

Kapitel 10. Ekspertgruppens anbefalinger til en ny arbejdsmarkedsindsats

10.1 En mere individuel og jobrettet indsats for forsikrede ledige

Høj beskæftigelse er en betingelse for velfærd og velstand. Beskæftigelsesindsatsen skal være med til at understøtte, at flest muligt får en plads på arbejdsmarkedet, og at virksomhederne får den arbejdskraft, de har behov for. Derfor har beskæftigelsesindsatsen en afgørende rolle og stor bevågenhed.

Gennem de sidste mange årtier er beskæftigelsesindsatsen løbende blevet reformeret og opprioriteret, hvilket har medvirket til at nedbringe den strukturelle ledighed og øge beskæftigelsen. Sammenlignet med andre lande har Danmark trods krisen fortsat høj mobilitet på arbejdsmarkedet, og langtidsledigheden og ledigheden blandt unge er relativt lav. Der er også løbende blevet oparbejdet viden om, hvad der virker i den aktive beskæftigelsesindsats, så indsatsen i dag i højere grad end tidligere bygger på evidens.

Regeringen har imidlertid vurderet, at der er behov for en ny beskæftigelsesindsats, hvis indsatsen i højere grad skal styrke lediges tilskyndelse til og forudsætninger for at komme hurtigst muligt i varig beskæftigelse – ikke mindst set i lyset af den to-årige dagpengeperiode. Derfor nedsatte regeringen i 2013 en ekspertgruppe, der skulle udarbejde en udredning af den aktive beskæftigelsesindsats.

Ekspertgruppen fik til opdrag at undersøge tre centrale spørgsmål og at komme med anbefalinger til en beskæftigelsesindsats, der varigt løfter beskæftigelsen på omkostningseffektiv måde med udgangspunkt i den eksisterende økonomiske ramme.

De tre spørgsmål, som danner udgangspunkt for ekspertgruppens arbejde, er:

- Hvordan sikres en beskæftigelsesindsats, der hjælper de ledige hurtigst muligt i varig beskæftigelse?
- Hvordan sikres en meningsfuld beskæftigelsesindsats, der tager udgangspunkt i den enkelte lediges behov – uden at svække princippet om, at ledige skal stå til rådighed for arbejdsmarkedet?
- Hvordan kan samarbejdet mellem virksomheder og jobcentre styrkes, herunder hvordan sikres et optimalt jobmatch, fx så virksomhederne får den mest kvalificerede arbejdskraft, og ledige kommer i varig beskæftigelse?

Første fase af ekspertgruppens arbejde, som afsluttes med denne rapport behandler beskæftigelsesindsatsen for forsikrede ledige. I forhold til kommissoriets opdrag om at betragte indsatsen for arbejdsmarkedssparate ledige, har ekspertgruppen valgt at fokusere på forsikrede ledige med henblik på at tilpasse den aktive indsats til den to-årige dagpengeperiode og i lyset af de netop gennemførte reformer for arbejdsmarkedssparate kontanthjælpsmodtagere. Visse af forslagene i rapporten vil dog have betydning for andre grupper af overførselsmodtagere, ligesom de generelle overvejelser i analyserne naturligvis også vil kunne indgå i fase to af ekspertgruppens arbejde.

Ekspertgruppen vurderer, at redskaberne i den aktive beskæftigelsesindsats i dag ikke i tilstrækkeligt omfang er målrettet den enkelte lediges konkrete behov. I stedet bærer indsatsen præg af, at ledige bliver skåret over én kam og får den samme indsats. Det kan skyldes, at de

nuværende lovgivningsmæssige rammer danner afsæt for en standardiseret beskæftigelsesindsats, som ledige og kommuner oplever som en barriere for en god og effektiv indsats. Samtidig bliver indsatsen ikke i tilstrækkelig grad tilrettelagt ud fra den nyeste viden om, hvad der virker bedst i forhold at få ledige i job.

Ekspertgruppen vurderer også, at der har været for lidt fokus på virksomhedernes behov for arbejdskraft i beskæftigelsesindsatsen. Generelt tilkendegiver virksomheder, at samarbejdet med jobcentrene som udgangspunkt fungerer godt. Men flere virksomheder efterlyser bedre hjælp, når de skal rekruttere ordinær arbejdskraft, og bedre koordinering på tværs af jobcentrene. Derfor er der et potentiale for at styrke virksomhedssamarbejdet i beskæftigelsesindsatsen, hvor virksomhederne i langt højere grad end i dag er udgangspunkt for indsatsen.

Danmark anvender – set i international sammenhæng – relativt mange ressourcer på beskæftigelsesindsatsen. Det hænger blandt andet sammen med, at mange grupper på kanten af arbejdsmarkedet er omfattet af den aktive indsats, og at ydelsesniveauet er relativt højt. Samtidig opfattes beskæftigelsesindsatsen af mange, som forholdsvis regeltung, hvorfor kommunerne bruger mange ressourcer på at administrere indsatsen.

Ekspertgruppen vurderer, at ressourcerne kan anvendes bedre end i dag, hvis kommunerne får større frirum i tilrettelæggelsen af indsatsen og klarere økonomiske incitamenter til at investere i de rigtige løsninger, hvis det bliver lettere at administrere indsatsen, og hvis indsatsen i større omfang bygger på viden om effekter og samtidig målrettes ledige, der har størst behov for hjælp til at komme i job.

Det er baggrunden for, at ekspertgruppen foreslår, at beskæftigelsesindsatsen i langt højere grad end i dag skal tage udgangspunkt i den enkelte ledige, bygge på tillid og ansvar til såvel ledige som kommuner samt have et klart fokus på både virksomheder og på at få ledige hurtigst muligt i varig beskæftigelse. Den to-årige dagpengeperiode sætter samtidig en ramme for indsatsen for forsikrede ledige. Den nye, kortere ydelsesperiode stiller krav til en tidlig, aktiv og effektiv beskæftigelsesindsats.

Ekspertgruppen lægger op til fem søjler i en ny arbejdsmarkedsindsats for forsikrede ledige, som anbefalingerne er struktureret efter:

- A. Ny, individuel og jobrettet indsats for den enkelte
- B. Målrettet brug af opkvalificering i beskæftigelsesindsatsen
- C. Styrket fokus på virksomhedernes behov
- D. Stykkede økonomiske incitamenter for beskæftigelsessystemet og mindre bureaukrati og proceskrav
- E. Ny tværgående organisering og interessentinddragelse

Tværgående for de fem søjler er, at arbejdsmarkedsindsatsen skal være mere enkel, indeholde flere muligheder for borgerne og kommunerne, flere rettigheder til de ledige og stille færre krav til kommunerne. Indsatsen skal understøttes digitalt og sikre større åbenhed omkring information og sagsgange mellem ledige, jobcentrene og a-kasserne.

10.2 Fem søjler i en ny arbejdsmarkedsindsats

A. Ny individuel og jobrettet indsats for den enkelte

En ny arbejdsmarkedsindsats skal bygge på, at ledige får mere ansvar og øget valgfrihed. Ledige skal i højere grad selv kunne tilrettelægge og have indflydelse på kontakten med

jobcentre og a-kasser. De øgede valgmuligheder skal til gengæld følges op af krav til ledige om, at de skal deltage i en intensiv jobsøgningsstøtte, og at opfølgningen på den enkeltes rådighed styrkes.

Jobcentre og a-kasser skal stille samtaler, rådgivning, jobsøgningsstøtte og andre aktiviteter til rådighed, der gør det muligt for den enkelte ledige at få en koordineret, sammenhængende og differentieret indsats. Kommunerne skal samtidig – som det også er tilfældet i dag – have mulighed for selv at investere yderligere i indsatsen og aftale supplerende aktiviteter med den enkelte ledige, hvor de finder det relevant.

Arbejdsmarkedsindsatsen skal kunne favne, at ledige er meget forskellige. Nogle er ufaglærte med 25 års erfaring på arbejdsmarkedet. Andre er nyuddannede. Der er også ledige med en faglært eller længere uddannelse, og unge uden hverken uddannelse eller erfaring. Nogle er ofte ledige, og andre er det sjældnere. Alle har de forskellige kompetencer og udfordringer i forhold til at komme tilbage på arbejdsmarkedet.

Indsatsen skal derfor tage udgangspunkt i den enkeltes forudsætninger og muligheder for at komme i job. Hvor nogle ledige primært har behov for at fokusere på egen jobsøgning og have større ansvar og valgfrihed, når indsatsen skal tilrettelægges, har andre derimod behov for tidlig og håndholdt hjælp til at søge job og blive opkvalificeret, fordi de vurderes at have sværere ved at finde et job hurtigt.

Indsatsen skal også være enklere. Færre proceskrav og detaljerede tidsfrister til samtaler og aktivering vil understøtte, at jobcentrene og a-kasserne i højere grad har fokus på indhold og resultater. Det vil forbedre kvaliteten af både samtalerne og indsatsen, og samtidig vil det frigøre ressourcer til at kunne levere bedre service til ledige.

Ekspertgruppen har haft særligt fokus på digitalisering som et redskab til at understøtte de grundlæggende principper om ansvar, valgfrihed og styrket rådighedsopfølgning. Ved at digitalisere indsatsen får både ledige og sagsbehandlere mulighed for løbende indsigt, bedre overblik og mulighed for at tilpasse indsatsen den enkeltes behov.

B. Måltrettet brug af vejledning og opkvalificering i beskæftigelsessystemet

For ledige, der har sværere ved at finde et job hurtigt og med behov for et kompetenceløft, handler indsatsen om at sikre, at den enkelte opnår et stærkere fundament, som øger chancerne for varig beskæftigelse.

Vejledning og opkvalificering skal fremover bruges som et måltrettet tilbud til ledige, der har lyst til at lære nyt og som har mod på at gå i gang med et uddannelsesforløb. Ledige, der ikke har lyst, skal ikke forpligtes til at tage en uddannelse eller kortere opkvalificeringsforløb. Det er spild af penge og af den lediges tid. Det betyder, at vejledning og opkvalificeringstilbud ikke længere bliver et tilbud, som ledige får pligt til at deltage i, men et tilbud som aftales mellem jobcentret og den enkelte ledige. Tilbuddene kan omfatte jobsøgningskurser, korte, jobrettede kurser og, i nærmere bestemte tilfælde, også egentlige uddannelsesløft.

Ufaglærte ledige og ledige, der mangler basale færdigheder, såsom læse-, skrive- og regnefærdigheder er særligt udsatte på arbejdsmarkedet. De skal have mulighed for et uddannelsesløft med det formål at styrke deres muligheder for at få en stabil og varig tilknytning til arbejdsmarkedet.

De nye rammer for vejledning og opkvalificeringsindsatsen skal derfor sikre, at aktiviteter uden klare effekter og som ledige reelt ikke kan se formålet med, bliver erstattet af tilbud, der sikrer reelle kompetencer og jobrettet uddannelse.

C. Styrket fokus på virksomhedernes behov

Et godt samarbejde mellem virksomheder og beskæftigelsessystemet kan styrke virksomhedernes muligheder for at rekruttere kvalificeret arbejdskraft og samtidig styrke lediges muligheder for øget tilknytning til arbejdsmarkedet.

