

Bilag 2 Forenklings- katalog

Vi har i processen med indspillet haft fokus på mulige veje til forenkling af indsatsen, som kan bidrage til mulighederne for at løse indsatsen mere effektivt.

I en virkelighed, hvor der skal findes massive besparelser og fortsat opnås resultater, så er forenklingsdagsordenen mere aktuell og nødvendig end nogensinde før.

Der er formuleret 18 forenklingsforslag som samlet præsenteres i dette bilag. Det er ikke nødvendigvis nyt stof/nye forslag, men udtryk for vores vurdering af hvor man sætter ind med størst effekt.

Forenklingmuligheder

Forenkling af lovgivningen indenfor beskæftigelsesområdet har været en aktuel 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, men også handler 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 jobcenter og arbejdsmarkedschefer 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 gerne må skrues ned for proceskravene. Men 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 større tillid til, at borgere og virksomheder benytter ydelser og indsats efter hensigten. Til gengæld er der også med de nuværende regler, på nogle områder, så komplekse regler, at intentionerne fortaber sig. Her kan forenkling også bidrage til at incitamenterne bliver mere tydelige og drivkraften for, at borgere og virksomheder benytter ydelser og indsats efter hensigten.

Der er formuleret 18 forenklingforslag i et bagvedliggende katalog. Det er "store forslag", da vi mener, det er det, som nytænkning kalder på. Detaljerne er et væsentligt næste skridt og kræver selvfølgelig grundig behandling.

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 indsats, der tæller som indsats.

Styring

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



Forenklingskatalog

TEMA

Mødet med borgere og
virksomheder

1. Færre målgrupper

Ideen

LAB-loven sætter rammen for beskæftigelsesindsatsen, og der tages afsæt i en række forskellige målgrupper - i alt 13 særlige målgrupper under 7 forskellige ydelsesområder. De mange målgrupper og ydelsesgrupper giver i sig selv en kompleksitet. Selvom lovgivningen på tværs er gjort mere enkel, så er der fortsat behov for viden om de rettigheder og pligter, der knytter sig til målgrupperne.

En vej til at forenkle og styrke kommunernes optimeringsmuligheder er ved at reducere omfanget af målgrupper. Det vurderes at antallet af målgrupper/ydelser med fordel kan reduceres fra 7 til 4-5 gennem afskaffelse af:

- Ressourceforløb
- Jobafklaringsforløb for sygemeldte
- Revalidering
- Evt. sammenlægning af grupperne under kontanthjælpsydelser under ét.

Der er vores vurdering, at målgruppernes behov kan løftes, uden der er behov for særlige målgruppespecifikke indsatser, hvilket vil styrke kontinuiteten i indsatsen. F.eks. er indsatsen for borgere i ressourceforløb meget lig indsatsen for aktivitetsparate. Indsatserne bygger på nogenlunde samme evidensgrundlag, som er mere drevet af den enkeltes livssituation end deres ydelsesgrundlag.

Revalidering omfatter i dag en meget begrænset gruppe, og effekterne af indsatsen vurderes at kunne opnås ad andre veje end opretholdelse af særskilt ydelse og rettigheder for denne begrænsede gruppe.

Gevinster

- Færre skift og overgange, som reducerer kompleksitet for borgerne og mindsker videnstab ifm. sagsbehandlerskift.
- Større målgrupper, som giver bedre muligheder for at optimere indsatsen og drage læring ift. virkningsfulde indsatser.
- En lettere ydelsesadministration, hvor der er færre ændringer i ydelser.

Risici

- En lille reduktion i mulighederne for at imødekomme særlige behov for indsatser.
- Reduceret mulighed for borgere med nedsat arbejdsevne til at få ordinær uddannelse. Kan evt. håndteres ved bedre adgang til handikaptillæg eller forhøjet SU.
- Sværere at bruge ydelse til at motivere for indsats for særligt unge, hvor der hidtidigt har været ret til aktivitetstillæg for aktivitetsparate unge.

Opmærksomhedspunkter

Ressourceforløbsydelse under jobafklaring er etableret som ydelse for at undgå, at der er sygemeldte borgere, som står uden forsørgelsesgrundlag. Det kunne tidligere ske, hvis de ikke længere var berettiget til sygedagpenge, og heller ikke havde ret til kontanthjælp.

Dette hensyn kan evt. tilgodeses ved, at sygedagpenge bliver en ret - også for den sygemeldte, der ville være overgået til jobafklaring. Vi foreslår, at sygemeldte efter 6 måneder får ret til sygedagpenge på nedsat niveau, således at de er sikret en ydelse.

2. Et enkelt ydelsessystem

Ideen

De indkomsterstattende ydelser består i dag af en række ydelser og ydelsesniveauer, som varierer ud fra borgerens tidligere indkomst, uddannelsesbaggrund, alder, tilknytning til Danmark, forsørgerpligt osv. Ydelseskommisionen har opgjort, at der alene indenfor kontanthjælpsområdet er 37 forskellige satser. Når der tillægges muligheder for at regulere ydelserne på grund af boligstøtte, særlig støtte, kontanthjælpsloft og 225-timersreglen, bliver kompleksiteten ganske stor.

Nogle af de forskelle, der er i ydelserne, er betinget af sagsbehandlernes vurderinger af den enkelte borgers muligheder og behov. Det giver i en række tilfælde et u hensigtsmæssigt behov for, at dialogen med borger kommer til at handle om, hvordan de undgår at blive sænket i ydelse, og hvad der er kravene for at blive ved med at være berettiget til et bestemt ydelsesniveau.

Tanken er, at ydelsessystemet, som foreslået af ydelseskommisionen - gøres enklere og alene skal give incitamenter til job - ikke forhandling af, hvilken ydelse, visitationskategori eller andet borgeren skal placeres i. Det kunne f.eks. være ved afskaffelse af visse ydelser, jf. foregående forslag og sammenlægning af kontanthjælpsydelser under et med en høj og lav sats, med og uden forsørgertillæg.

