalificering både før og efter ansættelse i job.

Digital service 24 – 7

Viden og online rådgivning om:

- Job og jobsøgning
- Karriere- og brancheskift
- Uddannelse og kurser
- Praktik, løntilskud mv.

Redskaber og værktøjer

- Jobportaler - jobmatch
- Uddannelsesportaler - uddannelsesmatch
- CV- og ansøgningstjek
- Job- og karriereveje for den enkelte
- Personlighedstest

Online tilbud og indsatser:

- Hvordan bruger jeg digitale redskaber?
- Hvordan søger jeg job?
- Hvordan går jeg til jobsamtale?
- Hvilke muligheder har jeg for job- og karriereskift?
- Hvilke muligheder er der for uddannelse og kurser? – hvordan kan jeg søge uddannelse og kurser? – hvordan er økonomien?
- Hvad kan bruge praktik og løntilskud til?



Ungeindsatsen

Ambitionen

I fremtidens beskæftigelsesindsats skal en langt større andel af de unge lykkes med at opnå en uddannelse eller et job. Det er godt for de unge, for virksomhederne og for samfundet som helhed.

Alle unge fortjener en indsats, hvor de bliver respekteret, hørt og involveret, og får den rigtige støtte til at udvikle sig og finde den rigtige plads i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet. Det opnår vi ved at tilbyde en tidlig og målrettet indsats, som afspejler den enkelte unge.

Det står vi på

I 2019 fik kommunerne ansvaret for at sikre en koordineret indsats for de unge og løfte de unges uddannelsesniveau. Det har givet gode erfaringer med at få etableret samarbejder med uddannelsesinstitutioner og på tværs af kommunale aktører. Vores erfaringer peger på, at vi er nødt til at tænke flere veje til uddannelse for at sikre de gode resultater. Der er stadig meget potentiale i f.eks. job som vejen til uddannelse, for nogle unge.

Det vil vi væk fra

Indsatsen for unge i dag er i lidt for høj grad præget af forhandlingsrum, hvor ydelsesniveauer, indsatser og rettigheder kommer til at fylde i relationen med de unge. Det gør det svært at opbygge en tillidsbaseret relation med de unge og tager fokus fra det væsentlige. Vi ønsker os derfor en indsats som er mindre rettighedsbåret og mere resultatbåret.

Det vil vi i fremtiden

Fremtidens beskæftigelsesindsats skal igangsættes allerede i udskolingen. Vi skal følge de unge hele vejen, til de er funderet i uddannelse eller i job. Indsatsen skal hjælpe med et tydeligt jobperspektiv i vejledningen af de unge ift. valg af ungdomsuddannelse. Flere unge skal motiveres for erhvervsuddannelse, fritidsjob og job.

Vi vil sikre at alle skoletrætte unge, der ikke er klar til uddannelse, skal tilbydes en "jobvej". Vi ser gerne, at virksomheder "adopterer" unge, og påtager sig et ansvar for, at unge via et job, motiveres for uddannelse. Vi tror på, at kollegaer på virksomheder er bedst til at motivere de unge for uddannelse.

Vi vil sikre, at de unge med risiko for frafald fra uddannelse følges under uddannelsen. Alt for mange falder fra. Det skal der arbejdes målrettet med at forebygge. Fx ved at bruge digitale værktøjer til at tage temperaturen på den unges situation.

Vi ser et stort behov for at nytænke indsatsen omkring de unge, der har svært ved at rummes under FGU. For mange unge får i dag en STU (særligt tilrettelagt uddannelse). Der anvendes ca. 1,1 mia. kr. til STU, og kun 6 pct. er i job eller uddannelse efter STU. Vi tror på, at vi sammen med rummelige virksomheder eller uddannelsesinstitutioner kan skabe forebyggende forløb for en del af de unge i STU-målgruppen.