Der skal derfor være større fokus på virksomhederne i arbejdsmarkedsindsatsen. Det indebærer, at jobcentrene skal kunne levere mere kundeorienteret og ubureaukratisk service til virksomhederne, der kan understøtte, at virksomhederne hurtigt og effektivt får den arbejdskraft, de har behov for.

Virksomhederne skal opleve, at jobcentrene leverer en proaktiv og koordineret service, der er tilpasset til den enkelte virksomheds behov. Jobcentrene skal fremover tilbyde virksomhederne systematisk hjælp til rekruttering af arbejdskraft, uddannelse og opkvalificering samt fastholdelse af medarbejdere fx i forbindelse med længerevarende sygemelding.

Et styrket fokus på virksomhedernes behov og et forbedret servicekoncept kræver, at medarbejderne i jobcentrene har den rette viden samt kendskab til arbejdsmarkedet og virksomhedernes behov. Derfor skal kendskabet til virksomhederne og deres måde at rekruttere medarbejdere på styrkes.

D. Styrkede økonomiske incitamenter for beskæftigelsessystemet og mindre bureaukrati og proceskrav

En ny arbejdsmarkedsindsats skal understøttes af den rette økonomiske styring, der giver kommunerne et klart og entydigt incitament for at få borgerne i varig beskæftigelse. Samtidig skal rammerne for arbejdsmarkedsindsatsen give bedre rum til, at den enkelte ledige, jobcenter og a-kasse sammen kan tilrettelægge indsatsen ud fra en individuel vurdering.

E. Ny tværgående organisering og interessentinddragelse

Arbejdsmarkedets parter og andre interessenter inddrages i dag i beskæftigelsesindsatsen på både lokalt, regionalt og nationalt niveau.

Det er eksperternes vurdering, at den nuværende organisering med regionale og lokale beskæftigelsesråd ikke i tilstrækkelig grad adresserer behovet for udvikling af arbejdsmarkedsindsatsen og tværkommunalt samarbejde på fremtidens arbejdsmarked.

Fremover skal inddragelsen af interessenterne give mere tyngde i partsinddragelsen og styrke samarbejdet med institutionerne i det enkelte arbejdskraftopland.

I de følgende afsnit findes en detaljeret gennemgang af indholdet i de fem søjler i en ny arbejdsmarkedsindsats.

10.3 Søjle A: Ny, individuel og jobrettet indsats for den enkelte

Den nuværende aktive beskæftigelsespolitik har i et vist omfang karakter af et "standardprodukt", der skal leve op til en række proceskrav. Det har taget fokus væk fra at tilrettelægge en individuel indsats med et klart formål og jobsigte.

Kvalitative undersøgelser viser også, jf. kapitel 5, at mange ledige oplever samtalerne hos både jobcentret og a-kassen som sammenfaldende både indholdsmæssigt og tidsmæssigt, hvilket ikke virker særligt befordrende for oplevelsen af en god og koordineret jobsøgningsassistance. Hvorimod medindflydelse, valgfrihed og individuel indsats kan styrke den enkeltes oplevelse af indsatsen som værende meningsfuld og derigennem have en positiv effekt på den enkeltes muligheder for varig beskæftigelse.

Derudover vurderer ekspertgruppen, at processen, hvor både jobcentre og a-kasser indkalder til samtaler løbende - ofte på samme tidspunkt og med overlappende indhold - er spild af ressourcer.

Analysen i kapitel 6, viser, at tæt kontakt og samtaler mellem ledige og beskæftigelsessystemet kan bidrage til, at ledige kommer hurtigere i job, ligesom en tidlig og udbygget aktiv indsats kan have positiv effekt på den enkelte lediges jobsøgning.

Ekspertgruppen anbefaler derfor, at ledige skal have flere valgmuligheder, mere indflydelse og større ansvar for at få tilrettelagt egen indsats. Samtidig skal ledige have større ansvar for at vise, at de reelt står til rådighed, og at deres jobsøgning er bred, intensiv og realistisk.

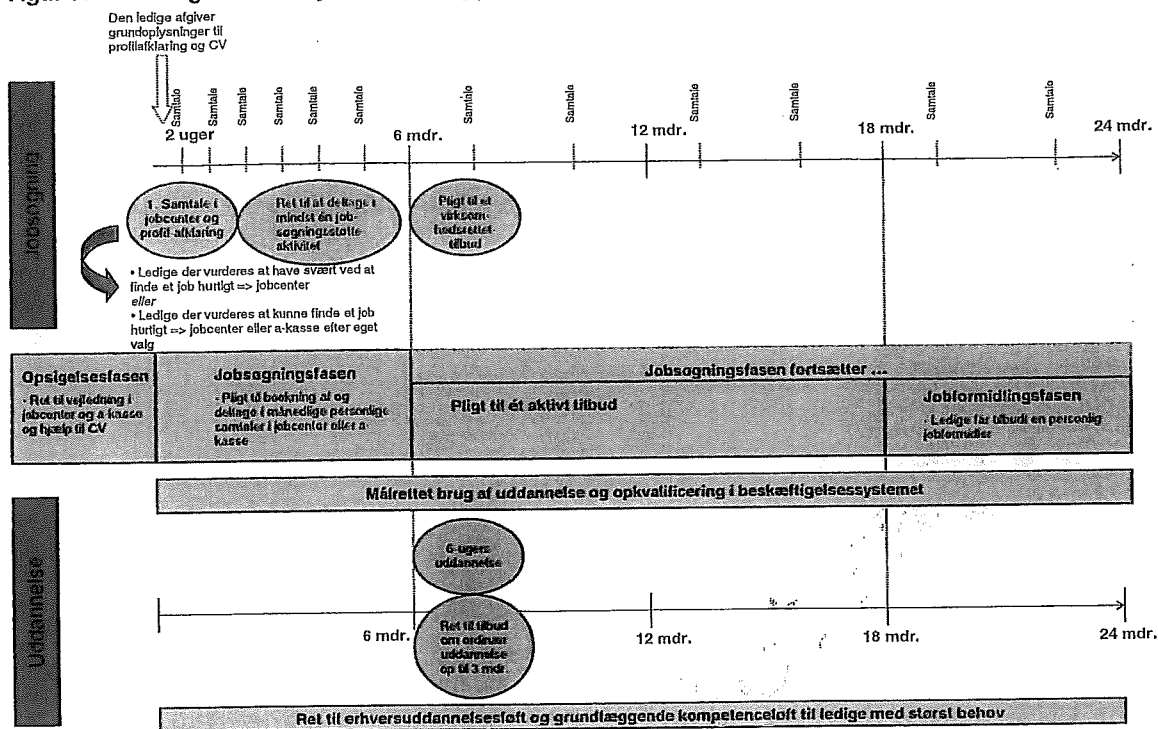
Ekspertgruppens anbefalinger bygger på følgende principper:

- Større valgfrihed til den ledige, men også større ansvar for at demonstrere, at man står til rådighed for arbejdsmarkedet.
- Tidlig og intensiv kontakt med fokus på målrettet jobsøgningsstøtte fra dag ét.
- Kontaktforløbet med både jobcenter og a-kasse forenkles, så ledige ikke er tilknyttet et kontaktforløb to steder. I stedet skal ledige have ét kontaktforløb, som kun er forankret ét sted.
- Indsatsen skal være tilpasset efter den enkelte lediges behov.
- Opfølgning på rådighed skal styrkes i takt med at den enkelte ledige får øget valgfrihed og større ansvar for egen indsats.
- Mindre bureaukrati og proceskrav, så jobcentre og a-kasser i højere grad kan have fokus på indhold og resultater.

Figuren nedenfor giver et samlet overblik over ekspertgruppens forslag til en ny arbejdsmarkedsindsats, som beskrives yderligere i det efterfølgende. Det bemærkes, at ekspertgruppen også har formuleret en række forslag specifikt til unge under 30 år, som ikke indgår i figuren jf. forslag A17 og A18.

Figuren viser en tidslinje for en ny aktiv indsats, der allerede kan påbegyndes i opsigelsesfasen, efterfølgende har fokus på intensiv og individuelt tilrettelagt jobsøgningsstøtte, pligt til deltagelse i et virksomhedsrettet aktivt tilbud efter et halvt år og intensiveret jobformidling i den sidste del af dagpengeperioden. Som nærmere beskrevet i søjle B nedenfor, understøttes den nye aktive indsats af målrettede rettigheder og muligheder for uddannelse i hele dagpengeperioden.

Figur 10.1 Oversigt over en ny individuel og jobrettet indsats for den enkelte



Hovedelementerne i en ny individuel og jobrettet indsats for den enkelte

Den to-årige dagpengeperiode øger behovet for tidlig indsats. Så snart medarbejdere bliver sagt op, skal de i opsigelsesfasen have ret til vejledning i jobcentret og/eller a-kassen. Det kan fx dreje sig om hjælp til at udarbejde deres CV. Samtidig kan de registrere sig i jobcenteret og give oplysninger, som jobcenteret kan bruge til at vurdere deres konkrete behov.

Indenfor de første to uger af ledighedsperioden skal alle ledige til en samtale i jobcentret, hvor den enkeltes profil bliver afklaret med det formål at vurdere jobmuligheder og risikoen for at blive langtidsledig. Samtidig hermed godkendes den lediges CV. Der gennemføres en profilafklaring, hvor jobcentret, med udgangspunkt i en personlig samtale med den ledige og med inddragelse af informationer fra et statistisk profilafklaringsværktøj, afklarar rammerne for det videre forløb for den enkelte ledige.

I den første del af ledighedsperioden skal alle ledige også deltage i intensiv jobsøgningsstøtte med hyppige personlige samtaler, da tæt kontakt kan styrke mulighederne for at komme i job ved blandt andet at have kontinuerligt fokus på bred, geografisk og branchemæssig jobsøgning. Den ledige booker selv det præcise samtaletidspunkt og vælger, så vidt muligt, selv sin sagsbehandler. Det understøtter større ejerskab til og udbytte af samtalerne.

Ledige, der med udgangspunkt i profilafklaringen, er blevet vurderet til at have gode muligheder for hurtigt at komme tilbage i job, får mulighed for selv at vælge, om de vil modtage jobsøgningshjælp i form af samtaler og jobsøgningsstøtteaktiviteter fra a-kassen eller fra jobcentret i de første seks måneder.

Ledige, der er blevet vurderet til at have sværere ved at finde et job hurtigt, skal tilknyttes jobcentret. Det giver jobcentret større muligheder for at kunne fokusere på at hjælpe de ledige,

som vurderes at have behov for en skærpet indsats, og at få sammensat et individuelt jobsøgnings- eller uddannelsesforløb for dem.

Der skal i samarbejde mellem den ledige og medarbejderen i jobcenteret eller a-kassen (jobkonsulenten) udarbejdes en jobplan med konkrete aktiviteter, der understøtter og giver mening for den enkelte ledige i forhold til at komme i job.

Hvis ledige over 30 år ikke finder job inden for det første halve år af deres ledighedsperiode, har personen pligt til at deltage i et aktivt virksomhedsrettet tilbud og ret til, som led i deres jobplan, at deltage i opkvalificerende kurser, fx AMU-kurser, i op til seks uger.