For alle ydelsesområder vurderer vi, at det kan være hensigtsmæssigt at borgere og virksomheder mødes af samme incitamentsstruktur som kommunerne, med en reduceret ydelse over tid. Det kunne f.eks. være ved et nedsat ydelsesniveau efter 6 måneder med henblik på at styrke incitamentet til hurtig afgang fra offentlig forsørgelse.

Gevinster

- Færre konflikter, hvor sagsbehandlers vurdering af den enkelte får betydning for deres ydelse. Det kan bidrage til et styrket fokus på målet om job og uddannelse.
- Undgå incitamenter til at især de unge ikke ønsker at overgå fra aktivitetsparat til uddannelsesparat.
- Færre satser og overgange mellem ydelser, som reducerer kompleksitet for borgerne og kommunale medarbejdere.
- En lettere ydelsesadministration og færre fejl i ydelsesadministration, hvor der er færre ændringer til beregning af grundydelsen og mindre administration.

Risici

- Mindre mulighed for at differentiere ydelsesniveauer til at understøtte nogle særlige behov.
- Sværere at bruge ydelse til at motivere for indsats for særligt unge, hvor der hidtidigt har været ret til aktivitetstillæg for unge, der har en lang vej til uddannelse.
- Stigende omkostninger til ydelse, hvis der ikke findes den rette balance.

Opmærksomhedspunkter

Ydelsessystemet, som det er i dag, er udviklet over tid og for at imødekomme en række hensyn om at sikre de rette incitamenter til at tage job og uddannelse.

3. Et enkelt forløb for sygemeldte

Ideen

Indsatsen for sygemeldte har et stort fokus. Det er en af de centrale udfordringer for kommuner og arbejdsgivere at få reduceret sygefraværet for at få reduceret arbejdskraftudfordringen. Det er vores vurdering, at der i indsatsen for sygemeldte er et betydeligt forenklings- og forbedringspotentiale ved at tænke indsatsen anderledes. Vi har brug for at dreje fokus endnu mere over på udvikling og muligheder i stedet for status i forløbet.

En af de centrale forbedringsmuligheder ligger i et langt stærkere samarbejde med arbejdsgivere, om den forebyggende og tidlige indsats for sygemeldte med risiko for langvarigt sygefravær. Et andet potentiale ligger i at mindske overgangene mellem dagpenge og sygedagpenge, når ledige sygemeldes. Der er alt for meget tab af momentum og viden i indsatsen i disse overgange, som kan forlænge ledighedsforløbet, og perioden inden der bliver sat indsatser i gang.

Det foreslås, at det undersøges, om der er muligheder i en større ændring af sygedagpengeområdet, således af indsatsen og ydelsesansvaret for beskæftigede sygedagpengemodtagere varetages af den kommune, som arbejdspladsen er tilknyttet. Det giver mulighed for at styrke det målrettede samarbejde og service ift. virksomheder, og styrke mulighederne for at tilrettelægge en ensartet indsats med afsæt i alle muligheder på arbejdspladsen.

I det omfang de sygemeldte bliver ledige i forløbet, kan indsatsen overgå til borgerens bopælskommune, hvis den enkelte ønsker det.

Derudover foreslås det, at ledige, der sygemeldes, fortsat modtager dagpenge, men fritages for rådighed pga. sygemelding. Det kan bidrage til at fastholde fokus i jobplanen, dog med øje for evt. skåne- og afklaringsbehov ol.

Gevinster

- Mere effektivt og enkelt samspil med virksomheder ift. at forebygge og håndtere sygefravær.
- Mulighed for et stærkere samspil med virksomheder gennem f.eks. brancheretning af indsatsen.
- Færre overgange mellem ydelser, som reducerer videnstab i indsatsen og oplevelsen af manglende kontinuitet for sygemeldte og kommunale medarbejdere.
- Besparelser ift. transport og tid.
- En lettere ydelsesadministration ved at der er færre skift mellem dagpenge og sygedagpenge.

Risici

- Der kan være øgede ydelsesudgifter i at sygemeldte forbliver på dagpenge, hvis forløbet bliver langvarigt. Det kan opvejes af gevinster ved at ydelsesniveauet nedsætte gradvist på sygedagpenge over tid, jf. forslag 3.
- Nogle sygemeldte vil få længere transport, hvis du skal have fysisk møde med den ansvarlige kommunale enhed. Risikoen kan mindskes, hvis der generelt er mulighed for digital opfølgning.
- Der kan opstå en ny overgang for den langvarigt sygemeldte til indsats i egen kommune ved evt. afskedigelse.

Opmærksomhedspunkter

Ændringen vil betyde en udgiftsforskydning mellem kommuner, hvor kommuner med relativt mange arbejdspladser vil få relativt store forpligtigelser. Det skal således findes en vej til omfordeling af administrative ressourcer.

4. Tydelige positive incitamenters i ydelsessystemet

Ideen

I dag er ydelsessystemet bygget op om ideen om, at der skal være gode incitamenters til arbejde. Det er dog typisk givet ved, at ydelsen nedsættes, hvis den enkelte **ikke** har et arbejde. På den måde bliver incitamenterne rettet mod at "straffe" de, der ikke opnår det ønskede og i mindre grad mod at belønne dem, der opnår ordinært lønnede timer.

Det foreslås, at der i lighed med reform og ydelseskommisionernes anbefalinger, i højere grad lægges vægt på positive incitamenters til arbejde. Et bud kan være at ydelseniveauet automatisk reduceres efter fx. 6 måneder for alle ydelser for at give incitamenters til hurtig jobudslusning. Det suppleres af, at den enkelte kan supplere ydelse med ordinære løntimer uden fradrag i kontanthjælpen indtil det oprindelige niveau. Herefter sker der delvist fradrag i kontanthjælpen.

Det betyder, at borgerne, ligesom kommunerne oplever, at der er et incitament til hurtig udslusning til arbejde eller uddannelse, og at der er positive incitamenters til at tage ordinære timer, som en adgang til, og udvikling ud mod, arbejdsmarkedet.