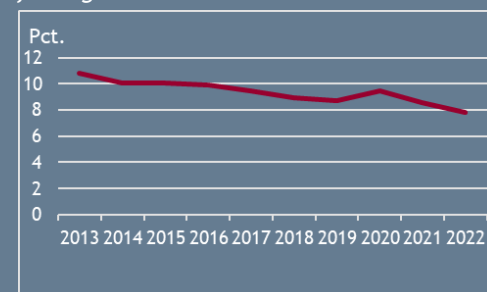
7 elementer, der skal fylde mere i fremtidens ungeindsats

- ✓ **Tidlig indsats allerede fra grundskole** med mere støtte i overgangene for de unge efter grundskolen.
- ✓ **Den personlige uddannelses-/jobformidler** der kan arbejde med det gode match mellem unge og uddannelse/job helt fra afslutning af grundskolen.00
- ✓ **Tidlig jobrettet uddannelsesvej** i samarbejde med virksomheder for de unge, der har svært ved at motiveres for uddannelse.
- ✓ **Partnerskaber med virksomheder** om langsigtede opkvalificeringsforløb for unge – opkvalificering via job og kurser.
- ✓ **Netværksmodel med uddannelsesinstitutioner, virksomheder og civilsamfund** om at sikre, at flere unge lykkes med uddannelse.
- ✓ **Én plan og færre kontaktpunkter** for de unge på tværs af kommunale områder. **Ét fagsystem på tværs i kommunen.**
- ✓ **Efterværn, som støtter de unge efter start** i uddannelse eller job

De særlige udfordringer ift. ungeindsatsen

Antallet af unge på offentlig forsørgelse er faldende i disse år, jf. figuren. Gruppen af unge under 30 år profiterer også af de gunstige vilkår på arbejdsmarkedet. Af de der er tilbage, fylde de unge uden ungdomsuddannelse stadig mere. Derfor er det vigtigt at få løftet de unges formelle kompetencer og styrke deres valgi retning af områder med mangel på arbejdskraft.

Udviklingen i andelen af unge på offentlig forsørgelse over de seneste 10 år



Udsatte grupper

Ambitionen

Vi skal tilbyde udsatte borgere en indsats, som bygger på tillid, relationer, ressourcefokus, virksomhedsrettede forløb og ordinære løntimer.

Det øger borgernes mulighed for at blive en del af arbejdsfællesskabet, det øger arbejdskraftudbuddet for virksomhederne, og det sparer ressourcer i socialindsatsen og andre velfærdsområder.

Det står vi på

Staten og kommunerne har igennem de seneste 10-12 år gennemført en række forsøg og indsatser, som alle har haft fokus på at få udsatte ledige i virksomhedsrettet indsats og ordinære løntimer. Vi står derfor i dag med stærk evidens, viden og erfaringer om den gode indsats for de udsatte. Og vi lykkes i dag med at skabe gode resultater i indsatsen jf. boksen nedenfor.

Det vil vi væk fra

Vi ved meget om, hvad der virker i indsatsen for udsatte, men der er fortsat mulighed for at skabe bedre rammer for indsatsen. Det handler bl.a. om, at vi skal reducere fokus på krav, kontrol, sanktioner, 225-timersreglen mv. Det tilfører kun begrænset værdi ift. at få udsatte borgere i virksomhedsrettet indsats og ordinære løntimer.

Det vil vi i fremtiden

Vi vil gerne fastholde en indsats, hvor vi opbygger tillid, relation og involverer borgerne i at sætte mål for indsatsen samt har fokus på at udvikle borgerens ressourcer.

Vi vil også gerne fastholde en indsats, hvor udsatte borgere starter i virksomhedsrettede forløb og ordinære løntimer. Det skal ske ved at sikre et godt match mellem borgere og virksomheder, og ved at vi udbreder personlige jobformidlere og IPS-konsulenter.

Skal vi fastholde den nuværende indsats, og fortsat lykkes med ordinære løntimer for udsatte borgere, er det afgørende, at vi fastholder ressourcer til opgaven.