Ved at fremrykke og fastholde pligten til et aktivt tilbud for de over 30-årige tilpasses indsatsen til den to-årige dagpengeperiode. En tidligere indsats vil sammen med den intensive kontakt i begyndelsen af ledighedsperioden understøtte, at ledige fra starten har fokus rettet mod at søge job. Samtidig får ledige, der efter et halvt år ikke har fået et job, bedre muligheder for at etablere eller genetablere kontakten med arbejdsmarkedet via et virksomhedsrettet tilbud.

Der skal fortsat være en særlig indsats for unge, hvilket betyder, at unge under 30 år skal have pligt til at deltage i et virksomhedsrettet tilbud allerede efter tre måneders ledighed. For ufaglærte unge under 30 år skal der samtidig i højere grad være fokus på uddannelse. Derfor skal jobcentrene have en skærpet pligt til at vejlede ufaglærte unge om deres uddannelsesmuligheder.

I de sidste seks måneder af dagpengeperioden får alle ledige ret til en personlig jobformidler. Den personlige jobformidler skal understøtte, at ledige har et stærkt fokus på at komme i job og sikre en tæt kontakt til virksomhederne i den sidste del af perioden.

En tidlig og intensiv indsats

Analysen i kapitel 6 viser, at timingen af den aktive arbejdsmarkedsindsats påvirker effekten af indsatsen.

Sandsynligheden for at ledige finder et job er typisk stor i begyndelsen af et ledighedsforløb. [X ud af X] forsikrede ledige kommer i job inden for det første halve år af deres ledighedsperiode. Derfor kan aktive tilbud tidligt i ledighedsforløbet medvirke til at fastholde personer i ledighed. På den anden side kan en tidlig indsats også være med til at hjælpe og motivere ledige, der ellers kan have svært ved at komme i gang med jobsøgningen.

Karls første møde med beskæftigelsessystemet

Karl er 45 år og er netop varslet afskediget fra sit mangeårige job som ufaglært i en mindre smede virksomhed. Karl henvender sig til sin a-kasse for at få hjælp til at komme videre allerede i opsigelsesperioden. Her får Karl hjælp til at få lavet et CV og vejledning omkring, hvordan han hurtigt kommer tilbage i arbejde. Det lykkedes dog ikke Karl at finde et nyt arbejde i opsigelsesperioden, og han melder sig derfor ledig.

Nogle ledige opfatter ikke beskæftigelsesindsatsen som meningsfuld, jf. kapitel 5. For nogle kan kravet om at deltage i en aktiv indsats – altså pligten til at stå til rådighed – i sig selv være en del af forklaringen. Det kan dog også hænge sammen med en række andre forhold i den nuværende beskæftigelsesindsats, fx manglende indflydelse på egen indsats, ukoordinerede kontaktforløb og utilfredshed med skiftende sagsbehandlere.

Hvis ledige får ansvar, medindflydelse og valgfrihed til selv at kunne tilrettelægge indsatsen, kan det styrke den enkeltes oplevelse af indsatsen som værende meningsfuld. I sidste ende kan det betyde, at effekterne af indsatsen og samtalerne bliver forbedret.

Ekspertgruppen anbefaler derfor, at fremtidens arbejdsmarkedsindsats skal tilrettelægges omkring en tidlig intensiveret jobsøgningsstøtte med hyppige samtaler og hjælp til jobsøgning. Samtidig skal ledige i større omfang selv kunne styre indsatsen – lige fra selv at booke samtaler og aktiviteter i et jobsøgningsforløb til selv at kunne vælge sagsbehandler.

Arbejdsmarkedsindsatsen skal tage højde for, at der også er en risiko forbundet med at give ledige større ansvar, som kan betyde, at de mest udsatte ledige ikke får den rette hjælp. Jobcentrene skal derfor have øget fokus på at understøtte ledige, der er i risiko for langtidsledighed. Fokus skal være på at sammensætte et relevant jobsøgningsforløb og hjælpe med at få kontakt og netværk til virksomheder. Den tidlige og grundige profilafklaring kan understøtte, at det kommer til at ske, og at jobcentrene og ledige i fællesskab kan tilrettelægge den rette hjælp og indsats.

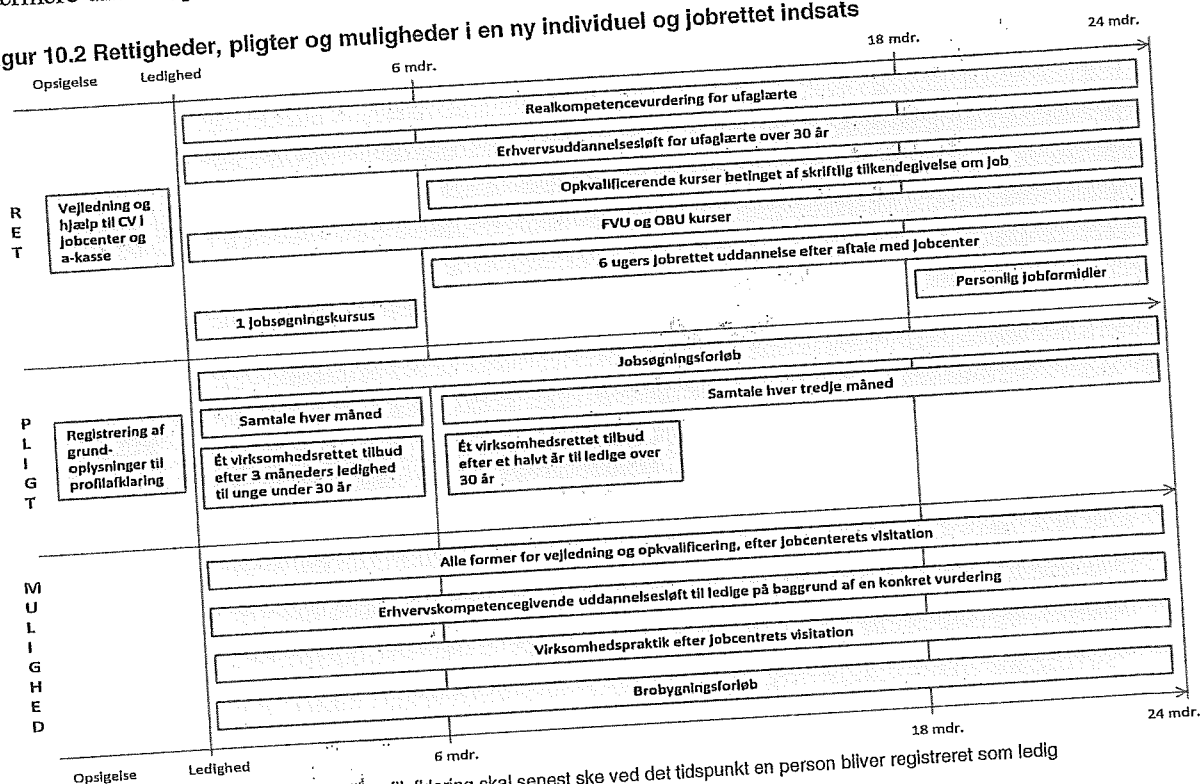
Ekspertgruppen foreslår følgende initiativer:

Målrettet jobsøgningsstøtte fra dag ét og større ansvar til den enkelte	
A.1	Vejledning i jobcentret og a-kassen allerede i opsigelsesfasen
	Afskedigede tilbydes vejledning i opsigelsesfasen: • Alle, der er blevet afskediget, får ret til vejledning allerede i opsigelsesperioden, fx hjælp til at udarbejde et udkast til CV. • Arbejdsmarkedets parter opfordres til at give personer i opsigelsesfasen adgang til kompetencefonde fra deres ansættelsesoptråd med henblik på at iværksætte, og som udgangspunkt afslutte, fx kort og jobrettet uddannelsesforløb og realkompetenceafklaring i opsigelsesfasen.
A.2	Større fleksibilitet i varslingsindsatsen til gavn for alle ledige
	Der skal være styrkede muligheder for fleksibel brug af de særskilte midler til varslingsindsatsen
A.3	Intensiveret jobsøgningsstøtte med hyppige samtaler og hjælp til jobsøgning
	• Hurtigst muligt, og inden for to uger, skal ledige booke og deltage i en samtale i jobcentret. Ved ledighedens start og inden samtalen skal den enkelte give jobcentret relevante oplysninger til brug for profilafklaring og et udkast til CV, som så kan danne grundlag for samtalen. Derved fremrykkes CV samtalen, som i det nuværende system skal afholdes efter senest 3 uger. • Der indføres en selvbetjeningsløsning, der skal understøtte, at ledige selv kan booke samtaler, øvrige jobsøgningsaktiviteter og selv vælge sagsbehandler i de tilfælde, hvor det er muligt. Samtidig skal der udvikles digitale løsninger, der kan understøtte en differentieret dialog og kommunikation mellem beskæftigelsesystemet og ledige, der kan målrette dialogen efter den lediges behov sikre at den ledige bliver guidet til at vælge den rette indsats og ikke mindst, at løsningen understøtter, at ledige selv tager ansvar. • I et samarbejde mellem den ledige og sagsbehandleren udarbejdes en jobplan. • Ledige skal deltage i jobsøgningsforløbet ved personligt fremmøde til samtaler i jobcentret eller a-kassen. I starten af ledighedsperioden er det hver måned og derefter kvartalsvist. • Ledige får tilbud om særlig intensiv jobformidling fra en personlig jobformidler, når der er et halvt år tilbage af dagpengeperioden.
A.4	Styrket vejledning til ledige der har svært ved at finde et job hurtigt
	Jobcentret har en skærpet pligt til at understøtte og hjælpe ledige, der vurderes at have sværere ved at finde et job hurtigt. Det drejer sig om at få sammensat et relevant jobsøgnings- og/eller uddannelsesforløb, der har fokus på jobsøgning, jobformidling og etablering af kontakt og netværk til virksomheder, blandt andet ved brug af praktikforløb, og på jobrelevante kompetencer.
A.5	Større indflydelse på eget jobsøgningsforløb og ansvar for at booke samtaler og jobsøgningsaktiviteter
	Ledige får ret til at deltage i mindst én jobsøgningsstøtteaktivitet inden for det første halve år af dagpengeperioden.
	Jobcentre og a-kasser får pligt til at stille jobsøgningsstøtteaktiviteter, fx gruppesamtaler,

jobklubber, jobsøgningskurser og rådgivning, til rådighed for den ledige. Den ledige booker selv samtaler og andre aktiviteter samt, så vidt muligt, den sagsbehandler, som skal forestå samtalen. Samtalerne skal suppleres med mulighed for minimum én jobsøgningsstøtteaktivitet.

Figuren nedenfor giver et samlet overblik over, hvilke rettigheder, pligter og muligheder den enkelte ledige får i en ny individuel og jobrettet indsats. De enkelte redskaber i indsatsen er derfor skitseret både i forhold til tidsforløbet i den to-årige dagpengeperiode og indenfor hvilken kategori (ret, pligt og mulighed) de falder. Figuren rummer både de indsatser, som er omfattet af søjle A samt den målrettede uddannelse og opkvalificering for ledige, der beskrives nærmere under søjle B nedenfor.