For virksomheder, der får sygedagpengerefusion eller flekslønstilskud, kan der ligeledes arbejdes med en sænket refusion efter 6 måneder, som kan undgås, hvis der er iværksat en plan for gradvis tilbagevenden/Udvikling i timetal i job (tanken om fleksjob er uddybet i forslag 9).

Gevinster

- Tydelige positive incitamenters til at tage job.
- Enkle incitamenters, som er objektive og står udenfor forhandling. Det handler alene om at honorere en hurtig afgang til job og også understøtte småjob og lønnede timer.
- En lettere ydelsesadministration, hvor der er færre ændringer til beregning af grundydelsen og mindre administration og mindre kontrol af ydelser.

Risici

- Mindre mulighed for at differentiere ydelseniveauer til at understøtte nogle særlige behov.
- De mest udsatte oplever en lavere indtægt end andre efter 6 måneder, hvis de ikke kan opnå ordinære timer.
- Sværere at bruge ydelse til at motivere for indsats for særligt unge, hvor der hidtidigt har været ret til aktivitetstillæg for unge, der har en lang vej til uddannelse.
- Virksomheder med højt sygefravær oplever en faldende medfinansiering af sygefravær.

Opmærksomhedspunkter

Forslaget vil medføre en større parallelitet mellem incitamenters for kommuner, borgere og virksomheder, som vurderes at kunne have en positiv beskæftigelseseffekt. Udgiftsvirkningen må der naturligvis regnes på, og der er en særlig udfordring i at sikre den rette balance i modregning af ordinære løntimer i kontanthjælpen, så der fortsat sikres det rette incitament til fuld selvforsørgelse.

Et enkelt ydelsessystem med tydelige positive incitamentter - en illustration

Ydelsessystemet, som det ser ud i dag, er opbygget gennem mange år og der er mange gode grunde til, at ydelserne er skruet sammen, som de er.

Ydelseskommisionen har peget på, at der på kontanthjælpsområdet er en betydelig kompleksitet, og det er da også den virkelighed, som vi oplever.

Kompleksiteten medfører fejl i ydelsesadministrationen - de seneste sager omkring fejl i sanktioneringer og administrationen af 225-timersreglen er gode eksempler på, at det ikke er nemt for kommunerne at administrere efter hensigten.

Forenkling er derfor velkomment i ydelsessystemet. Vi har ikke svaret på, hvordan detaljerne skal skrues sammen, men dog et bud på en udgiftsneutral vej at gå ift. forenkling.

Nedenfor er vores forslag illustreret med tre grundtanker, der kunne være mulige veje for et forenklet ydelsessystem (ved siden af) og en illustration af mekanismerne i ydelsesforløbet (boksen nedenfor).

1. Enkel ydelsesudmåling og incitament til hurtig udslusning

Alle ydelser udmåles med en lav og høj sats med og ude forsørgertillæg, der nedtrappes over tid - fx ved 6 måneder for at understøtte gode incitamentter til hurtig udslusning.

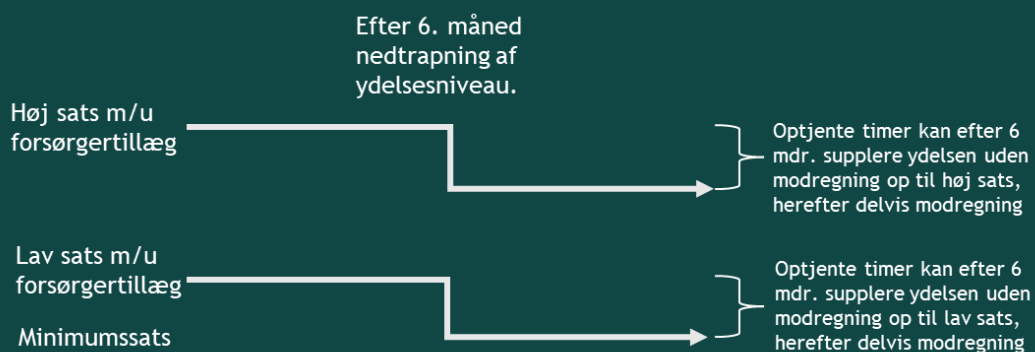
2. Færre overgange og ydelser

Antallet af ydelsesgrupper reduceres og sygemeldte ledige skal ikke skifte ydelse ifm. sygemelding, men fritages for rådighed.

3. Positive incitamentter til lønnede timer

Det betaler sig at tage ordinære timer, hvor ordinære timer kun delvist modregnes i kontanthjælpen.

Illustration af tankerne om et enkelt ydelsessystem



5. Vejledning om rådighed, ret og pligt ud af jobsamtalen.

Ideen

Gennem de senere år er proceskravene til indhold i jobsamtaler i kontaktføreløbet lempet. Det har givet mulighed for, at samtalerne i højere grad fokuserer på det vigtige. Der er dog et almindeligt vejledningskrav, som skal løftes, hvor borger skal vejledes og rådgives om rådighedsforpligtigelsen og regler, der kan påvirke den enkeltes ydelsesniveau. For en del af målgruppen skal der også tages stilling til, om borger er omfattet af forpligtigelsen til at optjene 225 timer indenfor et kalenderår osv.

Denne vejledningspligt og de afledte konsekvenser ift. dokumentation betyder, at jobsamtaler ofte får et andet fokus end det, der er målet med kontaktføreløbet. Der bruges fortsat meget tid på vejledning og rådgivning om regler, dokumentation af og forhandling af sagsbehandlers vurderinger af indsatsmuligheder osv.

Nye digitale muligheder giver gode muligheder for, at den enkelte kan få både relevant og lettilgængelig vejledning og rådgivning om regler og ydelser via video, e-learning, chat ol.

I 11 sjællandske kommuner arbejder vi i dag med et forsøg om at få al vejledning til at ske udenom samtalen for ledige, så der kan fokuseres på job. Det er der potentiale i at udbrede. Der kan udvikles videre på modellerne for digital vejledning og rådgivning, der aktivt og intelligent kan sikre målgruppen den relevante og nødvendige vejledning.