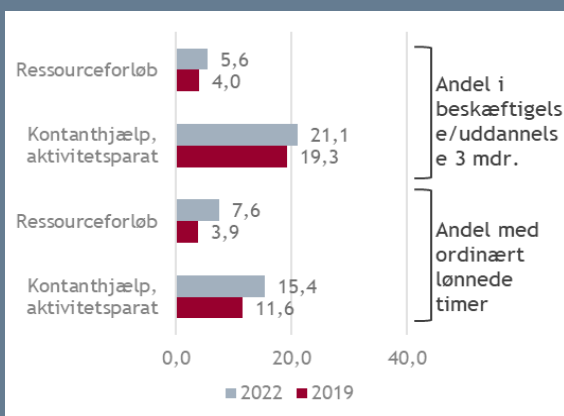
Vi ved, hvordan vi får udsatte borgere i ordinære løntimer, men vi ved også, at det er ressourcekrævende at finde det rette match mellem borger og virksomhed, at varetage den håndholdte opfølgning og at igangsætte tværfaglige indsatser, som baner vejen for virksomhedsrettet indsats og ordinære løntimer.

Vi skal i fremtiden have bedre rammer for at iværksætte en tidlig og målrettet helhedsorienteret og tværfaglig indsats, som understøtter borgeren i at starte og lykkes i virksomhedsrettede forløb og ordinære løntimer. Det er en afgørende forudsætning for at lykkes med at inkludere endnu flere udsatte i arbejdsfællesskaber.

6 elementer der skal fylde mere i fremtidens indsats for udsatte

- ✓ **Tillid og relation til borgerne, involvering af borgerne og et stærkt fokus på at udvikle borgernes ressourcer.**
- ✓ **Virksomhedsrettede forløb og ordinære løntimer** understøttet af håndholdt indsats via personlig jobformidler eller IPS-konsulent.
- ✓ **Positive incitamenter til job og uddannelse** og støtte til **udvikling gennem ordinært lønnede timer.**
- ✓ **Hurtig og fleksibel adgang til tværfaglig indsats**, som målrettet understøtter borger ift. at påbegynde og lykkes med praktisk og ordinære timer (step up).
- ✓ **Styrke adgangen til jobcentret**, så der er hjælp og rådgivning, når der er behov 24 – 7.
- ✓ **Støtte borgerne ind i anvendelsen af digitale muligheder** for rådgivning og indsatser. **Alle skal profitere af digitale muligheder.**

Vi skaber gode resultater for udsatte jf. figuren. Andelen med ordinære løntimer, og andelen som opnår job og uddannelse er stigende.



Kilde: Jobindsats.dk

Nye tal fra STAR viser derudover, at ordinære løntimer har positiv virkning for udsatte borgers jobstilknytning på længere sigt, og at ordinære løntimer til forældrene har positiv indvirkning på børnenes tilknytning til arbejdsmarkedet som voksen.

De særligt socialt udsatte

Ambitionen

I regeringsgrundlaget peges der på, at der er en særlig gruppe af meget socialt udsatte borgere, som har behov for at blive mødt af en helt anden indsats og et helt andet menneskesyn, end de mødes med i beskæftigelsesindsatsen i dag.

Vi er enige i ambitionen om at møde de meget socialt udsatte borgere med en anden tilgang og indsats.

Vi vurderer dog, at det er helt afgørende - også for de meste udsatte - at fastholde en ambition om, at alle kan blive en del af et arbejdsfællesskab. Det er arbejdsfællesskabet og det at bidrage i samarbejde med andre, som skaber tro på egen ressourcer og muligheder og en positiv udvikling for de fleste mennesker.

Det vil vi i fremtiden

Vi vil medvirke til at fastholde et virksomhedsperspektiv og et samarbejde med rummelige virksomheder i indsatsen for de mest udsatte.

Vi vil gerne i samarbejde med socialindsatsen udvikle og afprøve en ny indsats for de særligt socialt udsatte borgere. Hovedlovens nye muligheder ift. et fleksibelt samarbejde om borgere med komplekse problemer giver et godt afsæt for at nytænke tilgangen og indsatsen.