Figur 10.2 Rettigheder, pligter og muligheder i en ny individuel og jobrettet indsats



Note: Registrering af grundoplysninger til profilafklaring skal senest ske ved det tidspunkt en person bliver registreret som ledig

Kontaktforløbet med både jobcenter og a-kasse forenkles
Ledige oplever i dag et beskæftigelsessystem, hvor både a-kasser og jobcentre indkalder til samtale – nogle gange på samme tid og med nogenlunde samme indhold. Det giver anledning til irritation, og nogle ledige føler, at det er spild af tid.

Ekspertgruppen anbefaler, at kontakten mellem jobcenter/a-kasse og ledige fremover skal være mere koordineret og sammenhængende. Ledige, der under profilafklaringen vurderes at have gode muligheder for hurtigt at komme tilbage i job, skal kunne vælge at få jobsøgningshjælp fra a-kassen i stedet for jobcentret i starten af ledighedsperioden. Hvorimod ledige, der vurderes at have sværere ved at finde et job hurtigt skal have jobsøgningsstøtte i jobcentret. Dermed får jobcentret et særligt ansvar for ledige, der har brug for en mere håndholdt indsats for at komme tilbage til et job.

Ekspertgruppen foreslår følgende initiativer:

Øget valgfrihed for den enkelte og entydigt ansvar for kontaktføreløbet	
A.6	Entydigt ansvar for kontaktføreløbet i enten jobcenter eller a-kasse med mulighed for frit valg for den enkelte ledige
	For nogle ledige bliver det muligt selv at vælge, om de vil deltage i jobsøgningsstøtte i a-kassen eller jobcentret i de første seks måneder af ledighedsperioden: • Ledige, som af jobcenteret vurderes at have gode muligheder for at finde et job hurtigt, kan frit vælge om de vil booke jobsøgningsstøtteforløbet i jobcentret eller i a-kassen i de første seks måneder af dagpengeperioden. • Ledige, som vurderes at have sværere ved at finde et job hurtigt, skal booke jobsøgningsstøtteforløbet i jobcentret, som får ansvaret for at tilrettelægge en hensigtsmæssig indsats. Det samme gælder for alle, der har været ledige i mere end seks måneder. • Andre aktører kan efter aftale fortsat inddrages som leverandører af alle former for jobsøgningsstøtteaktiviteter til jobcentrene. • Alle ledige vil uændret have mulighed for at booke og deltage i supplerende frivillige aktiviteter, der har fokus på jobsøgningsstøtte og som bliver tilbudt af a-kasserne eller jobcentrene.

Indsatsen skal være individuelt tilpasset

Flere steder i landet har jobcentre allerede erfaringer med at udarbejde en profilafklaring af den enkelte ledige og bruge den målrettet til at tilrettelægge en indsats, der er rettet mod de behov, den enkelte ledige har.

Ekspertgruppen anbefaler, at der fremover skal arbejdes målbevidst med at få afklaret den enkeltes lediges kompetencer og behov og bruge profilafklaringen til at få tilrettelagt en individuel indsats. Afklaringen af profilen skal ske i samarbejde med den ledige ved den første samtale i jobcentret. Arbejdet med profilafklaringen og tilrettelæggelsen af en individuel arbejdsmarkedsindsats skal understøttes af et statistisk værktøj, der viser sandsynligheden for, at persontyper med de givne forudsætninger finder beskæftigelse inden for det første halve år af ledighedsperioden.

Profilafklaringen sikrer, at jobcentre og a-kasser får de nødvendige informationer, så de kan stille relevante og differentierede jobsøgningsstøtte-aktiviteter til rådighed for den enkelte ledige.

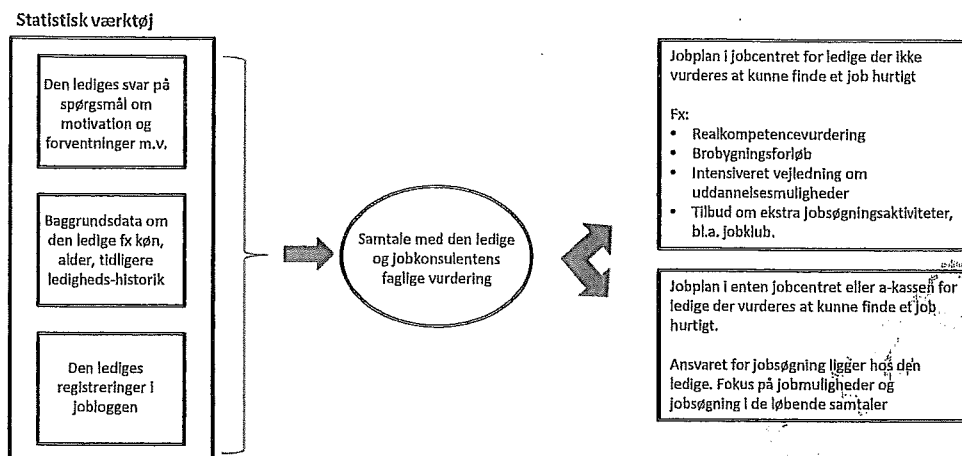
Karl har meldt sig ledig og møder op i jobcentret

Karl skal nu møde til en personlig samtale i jobcentret, hvor han på baggrund af den statistiske profilafklaring og dialog med sagsbehandleren får valget mellem at fortsætte sit jobsøgningsforløb i enten jobcentret eller a-kassen. Karl vælger, at benytte a-kassens tilbud. Under samtalen i jobcentret bliver Karl og sagsbehandleren enige om, hvordan Karl skal gribe sin jobsøgning an frem til den første samtale i a-kassen. Karl er meget opsat på igen at komme til at arbejde inden for smedbranchen eller relaterede brancher.

Jobcentermedarbejderen introducerer Karl til Jobnet.dk og de muligheder, der her findes til både at se konkret jobopslag og inspiration til, hvordan Karls jobsøgning kan bredes ud. Karl går nu hjem og logger på jobnet.dk. Her kan han selv booke de samtaler, han skal møde op til månedligt i det første halve år af sin ledighedsperiode. Karl begynder nu at søge job, hvilket både jobcentret, a-kassen og Karl selv kan følge med i via en joblog. Efter halvanden måned med jobsøgning har Karl sin første samtale i a-kassen. Karl og medarbejderen i a-kassen taler om de aftaler, Karl indgik med jobcentret om konkret jobsøgning og udarbejdelse af CV ved visitationssamtalen, og om de tilbud a-kassen stiller til rådighed for at understøtte hans jobsøgning. Karl booker to aktiviteter, han vurderer, kan understøtte jobsøgningen i forhold til at finde et job inden for smedbranchen – blandt andet melder han sig til en jobklub for faglærte og et kursus, hvor han kan få gode råd til at målrette sin jobsøgning endnu mere, da Karl vurderer, at lige præcis disse tilbud indeholder både sparring med andre i samme situation som ham og konkrete metoder til, hvordan jobsøgningen typisk foregår i branchen eller relaterede brancher.

Figur 10.3 Illustration af profilafklaring

Profilafklaring



Samtidig skal samtalerne og aktiviteterne være af høj kvalitet, hvis målet om at hjælpe ledige i varig beskæftigelse skal nås. Derfor anbefaler ekspertgruppen også, at medarbejderne i jobcentrene efteruddannes og løbende understøttes. Ellers bliver det svært at opnå et generelt kvalitetsløft i indsatsen, samtidig med, at de aktive tilbud justeres og målrettes den enkelte lediges behov og forudsætninger.

Det fremgår af analysen i kapitel 6, at private løntilskudsjob er det mest effektive redskab i den aktive indsats. Der er stærk evidens for, at et løntilskudsjob i en privat virksomhed hjælper ledige til at opnå en bedre tilknytning til arbejdsmarkedet. Offentlige løntilskudsjob kan, som reglerne er i dag, og som ordningen bruges, have den modsatte virkning. Et løntilskudsjob på en offentlig arbejdsplads forlænger ledighedsperioden for de ledige i gennemsnit. Praktikforløb synes mere positive.

Ekspertgruppen anbefaler, at det aktive tilbud for ledige over 30 år først igangsættes efter en periode med intensiv jobsøgning, men tidligere end i dag, og at tilbuddet er virksomhedsrettet. På den måde sikres det, at ledige har et klart jobsøgningsfokus i starten og er motiveret til at søge job, og samtidig sikres tilknytning til mindst én arbejdsplads på et tidspunkt i ydelsesperioden.

De virksomhedsrettede tilbud målrettes, så effekten styrkes, og så risikoen for at ledige fastholdes i ledighed, og at ordinære arbejdspladser fortrænges, bliver minimeret.

Ekspertgruppen foreslår følgende initiativer:

Målrettet og individuelt tilpasset indsats	
A.7	Profilafklaring skal understøtte en individuel indsats i jobcentre og a-kasser
	Profilafklaring af den enkelte ledige skal hjælpe til at guide og understøtte den bedste indsats i forhold til den enkelte ledige.
	Profilafklaringen sker gennem en dialog mellem den ledige og jobkonsulenten i jobcentret, hvor der foretages en helhedsvurdering af den lediges kompetencer, behov og jobmuligheder