Gevinster

- Styrket fokus på målet om job og uddannelse i jobsamtaler.
- Færre ressourcer anvendt på generel vejledning og rådgivning om regler.
- Styrket empowerment af borgerne gennem større eget ansvar og mulighed for at få vejledning og rådgivning om rettigheder og pligter.

Risici

- Risiko for manglende opmærksomhed på borgernes rettigheder og pligter i beskæftigelsesindsatsen.

Opmærksomhedspunkter

Forslaget kræver udvikling af digital platform, der kan styre og dokumentere vejledning til ydelsesmodtagere. Det kan i den sammenhæng overvejes, om der kan indlægges kommunikation til sagsbehandler, om borgere der mangler at få set vejledningsmateriale osv., således af sagsbehandler kan understøtte opmærksomheden på behov for vejledningen.

6. Forenkle virksomhedsordninger

Ideen

Samarbejdet med virksomheder i beskæftigelsesindsatsen kan tage mange former. Der er en lang række ordninger, som har sigte på at løfte forskellige målgruppers behov for opkvalificering, indslusning og afklaring ift. job ude på virksomhederne.

Det kræver typisk specialiserede kompetencer i beskæftigelsesindsatsen at formidle, hvordan de forskellige ordninger kan bringes i spil, og hvordan de anvendes. Paletten rækker fx. over

- Løntilskud
- Praktik
- Fleksjob
- Jobrotation
- Virksomhedsrevalidering
- Opkvalificeringsjob
- Trainee
- Voksenlærling
- Personlig assistance
- Handicapkompenenserende ordninger

Det at viften af ordninger forenkles. Mulighederne for forenkling kan have forskellig form. Enkelte ordninger kan evt. samtænkes (fx. løntilskud, trainee og virksomhedsrevalidering). For andre er regelforenkling og sanering af kravene til anvendelse et væsentligt behov. Det gælder f.eks. jobrotationsordningen, hvor anvendelsen er reduceret betydeligt efter stramninger i reglerne. Fælles på tværs af ordninger gælder, at anvendelsen kan styrkes gennem udvikling af den digitale understøttelse af ordningerne.

Gevinster

- En mere enkel samarbejdsflade til virksomheder.
- Lette administrationen for virksomheder ift. at indgå i samarbejde med kommunen.
- Mindre administration i kommunerne, hvis der udvikles en stærkere digital platform.
- En lettere ydelsesadministration, hvor der er færre ordninger med særlige ydelser, der skal administreres og understøttes.

Risici

- Der kan være en risiko for, at anvendelsen af ordningerne udvides og dermed, at det offentlige kommer til at påtage sig en større del af virksomhedernes udgifter til rekruttering og opkvalificering af arbejdskraft.

Opmærksomhedspunkter

7. Varighed på virksomhedspraktik kan forlænges ved ordinære timer

Ideen

Med forenklingsreformen er reglerne for varighed af virksomhedspraktikker gjort mere ensartet på tværs af målgrupper, hvor varighed er 4 uger, for de der er tættest på arbejdsmarkedet og 13 uger for de, der er langt fra arbejdsmarkedet.

For nogle ydelsesmodtagere er det et meget smalt tidsmæssigt vindue til at skabe resultater og skabe udvikling. I mange virksomheder kan det lykkes at få en aftale om at nogle timer afviklet som ordinært lønnede timer og evt. også en aftale om, at det kan blive til flere ordinære timer.

Her skal kommuner, borgere og virksomheder i samarbejde finde ud af, om det kan lade sig gøre inden for lovgivningens ramme og i sammenhæng med virksomhedspraktikken. Det kan kræve, at der dokumenteres, at de ordinære timer og virksomhedspraktikken er inden for nye jobfunktioner ift. den tidligere praktik, fordi virksomhedspraktikken kun må vare 4 uger. Det giver med andre ord noget administrativt bøvlet at fortsætte et praktikforløb, selvom der er god udvikling i forløbet for den enkelte.

Derfor foreslås det, at virksomhedspraktikker fremadrettet kan fortsættes, hvis der opnås ordinære timer. Det vil skabe en bedre og mere fleksibel ramme omkring udvikling i virksomhedspraktikker.

Gevinster

- Større fleksibilitet i anvendelse af praktikordningen.
- Styrket mulighed for, og fokus på, at arbejde med ordinære timer og udvikling i ordinære timer.
- Mindre administration ift. at "definere" nye jobfunktioner for at kunne fortsætte et praktikforløb.

Risici

- For mange lange forløb, der får lov at fortsætte med få ordinær timer uden udsigt til udvikling.

Opmærksomhedspunkter

Det kan være hensigtsmæssigt at have et krav om udvikling i ordinære timer over tid for at fortsætte virksomhedspraktikken. Erfaringerne fra "Flere skal med" peger bl.a. på, at det er virkningsfuldt, når der kontinuerligt er et fokus i opfølgningen på mulighederne for udvikling i ordinære timer, både for virksomhed, den enkelte og kommunen. Hvis virksomheden ikke kan tilbyde de rette rammer for udvikling, kan der være grund til at finde en ny virksomhed, der kan tilbyde den rette ramme for udvikling.

8. Forenkle uddannelsesordninger

Ideen

Opkvalificering af ledige er blevet et væsentligt strategisk værktøj i beskæftigelsesindsatsen for at sikre virksomhederne kvalificeret arbejdskraft. Der etableres løbende forløb i samarbejde med uddannelsesinstitutioner og virksomheder/brancher med henblik på at skabe et målrettet kompetenceløft til særlige områder. Derudover etableres der løbende mange enkeltstående forløb rettet mod områder med gode beskæftigelsesmuligheder.

Parterne er bl.a. gennem de regionale arbejdsmarkedsråd stærkt inddraget i at sætte retning for hvilke uddannelsesområder, der bør være fokus på, og hvor kommunerne har mulighed for at få statslig medfinansiering på uddannelsesudgiften.