Vores tanker går i retning af at møde målgruppen med et markant anderledes fokus end i den nuværende myndighedsrolle. Vi skal væk fra regelstyret aktivering og samtaler for målgruppen og fange dem på en anden måde.

Vi tror på, at vi i højere grad kan tage afsæt i borgernes fremmøde i tilbud indenfor serviceloven, fx botilbud, hvor borgerne selv har valgt og har lyst til at komme. Omkring det kan vi udbygge tilbuddet med muligheder og aktiviteter for borgerne som også er beskæftigelsesrettede, og som hjælper borgeren på vej ift. at indgå i arbejdsfællesskabet.

Tilbuddet skal være et sted, hvor borgerne bl.a.:

- Har et frirum til at møde andre mennesker og indgå i fællesskaber, netværk og gruppearrangementer med andre.
- Møder og danner relation til engagerede medarbejdere, som både favner en social- og beskæftigelsesfaglighed.
- Har adgang til sparring og hjælp til at håndtere problemer med økonomi, bolig, helbred, mv. Har adgang til hjælp og sparring til at tage dialogen med myndighedsdelen af kommunen.
- Har adgang til sparring og hjælp til at sætte mål for at skabe en forandring i eget liv.
- Kan møde virksomheder som åbner op for, at borger kan indgå i arbejdsfællesskabet ved at løse opgaver og små jobfunktioner enten ude i virksomheden eller på et værksted, som er underleverandør til virksomheden.
- Kan deltage i forskellige indsatser, som træner dem i at mestre eget liv og bane vejen for at indgå i arbejdsfællesskaber.

Beskæftigelsesindsatsen kan bidrage med at skabe forbindelse til virksomheder og frivillige organisationer, som har opgaver som kan løses af borgerne med mulighed for ordinære løntimer.



Inddragelse af civilsamfund

Gode rollemodeller, fællesskaber og frivillighed er noget af det Reformkommissionen peger på, at civilsamfundet kan bidrage med i indsatsen for udsatte.

Der er ingen tvivl om, at inddragelsen af civilsamfund rummer et stort potentiale i den kommunale indsats. Det gælder alle målgrupper, men måske især udsatte og unge, hvor kommunen kan have svært ved at løfte alle dele af de behov, der kan være ift. stabile relationer og sociale kontakter og guidning ift. deres muligheder.

De systematiske samarbejder med foreninger, organisationer m.v. tror vi på skal udvikles og forfines. Det er et af de områder, hvor der er potentiale for et styrket samarbejde på tværs af kommuner, jf. samdriftsmuligheder beskrevet i bilag 1

Sygemeldte

Ambitionen

Fremtidens kommunale beskæftigelsesindsats for sygemeldte er en indsats, der proaktivt samarbejder med arbejdspladser og den sygemeldte, med henblik på tilbagevenden til arbejdspladsen.

Sygemeldinger fra job er en stigende udfordring. Hele arbejdspladsen påvirkes af fraværet, og modsat giver det et positivt bidrag til trivsel og arbejdsglæde, når kolleger er nærværende og kan bidrage på arbejde. Derfor er arbejdet med sygemeldte centralt for alle.

Det står vi på

Vi ved, at det virker, når der følges tæt op og arbejdes med, at den enkelte og arbejdspladsen får øje på det, man godt kan "på trods af". Vi ved også, at det virker med tidlig indsats i samarbejde med arbejdsgiver. Det skal vi have mere af.

Det vil vi væk fra

Indsatsen for sygemeldte er i dag præget af afklaring, dokumentation og stramme tids- og proceskrav til inddragelse af lægefagligheder, og rehabiliteringsteam mv.. Det fremmer ikke det gode samarbejde med de sygemeldte og virksomheder.

Samtidig skal virksomheder forholde sig til forskellige kommuners service i sygedagpengeindsatsen med afsæt i medarbejderens bopæl. Det bliver aldrig et godt udgangspunkt for god virksomhedsservice.