	Der udvikles et landsdækkende statistisk profilafklaringsværktøj, der skal understøtte den helhedsorienterede profilafklaring. Værktøjet er tilgængeligt for både ledige og sagsbehandlere i jobcentre og a-kasser.
A.8	Kompetenceløft til ledere og medarbejdere i jobcentre og a-kasser
	Udvikling af landsdækkende kurser i samarbejde med repræsentanter fra jobcentre og a-kasser for ledere og medarbejdere i jobcentre og a-kasser, så alle får en fælles metode og relevant faglig baggrund. Det skal bidrage til, at ledere og medarbejdere i jobcentre og a-kasser får de relevante kompetencer, så de i højere grad kan tilbyde ledige kvalitet i samtalerne.
A.9	Krav om relevante og differentierede samtaler og jobsøgningsaktiviteter
	- Jobcentre og a-kasser skal med udgangspunkt i profilafklaringen tilbyde målrettet jobsøgningsstøtte og digitalt baserede informationer til ledige og dermed støtte til rettelæggelsen og indholdet i et individuelt jobsøgningsforløb. - Kvaliteten i de jobsøgningsstøtteaktiviteter og samtaler, der udbydes af jobcentre og a-kasser, skal understøttes fra centralt hold. Det kan fx ske ved, at der udarbejdes vejledninger for hvad "samtaler og de gode forløb og aktiviteter" kan indeholde, iværksættelse af udviklingsprojekter, der understøtter læreprocesser på tværs af jobcentre og a-kasser og benchmarking, hvor tilbud sammenlignes på tværs af a-kasser og jobcentre.
A.10	Virksomhedsrettet tilbud efter et halvt års ledighed for ledige over 30 år (og afskaffelse af gentagen aktivering, jf. D2)
	Efter et halvt år har ledige over 30 år pligt til at påbegynde et aktivt tilbud i form af enten løntilskud eller virksomhedspraktik: - Der fastsættes minimumskrav til varighed (antal uger) og intensitet i form af antal timer om ugen. - Jobcentret skal blandt andet med baggrund i viden om, hvilken indsats der virker for hvilke grupper og informationer fra profilafklaringsværktøjet, drøfte forskellige konkrete virksomhedsrettede aktive tilbud med den ledige, som han eller hun har pligt til at deltage i. - Deltager den ledige i et uddannelsesforløb efter aftale med jobcentret (jf. uddannelsessøjle nedenfor) på tidspunktet for pligt til aktivering, bliver tilbuddet betragtet som et aktivt tilbud, og den ledige skal derfor ikke deltage i et virksomhedsrettet forløb.
A.11	Offentlig og privat løntilskud harmoniseres
	Offentlige løntilskudsjob skal i højere grad harmoniseres med private løntilskudsjob for at mindske risikoen for fastholdelse og et forløb, hvor der ikke i den anden ende er bedre muligheder for at komme i job. Det foreslås, at: - Det nuværende kvote- og sanktionssystem afskaffes - Den offentlige løntilskudssats harmoniseres helt eller delvist med den private løntilskudssats. - Både private og offentlige løntilskudsjob skal målrettes ledige med mere end seks måneders ledighed bag sig. - Der indføres en varighedsbegrænsning på seks måneder for både private og offentlige løntilskudsjob.
A.12	Mere fleksibel brug af virksomhedspraktik
	For at understøtte fleksibilitet og reel opkvalificering i den virksomhedsrettede indsats skal jobcentrene efter en konkret vurdering have mulighed for at udvide varigheden af virksomhedspraktik fra fire uger op til otte uger.
A.13	Måltretning og forenkling af jobrotationsordningerne
	En enkel og attraktiv jobrotationsordning er en forudsætning for, at jobcentre og virksomheder kan løfte opgaven med at koble efteruddannelse og oplæring/ansættelse af en vikar. For at forenkle ordningerne bør det overvejes, at: - Den ordinære jobrotationsordning og den særlige jobrotationsordning skal lægges sammen, så der kun er én samlet ordning, der får en lovbunden bevilling. - Jobrotation målrettes ledige med mere end seks måneders ledighed. - Den maksimale varighed af et jobrotationsvikariat sættes ned fra 12 til seks måneder.

	◦ Tilskuddet til jobrotationsydelsen sænkes. ◦ Videreføre det stop for muligheden for at ansætte jobrotationsvikarer for elever og lærlinge, som blev indført 1. juli 2013
--	---

Opfølgning på rådighed skal styrkes

Dagpengesystemet bygger på et forsikringsprincip, hvor den enkelte forsikrer sig mod indtægtstab, hvis vedkommende bliver ledig. Som i andre forsikringsordninger har man pligt til at begrænse sit tab og trække mindst mulig på sin forsikring. I dagpengesystemet indebærer det, at man skal søge og tage arbejde samt deltage i aktive tilbud, der kan forbedre ens muligheder for at komme tilbage til arbejdsmarkedet.

Hvis ledige ikke står fuldt til rådighed for arbejdsmarkedet, har de normalt ikke ret til at modtage dagpenge. Det princip skal fortsat være et grundelement i fremtidens aktive arbejdsmarkedsindsats.

Rådighedskrav og sanktioner skal fortsat bidrage til, at det alene er ledige, der reelt er villige at arbejde, der modtager dagpenge.

Analysen viser i kapitel 6 viser, at ledige i højere grad finder arbejde, lige inden de skal starte i et aktivt tilbud. Analysen viser også, at sanktioner i forbindelse med manglende rådighed øger afgang fra ledighed. Det er baggrunden for, at den større fleksibilitet og valgfrihed skal følges op med klare krav om intensiv jobsøgning og aktivt medspil, deltagelse i jobsøgningsstøtteaktiviteter samt en tættere opfølgning på rådighed. Konsekvenserne skal være, at hvis ledige ikke er bevidste om deres eget ansvar og misbruger den større valgfrihed i indsatsen, bliver de forpligtede til fx at deltage i flere samtaler med beskæftigelsessystemet eller tage imod nyttejob.

Ekspertgruppen anbefaler derfor, at opfølgningen på rådigheden skal systematiseres og moderniseres, og at nye digitale værktøjer skal understøtte det. På den måde sikres det, at sagsbehandlerne får bedre overblik over den enkeltes jobsøgning og deltagelse i aktiviteter, og at de skal bruge mindre tid på at følge op på rådigheden.

Ekspertgruppen foreslår følgende initiativer:

Styrket opfølgning på rådighed	
A.14	Etablering af joblog for alle ledige på tværs af jobcentre og a-kasser til dokumentation af jobsøgning
	Der skal etableres en joblog, hvor ledige skal registrere jobsøgningsaktiviteter. Samtidig får de mulighed for at få overblik over egen sag, herunder rettigheder og pligter.
	Jobloggen giver også sagsbehandlere på tværs af myndigheder mulighed for at følge med i den enkelte lediges aktiviteter. De kan dermed iværksætte en indsats, hvis der er ledige, der ikke lever op til kravene om aktivitet og samtaler.
A.15	Større ansvar til den ledige følges op af en effektiv rådighedsopfølgning
	Både ledige, jobcentret og a-kassen får mulighed for at følge indsats og aftaler om jobsøgning digitalt, blandt andet via adgang til joblog og profilafklaring.
A.16	Større frihed for den ledige skal følges op af en effektiv og kontant rådighedsopfølgning
	Det er fortsat a-kassen, der skal have ansvaret for at rådighedsvurdere ledige. Der skal altid være fokus på en effektiv og kontant håndhævelse af rådighedsforpligtelsen. For at styrke rådighedsopfølgningen foreslås det, at kommunerne får en større rolle og bedre indblik i a-kassernes afgørelser, herunder mulighed for at klage over a-kassernes rådighedsvurderinger.
	Hvis ledige ikke har booket et tilstrækkelig antal samtaler og aktiviteter, der lever op til minimumskravene, modtager de automatisk en partshøring, hvor den ledige bliver informeret om de oplysninger, som kommunen lægger til grund for en mulig afmelding af

den ledige som dagpengemodtager.

Derudover skal der med udgangspunkt i jobloggen og den øvrige kontakt med ledige løbende følges op på, om den enkelte søger job tilstrækkeligt bredt, intensivt og realistisk. Er det ikke tilfældet, kan der med udgangspunkt i en konkret vurdering træffes en rådighedsafgørelse (løbende rådighedsvurdering).

Både jobcentret og a-kassen kan fratage ledige retten til selv at booke samtaler og jobsøgningsstøtteaktiviteter, hvis det vurderes, at den enkelte ledig ikke aktivt står til rådighed og dermed indkalde til obligatoriske samtaler og iværksætte tidlig pligt aktivering gennem jobcentret.

Der indføres en periodesanktion (manglende dagpenge i en periode), hvis ledige udebliver fra aktivering efter samme model som kendes fra kontanthjælpssystemet. Den nye sanktion supplerer de nuværende sanktionsregler om selvforskyldt ledighed ved ophør med aktivering. Sanktionen betyder, at ledige ikke kan få dagpenge fra den dag, de udebliver, og indtil de igen deltager.

Særlig indsats for unge og dimittender

For unge med et langt arbejdsliv foran sig og begrænset erfaring, er det særligt vigtigt med en tidlig aktiv indsats, så de kan komme tilbage i job og få en stabil tilknytning til arbejdsmarkedet.

Den tidlige indsats kan for unge, som allerede har en erhvervskompetencegivende uddannelse, bidrage til, at de tidligt i ledighedsforløbet får etableret en kontakt til en virksomhed og dermed får den nødvendige erhvervserfaring og relevante kontakter, som kan bringe dem i job.

For ufaglærte unge ledige, der ikke har en uddannelse, handler den tidlige indsats om at forebygge, at de unge bliver langtidsledige og i værste fald marginaliseret på arbejdsmarkedet over tid. Derfor giver den tidlige opfølgning også mulighed for, at ufaglærte unge får uddannelsesvejledning og orienteres mod det ordinære uddannelsessystem.

Ekspertgruppen foreslår følgende initiativer:

Særlig indsats for unge	
A.17	Pligt til at deltage i et virksomhedsrettet tilbud efter tre måneders ledighed for unge under 30 år
	- Ledige under 30 år har pligt til at deltage i et virksomhedsrettet tilbud efter tre måneders ledighed. - Ledige under 30 år skal derfor deltage i jobsøgningsstøtteforløbet i jobcentret, da a-kassen ellers vil have dårlig mulighed for at tilrettelægge et meningsfuldt forløb med mindre end tre måneders varighed. Såvel jobcentret som den ledige kan dog til enhver tid aftale supplerende aktiviteter med a-kassen.
A.18	Jobcentrene har skærpet pligt til at vejlede ufaglærte unge under 30 år om uddannelse
	Jobcentrene skal fra første ledighedsdag have fokus på at vejlede ufaglærte unge under 30 år om mulighederne for at uddanne sig – gerne i samarbejde med den lokale Ungdoms Uddannelsesvejledning (UU).

En effektiv og videns baseret arbejdsmarkedsindsats

Der findes i dag en del viden omkring effekten af de forskellige redskaber i arbejdsmarkedsindsatsen. En viden som er vigtigt i forhold til at sikre en effekt af de initiativer, der løbende iværksættes som led i udviklingen af indsatsen. Der findes dog stadig områder og redskaber, hvor der ikke findes meget viden omkring effekt og anvendelse. Ekspertgruppen anbefaler, at Beskæftigelsesministeriet fortsat skal have fokus på at udvikle, understøtte og opsamle viden om effekterne af den indsats og de instrumenter, der ligger til grund for den aktive arbejdsmarkedsindsats.

Ekspertgruppen foreslår følgende initiativ:

Bedre viden om hvad der virker i arbejdsmarkedsindsatsen	
A.19	Opsamling og udbygning af viden om effekter af indsatsen
	Beskæftigelsesministeriet skal sikre, at der regelmæssigt indsamles og/eller udarbejdes viden om, hvad der virker i arbejdsmarkedsindsatsen for dermed at sikre et kontinuerligt fokus på effekten af den indsats, der bliver iværksat for at få ledige i job.

Samtidig lægger ekspertgruppen vægt på, at der kontinuerligt følges op på om, ressourceanvendelsen i beskæftigelsessystemet er omkostningseffektiv.

10.4 Søjle B: Måltrettet uddannelse og opkvalificering for ledige i beskæftigelsessystemet

En uddannelse styrker den enkeltes muligheder for en stabil og varig tilknytning til arbejdsmarkedet. Personer med en erhvervskompetencegivende uddannelse har en stærkere tilknytning til arbejdsmarkedet, jf. analysen kapitel 7. En uddannelse betyder også, at sandsynligheden for at blive ledig er mindre, og hvis man bliver ledig, så er man også ledig i kortere tid end personer, der ikke har en uddannelse.

En del ledige har begrænset uddannelse bag sig og har derfor sværere forudsætninger for at opnå fast tilknytning til arbejdsmarkedet. Samtidig er gruppen af ledige uden uddannelse en meget sammensat gruppe. Nogle har forudsætninger for et uddannelsesløft, men mangler blot det sidste skub. Nogle skal have særlig støtte og en ekstra hånd for at kunne realisere uddannelsesløftet. Andre er mindre motiverede for uddannelse og har hidtil klaret sig med deres erfaring og uformelle kompetencer.