Der er 3 større afgrænsede områder, som hver især har tilknyttet regionale eller nationale positivlister ift. uddannelsesområder, der kan tages under ordningen. Der anvendes mange ressourcer på at administrere og udvikle positivlisterne i regionerne, ligesom kommuner og uddannelsesinstitutioner anvender mange ressourcer på at orientere sig i listerne og evt. at lobbye for optagelse af nye uddannelser aftalt i samarbejde med uddannelsesinstitutioner og virksomheder.

Det er vurderingen, at uddannelsesordningerne med fordel kan forenkles, så antallet af positivlister reduceres og gøres nationale.

Gevinster

- Nationale positivlister kan bidrage til at virksomheder og uddannelsesinstitutioner oplever en ensartet mulighed for samarbejde om opkvalificering på tværs af regioner.
- Styrke anvendelsen af uddannelse og mulighederne for at indgå samarbejde med virksomheder og uddannelsesinstitutioner om opkvalificeringsprojekter.
- Lette administrationen i regioner og stat ift. at udvikle og vedligeholde positivlister.
- Lette administration i kommunerne ift. at orientere sig i hensigtsmæssige uddannelsesområder.

Risici

- En åbning for større adgang til uddannelse kan medføre en glidning i indsatsen over mod større anvendelse af uddannelsesordninger, som kan have en fastholdende effekt.
- Mindre fleksibilitet lokalt ift. optagelse af uddannelser på positiv liste.

Opmærksomhedspunkter

Forslaget giver mulighed for at reducere de administrative ressourcer, der er anvendt på at overvåge arbejdsmarkedet og behovet for opkvalificering i de regionale arbejdsmarkedskontorer.

9. Krav om minimum for timetal i fleksjob og styrkede incitamentter til udvikling i timer

Ideen

Fleksjobordningen anvendes i stigende grad. I 2022 var der godt 102.000 personer der var i fleksjob. Der er en stigning på ca. 12 pct. ift. 2020. Der har gennem de senere år været et godt fokus på at få afklaret flere ift. deres muligheder for at udnytte en rest arbejdsevne i fleksjob. Der er kommunerne blevet dygtigere til at formidle til job, så antallet af ledige fleksjobvisiterede er faldet.

Der er i dag mulighed for at iværksætte fleksjob med meget få timer, som en indgang til fleksjob. Det er en relativt dyr ordning for kommunen.

Kommunerne har et klart incitament til løbende at øge timetallet for at reducere omkostningerne. For fleksjobberne og virksomhederne er incitamentterne imidlertid svære at få øje på. Fleksjobbere får det samme i løn uanset timetal og virksomheden skal betale mere, når timetallet øges.

Det er en uhensigtsmæssig konstruktion, som betyder, at det kan være svært at få det rette fokus på udvikling i fleksjob.

Det foreslås, at der sættes et minimum for antallet af timer i udviklingsfleksjob - evt. efter en periode på et ½ år. Samt at der evt. findes en model for at styrke incitamentterne for udvikling, således at dækningsgraden for udviklingsfleksjob falder, hvis der ikke er udvikling.

Gevinster

- Mindsker udgifterne til fleksjobordningen for kommunerne.
- Styrker mulighederne for at arbejde med udvikling i fleksjob, og på den måde udvides arbejdsudbuddet.
- Virksomheder og ledige får styrkede incitamentter til at holde fokus på udvikling i jobbet.

Risici

- Der kan være en gruppe, som får svært ved at opnå fleksjob/fastholde fleksjob.
- En stigning i aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere eller førtidspensionister, som kan være de alternative veje for den målgruppe, der ikke kan opnå fleksjob.

Opmærksomhedspunkter

Et timekrav på fleksjobordningen hæver adgangskravet til ordningen og kan mindske brugen af fleksjob, og dermed muligheden for nogle, til at få et eller fastholde et "almindeligt" ansættelsesforhold med en virksomhed. Der er imidlertid gode muligheder for at arbejde med ordinære timer under et kontanthjælpsforløb, hvilket kan være der, der i første omgang arbejdes med fokus på ordinært lønnede timer og udvikling i ordinært lønnede timer, som kan udvikle sig til et fleksjob.



Forenklingskatalog

TEMA

Tværfaglig indsats

10. Afskaf rehabiliteringsteams

Ideen

Indsatsen omkring de udsatte borgere har udviklet sig betydeligt gennem de senere år med et betydeligt stærkere fokus på en jobrettet og helhedsorienteret indsats - også for denne gruppe.

Med de nuværende indsatser omkring fx step up og IPS, er der på mange måder gode redskaber og metoder til at rykke de udsatte borgere ud mod arbejdsmarkedet. Det styrker indsatsen, når der kan arbejdes fleksibelt med inddragelse af forskellige fagligheder, og det ikke sker gennem tunge administrative konstruktioner, som rehabiliteringsteamet må anses for at være.

Med implementeringen af hovedloven, der skal hjælpe kommunerne med at arbejde mere helhedsorienteret med udsatte borgere, bliver der endnu bedre mulighed for at arbejde med én plan for de særligt udsatte grupper, og dermed mindskes behovet for Rehabiliteringsteams.

Rehabiliteringsteamet er en uhensigtsmæssig konstruktion med unødige bureaukratiske proceskrav (sygemeldte borgere skal have sin sag behandlet inden 4 uger inden overgang til JAF, indhentning af LÆ-265, indsatsgaranti, mv.), samt ressourcetungt, og ikke altid nødvendigt for den enkelte borger.

Gevinster

- Afskaffelse af en tung administrativ konstruktion.
- Mindre ressourceforbrug på afklaring, forberedelse, møder, indhentning af lægelig dokumentation m.v.
- Borgerne oplever i stedet en relationel koordinering og mere fleksibel inddragelse af fagligheder.
- Borgerens fremtid i relation til ydelse og indsats afgøres ikke af fagligheder, som ikke kender borgeren.
- Mere udviklingsfokus og mindre afklaringsfokus.
- Kan frigøre ressourcer i regionen til bedre at kunne leve op til efterspørgslen efter vurderinger m.v.