Det vil vi i fremtiden

Vi ser gerne, at opfølgningen og indsatsen i forbindelse med sygemeldinger tænkes forfra og varetages af den kommune, hvor arbejdspladsen ligger, i stedet for sygemeldtes bopælskommune.

Vi vil proaktivt opsøge virksomheder med højt sygefravær og etablere langsigtede samarbejder om forebyggelse og håndtering af sygefraværet.

I indsatsen for sygemeldte skal vi naturligvis stadig have afsæt i den enkelte sygemeldtes behov. Vi vil reducere fokus på afklaring, dokumentation, tidsfrister, og i stedet styrke fokus på, hvad borgeren kan på trods af sygemelding og hvordan vi lykkes med delvis eller fuld raskmelding.

Vi ser gerne, at der arbejdes med et efterværn for borgere, som går i job efter en sygemelding. Det skal sikre, at borgere kommer godt i gang på arbejdspladsen og ikke får en ny sygemelding.

8 elementer der skal fylde mere i fremtidens indsats for sygemeldte

- ✓ Forsøg med at **arbejdspladskommunen varetager indsats** og plan for tilbagevenden, og er indgang til indsats for alle medarbejdere.
- ✓ **Færre ydelseskift** for sygemeldte ledige.
- ✓ **Proaktiv og tidlig indsats ift. virksomheder og borgere med særlige behov** ift. forebyggelse og fastholdelse.
- ✓ **Forebyggende indsats rettet mod brancher og virksomhedstyper med et højt sygefravær**, og herunder styrke viden om muligheder for tidlig indsats (fast-track).
- ✓ **Større fleksibilitet omkring 1. opfølgning** med fokus på god plan for tilbagevenden og mindre på tidskrav.
- ✓ Anvende digitale muligheder til **mere og fleksibel trepartsdialog**.
- ✓ **24 – 7 digital service** – virtuel rådgivning og indsats, fx online trænings- og mestningsforløb, der kan følges fleksibelt for den enkelte.
- ✓ **Efterværn** i form af opfølgning og sparring efter raskmelding.

Sygefraværsudfordringen kort fortalt

- I 2022 var der gennemsnitligt godt 73.000 på sygedagpenge, som giver en indikation af omfanget af sygefravær. I 2019 var der 54.500 fuldtidspersoner
- I en tid med stigende beskæftigelse er det naturligt med flere sygemeldte, -men antallet af sygedagpengemodtagere er steget mere end beskæftigelsen, og det er svært at knække kurven efter Corona.
- Havde andelen af beskæftigede sygemeldte været som i 2019, ville der gennemsnitligt være ca. 16.000 færre på sygedagpenge.
- Omkostninger er betydelige. "Mersygefraværet" svarer til et årligt tab på ca. 3,6 mia. kr. alene i de offentlige udgifter til sygedagpenge.
- Sættes produktionstab til 500.000 pr. årsværk, så svarer det til et samlet produktionstab på 8,3 mia. kr. årligt.

Muligheder for samarbejde og samdrift

I fremtidens beskæftigelsesindsats er der brug for at tænke fleksibelt i lokale og tværkommunale løsninger. Vi har brug for samarbejder på nogle af de områder, hvor der er behov for ekstra kraft bag udvikling og specialkompetencer.

Vi ser en række muligheder og potentialer i at udbygge samarbejde og samdrift på tværs af flere kommuner om forskellige udviklings- og driftsopgaver. Det kan øge kvaliteten og serviceniveauet i dele af indsatsen, og det kan give anledning til optimeringer og besparelser i indsatsen.

Muligheder for samarbejde og samdrift

Lokal forankring af beskæftigelsesindsatsen er afgørende for at sikre gode rammer for en helhedsorienteret indsats for borgere, og et tæt samarbejde med lokale virksomheder om at sikre jobtilknytning for den enkelte borger.