Den nuværende brug af "vejledning og opkvalificering" i beskæftigelsessystemet omfatter alt fra *ordinær uddannelse*, som omfatter blandt andet gymnasiale uddannelser, erhvervskompetencegivende uddannelser til "*øvrige vejledning og opkvalificering*", som blandt andet omfatter jobsøgningskurser og særligt tilrettelagte projektforsøg, jf. figur 10.4.

Louises første møde med beskæftigelsessystemet

Louise er 36 år og har siden folkeskolen arbejdet som ufraglært medhjælper på forskellige plejehjem. Louise er nu blevet afskediget og møder derfor til den første samtale i jobcentret. Louise har inden samtalen svaret på en række spørgsmål fra jobcentret vedr. blandt andet sin arbejds erfaring og uddannelsesniveau. Under samtalen i jobcentret bliver Louise og sagsbehandleren enige om, at Louise skal tilknyttes jobcentret i sin ledighedsperiode. Sagsbehandleren og Louise taler om, at Louise mangler nogle formelle kompetencer, der kan være med til at styrke hendes muligheder for at finde et fast arbejde. Sagsbehandleren fortæller derfor Louise om de muligheder og rettigheder hun har for at uddanne sig i beskæftigelsessystemet samt hvilke krav der gælder i forhold til medfinansiering.

Figur 10.4 Oversigt over vejledning og opkvalificering i den nuværende beskæftigelsesindsats

Vejledning og opkvalificering

Ordinær uddannelse

- Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU-kurser)
- Gymnasiale uddannelser
- FVU-kurser (basale læse-, regne- og skrive- færdigheder)
- OBU-kurser (ordblindekurser)
- Almen voksenuddannelse (AVU)
- Erhvervskompetencegivende
 - Erhvervsuddannelser (EUD)
 - Korte, mellemlange og lange videregående uddannelser. (NBI – der er oftest tale om enkelte fag på uddannelserne i efteruddannelsesøjemed)

Øvrig vejledning og opkvalificering

- Jobsøgningskurser m.v.
- "Særligt tilrettelagte projekter"
- Individuelle tilrettelagte kurser, samt private udbudt kurser, som fx IT-kurser, off-shore kurser m.v.

Den nuværende brug af vejledning og opkvalificering viser, at langt de fleste ledige får jobsøgningskurser og afklarende forløb, mens kun en mindre gruppe får ordinær uddannelse. Heraf tilbydes relativt få et erhvervskompetencegivende uddannelsesløft. Analysen i kapitel 7 viser også, at der generelt er neutrale eller negative effekter af den nuværende brug af vejledning og opkvalificering. Det kan blandt andet skyldes, at vejledning og opkvalificering dækker over en bred vifte af tilbud, der anvendes i forhold til en stor gruppe af ledige med forskellige forudsætninger.

Når ledige i dag får tilbudt vejledning og opkvalificering, sker det ofte som et led i den almindelige ret- og pligt indsats, der skal foregå mindst hver 6. måned. Der er derfor risiko for, at tilbuddene ikke er specielt målrettet den enkeltes behov, eller har som primært formål at bringe den ledige nye kompetencer. Fraværet af opkvalificeringseffekter kan også hænge sammen med, at de ledige ikke har været motiverede for de konkrete kurser, men udelukkende har deltaget af pligt.

I den fremtidige arbejdsmarkedsindsats skal mulighederne for at aftale tilbud om vejledning og opkvalificering mellem den ledige og jobcentret være mere fleksible, og ledige skal ikke længere være forpligtet til at tage imod vejledning og opkvalificeringskurser. Ved konkret tvivl om rådighed, fx med udgangspunkt i jobloggen, kan der imidlertid gives rådighedsafklarende tilbud indenfor rammerne af vejledning og opkvalificering. Men en ny arbejdsmarkedsindsats skal have fokus på opkvalificering i det ordinære uddannelsessystem og på uddannelse, der er rettet mod de kompetencer, der kræves i et konkret job.

Med det udgangspunkt foreslår ekspertgruppen, at brugen af vejledning og opkvalificering i et nyt beskæftigelsessystem skal bygge på følgende principper:

- Opgør med uddannelse som pligtaktivering.
- Ledige med en længere ledighedsperiode bag sig skal have ret til tilbud om ordinær uddannelse, der styrker deres jobmuligheder.
- En styrket og målrettet voksenlærlingeordning skal udgøre en grundsten i arbejdet med at løfte uddannelsesniveaut blandt ledige.
- Ret til erhvervsuddannelsesløft og grundlæggende kompetenceløft til ledige med størst behov.

- Styrkede muligheder for et erhvervskompetencegivende uddannelsesløft betinges af, at den enkelte ledige også er villig til at investere i uddannelsen.

Opgør med uddannelse som pligtaktivering

Motivation og lysten til at lære nyt kan styrke den enkeltes udbytte af vejledning og opkvalificering. Omvendt kan særligt kravet om, at de ledige løbende skal deltage i den aktive indsats, fx på gentagne jobsøgningskurser, mindske motivationen og lysten til at lære nyt. Det er ofte medvirkende til, at ledige har en negativ opfattelse af den nuværende beskæftigelsesindsats.

Karl får fornyet sit svejsecertifikat og får et job i løbet af de næste måneder møder Karl løbende til samtaler i a-kassen, deltager i sine jobsøgningsstøtteaktiviteter og søger aktivt job. Da Karl har rundet sin 6. ledigheds måned bliver han kaldt til samtale hos en lokal brændeovnsfabrikant. Samtalen går rigtig godt, men arbejdsgiveren er bekymret for, at Karl ikke har det nyeste svejsecertifikat. Karl fortæller historien til sin jobkonsulent i jobcentret, der gør ham opmærksom på, at han kan få et opkvalificeringstilbud. Karl bliver herefter enig med jobcentret om, at han kan få et svejsecertifikat som AMU. Karl forlader beskæftigelsessystemet efter 6 måneders ledighed.

Vejledning og opkvalificering skal fremover anvendes som et målrettet tilbud til ledige, der er motiverede for og har lyst til at lære nyt. Derfor skal vejledning og opkvalificering alene være et tilbud, der aftales mellem den ledige og jobcentret, og ikke en del af pligtaktiveringen.

Ufaglærte ledige, der deltager i et rettighedsbaseret erhvervsuddannelsesstilbud, skal fritages for rådighedspligten under tilbuddene. De skal i stedet bruge kræfterne på at gennemføre et uddannelsesløft, så de kan stå stærkere, når de kommer tilbage i beskæftigelse.

Ekspertgruppen foreslår følgende initiativer:

Opgør med uddannelse som pligtaktivering og rådighedsafprøvning	
B.1	Uddannelsesforløb til motiverede ledige og ikke som en del af pligtaktivering
	• Ledige kan som udgangspunkt ikke længere forpligtes til at deltage i vejledning og opkvalificering. Vejledning og opkvalificering er et tilbud, som de ledige kan deltage i, hvis de er motiverede for at opkvalificere sig. • Jobcentret og den ledige kan til enhver tid blive enige om et tilbud om vejledning og opkvalificering, hvis det vurderes relevant i forhold til at bringe den ledige i job. • Hvis en ledig aftaler med jobcentret at deltage i et tilbud om vejledning og opkvalificering, har vedkommende pligt til at møde op og følge tilbuddet, og der kan sanktioneres ved manglende deltagelse. • Ledige fritages fra rådighedsforpligtelsen, når de deltager i et rettighedsbaseret erhvervsuddannelsesstilbud. • Ledige, der deltager i et egentligt uddannelsesløft, bliver ikke mødt med et krav om, at de også skal deltage i et aktivt tilbud i øvrigt (se forslag A.10). • Ved konkret tvivl om rådighed kan, der gives rådighedsafklarende tilbud indenfor rammerne af vejledning og opkvalificering.

Ledige, der vurderes til at være i risiko for langtidsledighed, skal have ret til tilbud om ordinær uddannelse, der styrker deres jobmuligheder

De typisk begrænsede effekter af den nuværende brug af vejledning og opkvalificering, jf. analysen i kapitel 7, vidner om et behov for at prioritere og målrette de ordinære uddannelsesstilbud, så de har fokus på konkrete job og gives til ledige med størst behov. Det drejer sig om ledige, der fortsat står uden job efter seks måneders ledighed, med særligt fokus på ufaglærte og personer med forældede kompetencer.

Det betyder også, at de ressourcer, der i dag bruges på seks-ugers selvvalgt uddannelse, skal omlægges, så ressourcerne anvendes mere målrettet end i dag, hvor alle ledige efter forholdsvis kort ledighed kan gøre brug af tilbuddet. Ledige skal fortsat have ret til et uddannelsesstilbud, men tilbuddet skal have et konkret jobsigte for den enkelte samtidig med, at det først kan gives efter en vis ledighedsperiode for at sikre et entydigt fokus på jobsøgning i den første del af

ledighedsperioden og for at understøtte, at uddannelsesmidlerne målrettes og går til ledige med størst behov for opkvalificering.

Ekspertgruppen foreslår følgende initiativer:

Ret til jobrettet uddannelse	
B.2	Ret til kortere jobrettet uddannelse efter seks måneders ledighed i forbindelse med skriftlig tilkendegivelse om job
	Retten omfatter: • "Opkvalificeringsjob"⁷², hvor virksomheden får finansieret et konkret uddannelsesforløb efter, at de har ansat en medarbejder, der kommer fra et længere ledighedsforløb. • Kortere uddannelsesstilbud på op til tre måneder, herunder AMU-kurser, hvis den ledige har en skriftlig tilkendegivelse fra en arbejdsgiver om, at den pågældende kan blive ansat, forudsat at et specifikt kursus bliver gennemført.
B.3	Ret til jobrettet uddannelse i op til seks uger efter seks måneders ledighed og efter aftale med jobcentret
	Omlægning af ordningen indebærer: • Valg af uddannelse aftales mellem den ledige og kommunen og indgår i jobplanen. • Ordningen kan benyttes efter seks måneders ledighed, dog har det virksomhedsrettede tilbud første prioritet, og skal derfor afvikles inden den ledige kan påbegynde et uddannelsesforløb. • Det virksomhedsrettede pligttilbud skal som udgangspunkt være afholdt først, men jobcentret kan efter en konkret vurdering give ledige tilbud om uddannelse først.

Ret til erhvervsuddannelsesløft og grundlæggende kompetenceløft til ledige med størst behov

Mange ledige står uden uddannelse. Ufaglærte udgør i dag ca. 28 pct. af dagpengemodtagerne, og de er mere udsatte på arbejdsmarkedet end ledige med en erhvervskompetencegivende uddannelse, jf. analysen kapitel 7. Ufaglærte er blandt andet oftere ledige, og når de er ledige, er de ledige i længere tid, end andre. En erhvervskompetencegivende uddannelse styrker derimod den enkeltes muligheder for en stabil og varig tilknytning til arbejdsmarkedet.