Risici

- Borgeren oplever evt. i mindre grad involvering af flere fagligheder, herunder fra regionens kliniske funktion.
- At der ikke i tilstrækkeligt omfang er sat en ramme for de fleksjobvisiteredes muligheder, i fleksjobforløbet, ved visitation til fleksjob.
- Et mindre eftersyn/gennemgang af borgerens sag som kan bidrage til, at borgeren får den rigtige støtte.

Opmærksomhedspunkter

Der skal for sager om førtidspension og fleksjob fortsat være en behandling af sagen ift. vurdering af berettigelse og afgørelse.

For førtidspension er kommunens pensionsnævn evt. tilstrækkeligt, mens der for fleksjob skal findes et alternativ. Her kan et mindre udvalg på tværs vurdere og afgøre berettigelsen af fleksjob for den enkelte borger.

11. Flere alternative veje for udsatte unge

Ideen

Resultaterne for unge, der har deltaget i STU-forløb, vurderes at være meget begrænsede. Resultaterne viser, at indsatsen ikke øger de unges muligheder for job/uddannelse, men derimod kan være med til at stigmatisere de unge. Samtidig er indsatsen meget ressourcetung og langvarig.

Vi ser, at der er en del af ungegruppen, som er særligt sårbare, som hverken profiterer af FGU-forløb eller STU-forløb, men hvor der er behov for at bruge andre indsatser, for at få dem tættere på arbejdsmarkedet eller uddannelsessystemet.

Vi ser derfor et behov for en alternativ vej til job og uddannelse, som i dag ikke rummes af FGU- eller STU-forløb. En alternativ vej til job eller uddannelse, som bygger på højere inddragelse af virksomheder, og hvor den unge får konkrete opgaver ude i virksomheden under rammer, som er forenelige med den unges støttebehov. Det kan være forløb, der eventuelt igangsættes i samarbejde med FGU for at bevare den tætte uddannelsestiknytning for de unge.

En midtjysk kommune har bl.a. gode erfaringer med et forebyggende forløb i virksomheder, som også afdækker andre veje end STU-vejen for de unge.

Gevinster

- Reducere omfanget af ressourcer anvendt på STU-forløb. De fleste kommuner oplever i dag stigende udgifter.
- Styrke job- og uddannelseseffekterne af indsatsen for gruppen af udsatte unge.
- De unge får positive oplevelser og selvtillid af at løse konkrete opgaver i virksomheder. Herunder kan de unge få motivation til at gå jobvejen.

Risici

- Kan og vil virksomheder etablere gode og meningsfulde forløb, der styrker de unges muligheder.
- Der er behov for fokus på at justere screeningen af de unges behov for at sikre, at de unge, der har et behov for STU-forløb, fortsat har adgang.

Opmærksomhedspunkter

Forslaget er ikke snævert knyttet til beskæftigelsesindsatsen, men bevæger sig i snitfladen mellem flere kommunale indsatser omkring de unge. Det kræver således et tæt tværgående samspil i kommunerne og samarbejde med uddannelsesinstitutioner og virksomheder.



Forenklingskatalog

TEMA
Ret og pligt

12. Afskaf 225-timersreglen og kontanthjælpsloftet

Ideen

225-timersreglen og kontanthjælpsloftet er ordninger, der regulerer ydelsesniveauet, hvis borgeren ikke har ordinære timer og skal styrke incitamenterne for ydelsesmodtagere til at tage job, - også småjob med få ordinært lønnede timer. Ydelsen sættes ned, hvis der **ikke** er ordinære timer.

Det er en komplekst regelsæt, hvor det ofte er svært for borgerne at gennemskue, hvad der har ledt til reguleringer i ydelsen. Det er samtidig en administrative tung ordning både ift. løbende vejledning, vurderinger og ydelseshåndtering.

En fokusrevision af 225-timersreglen, der er gennemført af BDO for STAR i 2023 tydeliggør tyngden og viser, at kommunerne har meget vanskeligt ved at administrere reglerne efter hensigten. Fra tidligere evalueringer af kontanthjælpsloftet og 225-timersreglen er der endvidere blandede vurderinger af, om der er en beskæftigelseseffekt af ordningen. Samtidig peger evalueringerne på betydelige udfordringer ift., at de omfattede faktisk forstår deres muligheder ift. at agerer i tråd med intentionen.

Derfor foreslås det, at afskaffe reglerne og i stedet vende incitamenterne rundt, jf. tidligere, og give positive incitamentet til at belønne der hvor der opnås ordinære timer.

Gevinster

- En lettere ydelsesadministration og mindre administrativ tung vejledningsindsats.
- Færre ressourcer til vurdering af, om borger er omfattet, og kan varetage 225 timers ordinært arbejde årligt.
- En mere forståelig ydelsesstruktur for borgerne.
- En bedre mulighed for korrekt håndtering af ydelsen og dermed mindre risiko for fejl i ydelsen til borger.

Risici

- Der skal være noget andet til at erstatte incitamenterne til ordinære timer, som 225-timersreglen og kontanthjælpsloftet er tænkt til at understøtte.

Opmærksomhedspunkter

Visse grupper vil få højere ydelse ved afskaffelse af kontanthjælpsloft, hvilket kan reducere incitamentet til at tage job. Det kan evt. indtænkes i en ny ydelsesstruktur, som dette forslag skal ses i sammenhæng med.

13. Forenkling af sanktionstyper

Ideen

Med henblik på at sikre ydelsesmodtagernes medvirken i indsats og pligter er der i dag flere sanktionsmuligheder, som kan bringes i spil. Det er et godt værktøj overfor nogle ydelsesmodtagere og kan være et hensigtsmæssigt greb, når det er svært at få den enkelte til at medvirke aktivt og indenfor de rammer, der er sat i jobplanen.

Der er imidlertid mange sanktionstyper og omfattende dokumentationskrav knyttet til sanktioneringer. Det kan både være svært for sagsbehandler at administrere korrekt, og heller ikke altid nemt for den enkelte borger at følge baggrunden for forskellige sanktioner. Ankestyrelsen gennemfører i øjeblikket en praksisundersøgelse, som peger på en række udfordringer i administrationen.