Vi ser dog samtidig muligheder for at udbygge samarbejdet på tværs af flere kommuner om forskellige områder, hvor indsatsen kan blive for "lille" i den enkelte kommune. Vi tror på, at det kan øge kvaliteten og serviceniveauet i dele af indsatsen, og at det kan give besparelser i indsatsen.

Vi har udarbejdet et selvstændigt katalog med 6 områder, hvor der kan ligge muligheder i, at kommunerne løser opgaver gennem samarbejde, samdrift eller sammenlægning. Det vil sige, at opgaverne løses ved, at ressourcer fra flere kommuner puljes. Det er områder, hvor potentialerne i samarbejde kunne være interessante at forfølge.

Vi tænker ikke, at der skal lovgives om et øget tværkommunalt samarbejde. Staten kan understøtte udviklingen ved at skabe gode og fleksible rammer for samarbejde og samdrift.

2 af vores forslag præsenteres nedenfor. Kataloget er beskrevet i bilag 1.

3 Niveauer for tværkommunalt samarbejde



VIRKSOMHEDS
-SERVICE

SERVICE OG
RÅDGIVNING
OM VEU

FASTHOLDELSE
AF
MEDARBEJDERE

DIGITALISERING

MODELLER
FOR SAMARB.
MED CIVIL
SAMFUND

KOMPETENCE
UDVIKLING

Virksomhedsservice i kommuneklynger

Vi foreslår, at virksomhedsservice i fremtiden varetages og leveres i tværkommunale enheder. Hver enhed består af 3-5 kommuner, som udgør et naturligt sammenhængende arbejdsmarked. Enheden varetager den opsøgende kontakt til virksomheder, og står for rådgivning, service og opbygning af samarbejde ift. rekruttering, opkvalificering, forebyggelse af sygemeldinger, fastholdelse af medarbejdere samt træning af udsatte borgere, mv.

Den tværkommunale enhed er en stærk samarbejdspartner for virksomhederne, og har kapacitet, viden og specialiserede kompetencer til at indgå i tæt samarbejde om alle aspekter og udfordringer ift. mangel på arbejdskraft. Enhedens rådgivning, service og samarbejde er målrettet mod de lokale brancher og virksomheder, som har størst arbejdskraftsbehov.

Endelig står enheden for at samle og facilitere samarbejdet - på tværs af brancheorganisationer, virksomheder, akasser, uddannelsesinstitutioner, erhvervsafdelinger og erhvervshuse - når der skal findes gode modeller og løsninger ift. at afhjælpe konkrete brancher og virksomheders mangel på arbejdskraft.

Fælles udvikling af digitalisering

Vi foreslår, at udvikling og implementering af en fælles tværkommunal platform for digital service til borgere, virksomheder og beskæftigelsesmedarbejdere samles i en enhed på tværs af de 17 sjællandske kommuner.

Opgaven er at sikre, at der etableres og implementeres en fælles digital platform og digitale løsninger, som gør det let og attraktivt for både virksomheder, beskæftigede og ledige at søge viden, rådgivning og betjene sig selv, 24 timer i døgnet, når det passer bedst hos den enkelte. Enheden skal sikre et agilt set-up, der kan tilbyde en vifte af relevante online tilbud om vejledning, rådgivning, kurser og træningsprogrammer.

Derudover skal enheden sikre, at beskæftigelsesmedarbejderne har adgang til gode vidensstøttesystemer, og digitale redskaber, som kan anvendes i dialogen og samarbejdet med borgere og virksomheder.

Endelig får enheden en vigtig rolle ift. at sikre implementering og optimal anvendelse af de digitale redskaber og løsninger i den daglige indsats, ude i de enkelte kommuner. En vellykket implementering er forudsætningen for at levere bedre service og hente besparelser via digitalisering.



Forenklings- muligheder

Det skal være let for borgere, virksomheder og beskæftigelsesmedarbejderne at navigere og lykkes i beskæftigelsesindsatsen. Vi skal derfor skabe tydelige og enkle incitamentter for borgere til at få job og ordinære løntimer.