Louise bruger tiden som ledig på at dygtiggøre sig

Louise har altid arbejdet med mennesker og kan bedst se sig selv fortsætte med at arbejde på plejehjem, som hun hidtil har gjort. Derfor aftaler Louise og sagsbehandleren, at Louise skal henvende sig til den lokale Social- og sundhedsskole for at undersøge, hvilke muligheder hun har for at tage en grunduddannelse for voksne (GVU) til social- og sundhedshjælper. Efter aftale med uddannelses- og erhvervsvejlederen får Louise herefter foretaget en realkompetencevurdering som leder til den vurdering, at Louise har kompetencer svarende til praktikmålene for social- og sundhedshjælperuddannelsen. Social- og sundhedsskolen sammensætter på den baggrund et uddannelsesforløb til Louise, hvor hun udelukkende skal følge et skoleforløb, idet hun kan få merit for hele praktikforløbet. Louise starter nu på uddannelsen og har i denne periode fuld fokus på at dygtiggøre sig. Da Louise har fået merit for uddannelsen praktiskdel, kan hun derfor gennemføre uddannelsen på omkring et halvt år. Louise er nu færdig med social- og sundhedshjælper uddannelsen og skal derfor i gang med at søge job. Louise booker derfor kvartalvis samtaler med jobcentret samtidig med, at hun deltager i jobsøgningsstøtteaktiviteter.

Mange ufaglærte ledige over 30 år har en lang erhvervserfaring, som giver ballast til at tage en egentlig uddannelse som faglært. I dag har jobcentret mulighed for, efter en konkret vurdering, at bevilge alle forsikrede ledige over 30 år et tilbud om en erhvervskompetencegivende uddannelse, som led i pligt aktiveringsindsatsen efter 9 måneders sammenlagt ledighed.⁷³ Denne mulighed skal jobcentrene fortsat have frem over. Det skal dog suppleres med, at ledige ufaglærte over 30 år, som er motiverede og har lyst til at tage en erhvervsuddannelse, sikres en mulighed for at få et uddannelsesløft inden for rammerne af beskæftigelsessystemet tidligt i ledighedsforløbet.

⁷² I dag har jobcentret mulighed for, på baggrund af en konkret vurdering, at bevillige opkvalificeringsjob til ledige.

⁷³ For ledige over 60 år er det efter 6 måneders sammenlagt ledighed.

Ekspertgruppen anbefaler, at ledige i den fremtidige arbejdsmarkedsindsats selv skal være med til at "betale" en mindre del af et erhvervsuddannelsesforløb ved at acceptere en lavere ydelse end den fulde dagpengesats. En villighed hertil og dermed medfinansiering indikerer, at den ledige betragter uddannelsen som en god investering i sin fremtid og reelt ønsker forløbet frem for noget andet. Dermed vil den ledige også tage større ansvar for sin uddannelse, hvilket øger chancen for at gennemføre uddannelsesforløbet.

Samtidig skal beskæftigelsessystemet tage hånd om og understøtte ufaglærte ledige, der mangler forudsætningerne for at gennemføre et uddannelsesløft. Fx ved forberedende forløb, der ruste ledige til at kunne gennemføre et uddannelsesforløb.

Ekspertgruppen foreslår følgende initiativer:

Ret til uddannelsesløft til motiverede ledige med størst behov	
B.4	Ret til erhvervsuddannelse til ufaglærte ledige over 30 år
	- Ufaglærte ledige over 30 år får fra første ledighedsdag ret til at deltage i en erhvervsuddannelse. Retten forudsætter, at: - forløbet kan gennemføres inden for den resterende del af dagpengeperioden - erhvervsuddannelsen kan gennemføres uden et praktikforløb⁷⁴ - ledige får reduceret dagpengeydelse under uddannelsesløftet, men med mulighed for at låne op til den hidtidige dagpengesats for at understøtte fx familiens udgifter. Lånet skal betales tilbage, når den ledige efterfølgende er kommet i arbejde. Modellen evalueres for at belyse, om den understøtter en mere målrettet brug af uddannelse i beskæftigelsessystemet. Der kan i den forbindelse overvejes en delvis eftergivelse af lånet, hvis den ledige gennemfører uddannelsen på normeret tid. - Jobcentret får pligt til at oplyse, hjælpe, vejlede og understøtte ufaglærte ledige i forhold til relevante erhvervsuddannelsesmuligheder.
B.5	Ret til realkompetencevurdering
	Ufaglærte ledige over 30 år får ret til at få foretaget en realkompetencevurdering. Realkompetencevurderingen bliver foretaget af en uddannelsesinstitution og er en vurdering af de kompetencer, som en person har fået, uden for det etablerede uddannelsessystem.
B.6	Mulighed for brobygningsforløb som forberedelse til uddannelse
	Ufaglærte ledige over 30 år kan tilbydes "brobygningsforløb" på uddannelsesinstitutioner, fx på erhvervsskoler i samarbejde med jobcentrene, hvis de ikke umiddelbart vurderes at kunne påbegynde eller gennemføre en erhvervsuddannelse.
B.7	Ret til læse-, regne- og skrivekurser samt ordblindkurser
	En række ledige, herunder særligt ufaglærte, mangler basale almene færdigheder, som fx læse-, skrive- og regnefærdigheder. De skal have ret til: Almen uddannelse i form af FVU-kurser (basal læsning, regning og skrivning) og OBU-kurser (ordblindekurser).

Samlet set er forslaget om et uddannelsesløft til ufaglærte tilpasset voksne, der står i en situation, hvor det ordinære uddannelsessystem ikke er attraktivt, men hvor personen har relevant praktisk erfaring og er motiveret for at få en erhvervskompetencegivende uddannelse på kort tid. Uddannelsesløftet kan derfor ikke sammenlignes med tidligere tiders uddannelsesorlov, der var baseret på langt løsere kriterier for valg af uddannelse, indebar orlov fra beskæftigelses eller fra ydelsesperioden som ledige, og som generelt tiltrak personer, der i forvejen havde uddannelse bag sig, jf. kapitel 7.

⁷⁴ Svarende til den nuværende grunduddannelse for voksne (GVU), hvor voksne meriteres for deres erhvervs erfaring.

En styrket og målrettet voksenlærlingeordning skal udgøre en grundsten i arbejdet med at løfte uddannelsesniveaet blandt ledige

Siden 1997, hvor voksenlærlingeordningen blev oprettet, er der i alt startet ca. 49.000 personer i et voksenlærlingeforløb.

Ekspertgruppen ønsker at målrette brugen af voksenlærlingeordningen, så flere ledige og dermed dem med størst behov, kan få gavn af den. Eksperterne vurderer, at ordningen er relevant for voksne ufaglærte ledige og ønsker på den baggrund at målrette ordningen. Det understøttes af en analyse, der viser, at størstedelen af voksenlærlinge er i job et år efter, de er blevet færdige med uddannelsen, og at ordningen stort set ikke fortrænger andre elever på erhvervsuddannelserne. Endvidere viser analysen, at ordningen har positive beskæftigelseseffekter for voksenlærlinge, der kommer fra ledighed. Derimod har ordningen negative beskæftigelseseffekter for voksenlærlinge, der kommer fra beskæftigelse. Det skal dog bemærkes, at der for ufaglærte, der kommer fra beskæftigelse, ses en positiv effekt på indkomsten.

På den baggrund anbefaler ekspertgruppen, at målrette den nuværende voksenlærlingeordning særligt i forhold til ledige, for dermed at understøtte mulighederne for at opkvalificere ledige og styrke de lokale muligheder for at imødekomme fremadrettet efterspørgsel efter uddannet arbejdskraft.

Ekspertgruppen foreslår følgende initiativer:

B.8	Styrket og målrettet voksenlærlingeordning
	Ny og målrettet voksenlærlingeordning: • Voksenlærlingeordningen afskaffes for beskæftigede med en erhvervskompetencegivende uddannelse (faglærte og personer med videregående uddannelser). • Voksenlærlingeordningen kan uændret benyttes af alle ufaglærte. • Voksenlærlingeordningen ændres, så den kan benyttes af alle ledige dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere med en erhvervskompetencegivende uddannelse efter seks måneders ledighed. • Incitamenterne til at ansætte voksenlærlinge, der kommer fra ledighed, styrkes fx ved at forlænge tilskudsperioden, der i dag er to år, eller ved at forøge voksenlærlingetilskuddet til personer, der kommer fra ledighed (udgør i dag 30 kr. i timen).

10.5 Søjle C: Styrket fokus på virksomhedernes behov

Grundlæggende fungerer det danske arbejdsmarked godt. Jobomsætningen er høj. Hvert år er der omkring 700.000 nye ansættelsesforhold i Danmark, hvilket svarer til en jobomsætning på knap 20 procent. Samtidig besættes langt de fleste stillinger, og virksomhederne får i de fleste tilfælde den arbejdskraft, de har brug for, uden at hverken jobcentre og a-kasser er involveret i jobformidlingen.

Et godt, professionelt og mere kundeorienteret samarbejde mellem virksomheder og beskæftigelsessystemet kan imidlertid også understøtte, at der sker et hurtigt og effektivt match mellem virksomhederne og ledige. Udgangspunktet er, at en arbejdsmarkedsindsats, der har fokus på både ledige – udbudssiden – og virksomhederne – efterspørgselssiden – opnår de bedste resultater. Samtidig bør beskæftigelsessystemet justere virksomhedssamarbejdet og hjælpen til ledige efter de aktuelle konjunkturer. Der bør fx i en højkonjunktur være et øget fokus på at hjælpe virksomheder, der henvender sig med at finde kvalificeret ledig arbejdskraft.

Imidlertid er der begrænset viden om og evidens for, hvilken virksomhedsindsats der virker bedst. Internationale studier indikerer, at det styrker resultaterne, når jobcentre eller sagsbehandlere har et direkte kendskab til virksomheder. Et styrket samarbejde med virksomhederne kan dermed bidrage til, at rådgivningen til ledige om jobsøgning i større omfang bliver rettet mod virksomhedernes efterspørgsel, og at ledige kommer hurtigere tilbage i job.

Med udgangspunkt i analysen i rapporten, foreslår ekspertgruppen, at fremtidens arbejdsmarkedsindsats bygger på følgende principper om virksomhedssamarbejdet:

- Jobcentrene skal være proaktive og opsøgende, når virksomheder søger medarbejdere.
- Styrket og koordineret servicering af virksomheder
- Styrket koordinering af virksomhedskontakten på tværs af kommunegrænser.
- Viden og kendskab til arbejdsmarkedet.

Jobcentrene skal være opsøgende, når virksomheder søger medarbejdere

Når jobcentrene i dag samarbejder med virksomhederne, er det primært om støttet beskæftigelse og fastholdelse af medarbejdere på arbejdspladsen, mens samarbejdet om rekruttering af ledige medarbejdere til ordinære stillinger er ret begrænset.

Langt de fleste ledige stillinger bliver i dag besat uden at jobcentret er involveret, og virksomhederne får de medarbejdere, de har brug for. Analysen, jf. kapitel 8, viser imidlertid, at der er et potentiale for at forbedre samarbejdet med virksomhederne, når de skal rekruttere ledig arbejdskraft til ordinære stillinger.