Der er begrænsede effektstudier af sanktioner og deres virkning. STAR har i 2016 udarbejdet en effektanalyse, som peger på, at sanktioner ikke har betydning for afgang fra ydelse. Der er flere, der afgår til selvforsørgelse, men også markant flere der vender tilbage til ydelsen.

Vi foreslår med den baggrund, at omfanget af sanktioner reduceres, og mere tænkes som et nødgreb, der tages i anvendelse, når borgerne ikke medvirker, og når det fremmer borgerens rådighed.

Gevinster

- Færre konflikter i sagsbehandlingen.
- En lettere ydelsesadministration og mindre administrativ tung vejledningsindsats.
- Større gennemsigtighed for borgere i sanktioneringsmuligheder.
- En mere behovsbestemt sanktionspraksis, som kun bringes i spil, når det fremmer borgerens rådighed.

Risici

- Forskellig praksis på tværs af kommuner/sagsbehandlere ift. Anvendelse af sanktioner.
- Kan medføre færre sanktioner og deraf stigende udgifter til ydelse.

Opmærksomhedspunkter

Det er et væsentligt hensyn at eventuelle sanktionsformer har udmøntes og administreres enkelt. Komplexitet øger risikoen for fejl i administrationen.

14. Færre proceskrav ift. hvilke tilbud der tæller som tilbud

Ideen

Fra 2024 vil virksomhedspraktik, ordinær uddannelse og ordinært lønnede timer være de eneste greb/indsatser, som indgår i opgørelser, der indgår i fokusrådet omkring indsatser til målgrupperne.

Ordinært lønnede timer bliver dermed sidestillet med tilbud, hvilket er positivt. Kommunerne har gennem de seneste år styrket samarbejdet med virksomhederne og øget brugen af ordinært lønnede timer. Der er mere potentiale i det.

Til gengæld indsnævres tilbudsviften ved, at jobsøgningsforløb, helbredsrehabiliteringsforløb, personlige jobformidlingsforløb m.v. ikke længere betragtes som tilbud. Den prioritering, der understøttes med fokusrådet på beskæftigelsesområdet, vil nødvendigvis komme til at afspejle sig i, hvordan der gives tilbud, og der bliver behov for at eskalere opsøgningen af virksomhedspraktik markant.

Vi ser en betydelig risiko for, at effekten af virksomhedssamarbejdet falder, og det vil være nødvendigt at iværksætte virksomhedspraktikker, der ikke er meningsfulde, for at leve op til aktivitetskravene. Det styrker indsatsen, at der er forløb, der er orienteret mod at skabe eller understøtte det gode match mv. Derfor foreslås det, at proceskravene ift. tilbud fjernes.

Gevinster

- En større variation i tilgangen til den enkeltes forløb.
- Større mulighed for at rumme forskellige behov i beskæftigelsesindsatsen og have en aktiv indsats for alle.
- Bedre mulighed for at prioritere og understøtte det gode match mellem borgere og virksomheder og skabe virkningsfulde praktikker med fokus på ordinære timer.
- Bedre mulighed for at understøtte den enkeltes eget initiativ ift. jobsøgning (empowerment).

Risici

- Færre virksomhedspraktikker ift. det der kan opnås med de kommende ændringer af LAB-loven.

Opmærksomhedspunkter

Der kan være risiko for færre virksomhedspraktikker med en mere åben tilgang til tilbudssiden. Samtidig er det dog vores vurdering, at det vil være mere effektfulde tilbud, som leder til flere ordinære timer. I 2023 er der gennemført en fokusrevision omkring forenklingen af reformen, som evaluerer på en række elementer i reformen. Evalueringen viser, at kommunerne har skabt en tydelig bevægelse over mod stigende brug af ordinære timer, og at der generelt er opbakning i kommunerne til, at det er vejen til at styrke resultaterne. Resultaterne er ikke opnået gennem flere i virksomhedspraktikker, men nærmere ved bedre praktikker eller forløb, der alene bygger på ordinære timer.



Forenklingskatalog

TEMA
Styring

15. Supplerende målinger og mål afskaffes

Ideen

Kommunernes indsats på beskæftigelsesområdet overvåges løbende gennem benchmark på resultater og indsatser. Leverer kommunerne ikke resultater på det niveau, der kunne forventes, kan kommunen blive omfattet af et skærpet tilsyn med indsatsen.

Derudover følges kommunernes indsats og resultater på udvalgte områder, der årligt fastlægges af ministeren (ministerens mål).

STAR's 3 arbejdsmarkedskontorer administrerer det skærpede tilsyn, og har i den sammenhæng også udviklet en række målinger, som løbende følges og bringes ud i kommunerne, og supplerer resultat- og fokusmål.

De fælles målinger for resultater og indsats kan være hensigtsmæssige til at bevare det fælles fokus og referencepunkt omkring resultater og indsatser på tværs af kommuner. Det vurderes dog, at ministerens mål og den øvrige overvågning med fordel kan nedbringes. Alle de fælles målinger binder ressourcer i kommunerne, da de kræver opmærksomhed og håndtering politisk og administrativt.

Gevinster

- Klart og vedholdende fokus i den samlede resultatopfølgning, som understøtter det fælles resultatfokus i kommunerne.
- Reducerer omfanget af ressourcer i STAR's arbejdsmarkedskontorer, der er dedikeret til overvågning og analyse.
- Frigør kræfter i kommunerne til fokus på de særlige lokale initiativer for at løfte resultaterne af indsatsen.

Risici

- Mindre kontrol og viden på tværs af kommunerne om måden at indrette indsatsen på.
- Større forskellighed i kommunernes fokus og prioriteringer i indsatsen.

Opmærksomhedspunkter

16. Mindre rigid styring på fokusmål

Ideen

Kommunernes indsats på beskæftigelsesområdet overvåges løbende gennem benchmark på resultater og indsatser. Leverer kommunerne ikke resultater på det niveau, der kunne forventes, kan kommunen blive omfattet af et skærpet tilsyn med indsatsen.