Vi skal fjerne forhandlingsrum om adgang til forskellige ydelser fra mødet mellem borgere og beskæftigelsesmedarbejdere, så fokus hele tiden er på målet med indsatsen. Et ydelsessystem med færre ydelser og mindre kompleksitet ift. forskellige ydelsesniveauer og reguleringer af ydelser er et væsentligt skridt på den vej.

Forenklingmuligheder

Forenkling af lovgivningen indenfor beskæftigelsesområdet har været en aktuell dagsorden igennem mange år. Der er ofte mange forslag, men også en svær balance i at vurdere, om forslagene kan ramme den rette balance i at forenkle, give de rette incitamenter til resultater og understøtte, at kommunerne bevarer en aktiv beskæftigelsesindsats.

Regeringen har signaleret, at der nu er en vilje til at give slip på styringen og acceptere kommunale forskelligheder i indsatsen, for at kunne forenkle og skabe besparelser. Det ser vi et potentiale i.

Forenkling kan muliggøre effektiv udvikling af indsatsen, og vi ser en række potentialer, som ikke blot handler om at spare ressourcer. Det handler også om at arbejde mere effektivt med serviceudvikling, den jobrettede indsats, den helhedsorienterede indsats og digitalisering. Hvis reglerne er mere enkle, kan vi i højere grad agere fleksibelt og efter behov.

Bidraget skal ses i lyset af, at de 17 kommuner i udgangspunktet ser en indsats, der i højere grad bygger på tillid og valgfrihed, men også at der er noget grundlæggende sundt i tankesættet om rettigheder og pligter i beskæftigelsesindsatsen.

Derudover er vores tilgang også, at der skal skrues ned for proceskravene. Samtidig er der dog også noget sundt i fælles standarder og et vist fælles ambitionsniveau for kontakten og indsatsen i beskæftigelsesområdet.

For at forenkle må der nødvendigvis være forhold, man går på kompromis med – noget der er mindre kontrol og styring med. Der må være tillid til, at borgere og virksomheder benytter ydelser og indsats efter hensigten, og at kommunerne løfter opgaven efter hensigten.

Med de nuværende regler er der på nogle områder så komplekse regler af intentionerne fortaber sig. Her kan forenkling også bidrage til at incitamentene bliver mere tydelige og drivkraften for, at borgere, virksomheder og kommuner benytter ydelser og indsats efter hensigten.

Der er formuleret 18 forenklingforslag i et bagvedliggende katalog (bilag 2), jf. oversigten nedenfor. Det er "store forslag", da vi mener, det er det, som nytænkning kalder på. Detaljerne er væsentlige næste skridt, og kræver selvfølgelig grundig behandling. Vi stiller os gerne til rådighed.

FORENKLINGSMULIGHEDER

Mødet med borgere og virksomheder

1. Færre målgrupper
2. Et enkelt ydelsessystem med færre forhandlingsrum
3. Et enkelt forløb for sygemeldte
4. Tydelige positive incitamenter i ydelsessystemet
5. Vejledning om rådighed og pligter mv. ud af samtalen.
6. Forenkle virksomhedsordninger.
7. Varighed af virksomhedspraktik kan udvides med ordinære timer.
8. Forenkle uddannelsesordninger
9. Min. timetal på fleksjob og bedre incitamenter til udvikling for virksomheder og borgere

Tværfaglig indsats

10. Afskaf rehabiliteringsteam. Væk fra fastlåste og formelle samarbejdskonstruktioner til relational koordinering og fælles mål.
11. Styrke mulighederne ift. jobvejen til uddannelse for unge

Ret og pligt

12. Mere tillid - regler omkring om 225 timers reglen og kontanthjælpsloft afskaffes.
13. Forenkling af sanktionstyper
14. Færre proceskrav ift. hvilke indsatser, der tæller som indsats.

Styring

15. AMK supplerende målinger afskaffes
16. Mindre rigid styring på fokusmaal.
17. Enklere rammer for puljestyling/administration
18. Undlade konto 5/konto 6 opdeling af beskæftigelsesindsatsens finansiering