Overvågning er understøttet af målinger, som relativt restriktivt måler på, om kommunerne gennemfører et antal jobsamtaler og aktivering indenfor et bestemt tidsrum. Efterlevelsen af målene kræver en stram styring og meget tæt monitorering, for at sikre overholdelse af målene og både administration og politisk niveau er optaget af overholdelse af målene. Styringen kan fx. lede til, at borgere skal indkaldes til flere samtaler indenfor kort tid - også når det ikke giver mening for borgeren.

De fælles målinger for indsatser kan være hensigtsmæssige til at bevare det fælles fokus og referencepunkt på tværs af kommuner på resultater og indsatser. Det vurderes dog, at målingerne med fordel kan sættes mindre restriktivt op.

Gevinster

- Færre ressourcer anvendt til at fin-tune produktionsstyringen til at "opdage" alle, som skal have samtaler.
- Styrker den individuelle tilrettelæggelse af indsatsen
- Færre ressourcer bundet til processer omkring opfølgning politisk og administrativt på målinger. Det gælder både i kommuner og hos STAR's arbejdsmarkedskontorer.
- Færre ressourcer anvendt på at udvikle og vedligeholde målinger i centraladministrationen.

Risici

- Risiko for at målingerne ikke fanger alle tilfælde, hvor borgere ikke får den tilsigtede indsats,

Opmærksomhedspunkter

Flere undersøgelser underbygger af kommunerne har et meget stærkt fokus på fokusmålene. Det fylder i administrationen og i ledelsesfokus - også hos den politiske ledelse.

En mindre rigid styring vil kunne bidrage til at flere kommuner efterlever fokusmålene uden den finmaskede styring, som det kræver i dag. Det er vigtigt, at det ikke alene er kommunernes styring der lettes. Der er mange ressourcer i staten bundet til overvågning og dialog med kommuner om styringen. En mindre restriktiv overvågning vil også lette administrationen der.

17. Enklere rammer for puljeadministration og styring

Ideen

Puljer repræsenterer på beskæftigelsesområdet stadig en væsentlig vej til udvikling af indsatsen og sikring af midler til ordinær uddannelse.

Administrationen ifm. med puljer er over flere omgange forsøgt lettet, men der er fortsat en relativt tæt styring af midler, der uddeles via puljer, herunder især socialfondsmidler, med også varslingspuljen, uddannelsespuljer og udviklingspuljer.

Puljestyringen følges af administrative opgaver, såsom:

- Løbende afrapporteringer og statusrapporter
- Sikring af det rette styringssetup.
- Puljeregnskaber med opgørelse af tidsforbrug og adskillelse af ressourcer til indsatser ol. fra andre udgifter.
- Revisionspåtegning og refusionshjemtagelse.

Administrationstygden vanskeliggør for nogle kommuner anvendelsen af puljeindsatserne.

Gevinster

- Færre administrative ressourcer til ovennævnte opgaver i kommunerne.
- Færre administrative ressourcer til at styre og overvåge puljeadministrationen i centraladministrationen.
- Bedre udnyttelse af puljer.

Risici

- Mindre sikkerhed for at ressourcerne anvendes til det ansøgte aktiviteter.

Opmærksomhedspunkter

Der er i forslaget meget forskellige puljer i spil - både puljer der udmøntes til udviklingsprojekter efter en ansøgningsrunde og puljer der dækker en andel af driftsudgifter ved fx ordinær uddannelse. Udfordringerne er naturligvis forskellige, men der er forenklingspotentiale i alle aktiviteter.

Det kan være relevant at fastholde en særlig stram styring på forsøgsprojekter, som skal danne afsæt for etablering af evidensbaseret viden.

18. Undlade opdeling af finansiering af beskæftigelsesindsats på konto 5 og konto 6

Ideen

Finansieringen af driften af beskæftigelsesindsatsen er idag opdelt. En andel er serviceudgifter og finansieres under konto 6. En anden del er efterspørgselstilpasset gennem budgetgarantien og finansieres under konto 5.

Opdelingen medfører en række udfordringer og lokalpolitiske overvejelser om, hvordan indsatsen kan finansieres med den bedst mulige balance mellem udgifter på konto 5 og 6. Ofte er medarbejdere i jobcentre finansieret af både konto 5 og konto 6 midler, med deraf følgende administrative midler bundet til at administrere sådan en løsning. Det skyldes at en stor del af det, der foregår i samtaleforløb, kan betragtes som indsats på linjer med andre tilbud, da det handler om støtte til jobsøgning og kontakten til virksomheder ol.

Der er grundlæggende ikke forskel på styrbarheden i de udgifter til indsats, der ligger på henholdsvis konto 5 og 6, men det er klart, at behovet for indsats naturligvis vil være påvirket af konjunkturudvikling og hvor mange borgere, der har brug for indsats.

Det foreslås, at finansieringen samles på enten konto 5 eller konto 6.

Gevinster

- Der bindes færre ressourcer til processerne omkring økonomi i beskæftigelsesområdet.
- Omfanget af ressourcer anvendt til at opgøre og estimere medarbejdernes tidsanvendelse på forskellige områder kan reduceres.
- Større gennemsigthed lokalt i den budgetmæssige sammensætning og det lokalpolitiske råderum.

Risici

- Hvis udgifterne placeres under konto 6, kan der være risiko for at ressourcer i beskæftigelsesindsatsen ikke tilpasses med den hastighed, som der kan være behov for ved konjunkturomslag, da kommunerne er underlagt en stram styring af serviceudgifterne.
- Ved fuld finansiering under konto 6 kan der også være risiko for, at det er vanskeligere for kommunerne at prioritere beskæftigelsesindsatsen

Opmærksomhedspunkter

En ændring kræver naturligvis en tilpasning i rammerne for den kommunale økonomi på både konto 5 og konto 6, hvor styringen og tilpasningen af kommunernes økonomi er meget forskellig.