Analysen viser også, at jobcentrenes opsøgende virksomhedskontakt ikke altid er systematisk og proaktiv. Ofte er den tilfældig og baseret på de netværk, der i forvejen er skabt mellem jobcentret og virksomheder. Når jobcentret skal finde nye samarbejdspartnere blandt virksomhederne, er det fx mere udbredt blandt jobcentre at bruge netværk frem for have en klar strategi baseret på analyser og viden om virksomhedernes behov. Risikoen er, at samarbejdet overvejende sker med de virksomheder, man i forvejen kender og ikke nødvendigvis med dem, hvor der kan være et nyt og uopdyrket potentiale.

Derudover viser analysen, at på trods af, at langt de fleste jobcentre har en strategi for samarbejdet med virksomhederne, så mangler jobcentrene konkret overblik over, hvor mange virksomheder, de samarbejder med, hvordan, de samarbejder med dem, og hvornår samarbejdet foregår.

Et styrket samarbejde med virksomhederne indebærer, at jobcentrene skal have en mere systematisk tilgang til, hvornår og med hvilke virksomheder, de samarbejder med. Samtidig skal jobcentrene være mere opsøgende over for de virksomheder, hvor de vurderer, at samarbejdet kan give mest udbytte og derfor være til gavn for både virksomheder og ledige.

Ekspertgruppen anbefaler derfor, at jobcentrene i højere grad end i dag bruger systematik og analyser, når de identificerer og opsøger virksomheder, der har brug for at ansætte medarbejdere på enten den korte eller længere bane. Det kan fx være virksomheder i brancher med stor jobomsætning eller virksomheder, der oplever udfordringer med at rekruttere arbejdskraft, fx på grund af paradoksproblemer, jf. analysen kapitel 8.

Ekspertgruppen foreslår følgende initiativer:

Opsøgende virksomhedskontakt fra jobcentrene	
C.1	<i>Opsøgende og systematisk virksomhedskontakt fra jobcentrene</i>
	Jobcentre skal fremover gennemføre opsøgende virksomhedskontakt efter følgende model: • Alle jobcentre skal have en strategi for den opsøgende virksomhedskontakt, fx som led i den årlige beskæftigelsesplan, med henblik på systematisk at kontakte virksomheder, hvor der vurderes at være et væsentligt potentiale for samarbejde om rekruttering. Strategien kan fx forholde sig til, hvordan jobcentrene kan understøtte nystartede virksomheder, virksomheder med paradoksproblemer og virksomheder, der oplever rekrutteringsbehov fx i forbindelse med større anlægsopgaver. • Den opsøgende virksomhedskontakt baseres dels på data og analyser af efterspørgslen på arbejdsmarkedet (fx viden om paradoksproblemer eller brancher/virksomhedstyper med stor jobomsætning), suppleret med lokalt indhentet viden om større rekrutteringspotentiale (fx nystartede virksomheder, virksomheder i vækst og større anlægsprojekter) (se også forslag C.5).

Styrket og koordineret servicering af virksomheder

Overordnet set er virksomhederne tilfredse med samarbejdet med jobcentrene, særligt samarbejdet omkring løntilskud og virksomhedspraktik, jf. analysen kapitel 8 Tilfredsheden dækker dog over en række konkrete punkter, hvor virksomhederne oplever at samarbejdet kan blive bedre.

Virksomhederne efterlyser blandt andet, at beskæftigelsessystemet skal have et bedre branchekendskab og indblik i virksomhedernes konkrete kvalifikationsbehov, og at der bør være færre administrative byrder i samarbejdet. Det efterlyses også, at jobcentrene har en mere systematisk og professionel tilgang til samarbejdet med virksomhederne, at jobcentrene bliver bedre til at følge op, og at virksomhederne har en lettere adgang og kontakt til ét samlet beskæftigelsessystem – også på tværs af kommunegrænser.

I dag er der stor forskel på, hvordan og hvor meget det enkelte jobcentre servicerer virksomhederne, og der er ikke en fælles ramme for, hvordan virksomhedsindsatsen skal foregå. Fremover skal alle jobcentre have et professionelt og kundeorienteret samarbejde med virksomhederne.

Ekspertgruppen anbefaler derfor, at der bliver etableret en fælles ramme for, hvilken service beskæftigelsessystemet skal levere til virksomhederne, og at jobcentrene fremadrettet får pligt til at hjælpe virksomhederne inden for tre servicespor: Rekrutteringsservice, uddannelse og opkvalificering af medarbejdere samt fastholdelse af medarbejdere.

Dertil kommer at jobcentrene, når de yder virksomhederne rekrutteringsservice, skal undersøge mulighederne for at tilbyde virksomhederne forløb med ledige i støttet beskæftigelse. Det kan både understøtte virksomhedens rekruttering og medvirke til at styrke lediges muligheder for at komme i job.

Ekspertgruppen foreslår følgende initiativer:

Styrket og koordineret service til virksomhederne	
C.2	<i>Støtte til rekruttering af ledige samt uddannelse og fastholdelse af medarbejdere</i>
	Rekrutteringsservice: Jobcentrene skal tilbyde virksomhederne hjælp til at rekruttere ledig arbejdskraft. Det omfatter: • <u>Hjælp til jobopslag:</u> ◦ Virksomheder, der kan og vil skal tilbydes hjælp fra jobcentrene til at

	slå konkrete stillinger op på jobnet.dk. Det videre forløb i forhold til at finde relevante kandidater, sørger virksomheden selv for. ◦ <u>Konkret jobformidling:</u> Jobcentre kan tilbyde virksomhederne hjælp til at udsøge og formidle motiverede ledige til en konkret stilling: ◦ Virksomhederne skal tilbydes hjælp til screening af ledige, hvor jobcentre identificerer og præsenterer virksomheden for et antal relevante og motiverede ledige på tværs af jobcentre. ◦ Virksomhederne skal tilbydes adgang til hurtig og ubureaukratisk jobformidling på tværs af jobcentre. Der skal etableres et digitalt system, hvor virksomheden kan afgive en bestilling, hvorefter der leveres en hurtig og håndholdt jobformidling fra et eller flere jobcentre, jf. eksempel i boks 1. ◦ Jobnet.dk udbygges med et nyt bruger- og virksomhedsmodul. Modulet kan anvendes af både virksomheder og jobcentre. Jobcentre får via modulet lettere ved at screene og udvælge relevante ledige på tværs af kommunegrænser. Hvis alle andre muligheder er udtømt, kan jobcentret henvise til Workindenmark-centrene, der kan hjælpe virksomhederne med at rekruttere udenlandsk arbejdskraft, så ressourcerne målrettes de situationer, hvor der ikke findes relevante kandidater til den pågældende stilling. ◦ Samtidig kan ledige danskere via EURES få adgang til international jobformidling. <i>Uddannelse og opkvalificering af medarbejdere:</i> Virksomhederne skal i højere grad tilbydes information om og praktisk hjælp til at etablere målrettede opkvalificerings- og uddannelsesforløb i forbindelse med rekruttering af ledige (fx voksenlærlingeordningen, jobrotation og "opkvalificeringsjob"). Servicen skal understøttes via selvbetjeningsløsninger til de virksomheder, der ønsker det: ◦ Virksomhederne får digital adgang (selvbetjening) til at etablere opkvalificeringsforløb på virksomheden i de situationer, hvor der er tale om en rettighed til forløbet, hvis betingelserne ellers er opfyldt. Det drejer sig om voksenlærlinge forløb. ◦ Virksomhederne får mulighed for at ansøge digitalt (starte sagen) om igangsættelse af jobrotationsforløb og "opkvalificeringsjob". <i>Fastholdelse af medarbejdere:</i> Virksomhederne skal tilbydes hjælp til at fastholde medarbejdere. Servicen skal understøttes via selvbetjeningsløsninger til de virksomheder, der ønsker det: ◦ Virksomhederne får digital adgang til at igangsætte en ansøgning (starte sagen) om ordninger, der understøtter fastholdelse af medarbejdere, hvis lovgivningens betingelser ellers er opfyldt. Det vil sige personlig assistent, hjælpemidler, fleksjob, § 56-aftale.
--	---

Boks 10.1 Koncept for rekrutteringsservice

Der kan etableres et landsdækkende digitalt system, som understøtter rekrutteringsservicen på tværs af kommunegrænser, og som sikrer at der hurtigt bliver fulgt op på virksomhedernes behov for arbejdskraft:

- Via den landsdækkende digitale løsning får arbejdsgivere mulighed for at afgive en kort bestilling på den rekrutteringshjælp, de ønsker, til ét eller flere specifikke jobcentre eller samlet til alle jobcentre.
- Jobcentre "plukker" virksomhedens bestilling og kontakter inden for kort tid virksomheden og aftaler det videre forløb på baggrund af bestillingen.
- Jobcentre har ansvaret for en konkret bestilling fra en virksomhed og løser opgaven ved – efter aftale med virksomheden – at screene og udvælge et antal ledige kandidater, som præsenteres for virksomheden.
- Jobcentre skal have mulighed for at tilbyde stillingen digitalt til ledige på tværs af jobcentre, så ledige, der er interesserede i den konkrete stilling, uanset bopælskommune, kan tilkendegive interesse.

En koordineret virksomhedskontakt på tværs af kommunegrænser

Beskæftigelsessystemet skal fremstå som en koordineret serviceleverandør over for de virksomheder, der henvender sig og beder om hjælp til at rekruttere medarbejdere.

I dag er der ikke et systematisk og koordineret samarbejde mellem jobcentre på tværs af kommunegrænser, når virksomheder henvender sig for at få hjælp til at besætte konkrete jobåbninger, jf. analysen i kapitel 8.

Derudover er der landsdækkende virksomheder, der efterlyser en national indgang til beskæftigelsessystemet for at drøfte de mere overordnede rammer med beskæftigelsessystemet. Men det konkrete samarbejde om rekruttering, skal fortsat foregå lokalt i jobcentrene, som har den personlige kontakt og netværket til ledige og lokale afdelinger af virksomheden.

Ekspertgruppen anbefaler derfor, at jobcentrene fremover skal samarbejde på tværs af kommunegrænser, der hvor det kan understøtte en tættere virksomhedskontakt.

Ekspertgruppen foreslår følgende initiativer:

Koordineret virksomhedsrettet indsats på tværs af kommunegrænser	
C.3	<i>Tværkommunal indgang og samarbejde</i>
	• Kommunerne forpligtes til at drøfte muligheder for samarbejde på tværs af kommunegrænser om virksomhedskontakten. Samarbejdet kan fx bestå af: ◦ Kampagneaktiviteter ◦ Koordinering og samarbejde ved større infrastrukturprojekter ◦ Koordinering og samarbejde ved større opsigelsesrunder • Kommunerne skal fremover i deres beskæftigelsesplaner forholde sig til, hvordan de vil samarbejde med andre jobcentre omkring virksomhedskontakten • Virksomheder med større rekrutteringsopgaver kan kontakte en hotline og anmode om håndholdt jobformidling.
C.4	<i>Landsdækkende kontaktpunkt for større virksomheder</i>
	• Større virksomheder får mulighed for at drøfte de overordnede rammer for samarbejdet om rekruttering med et nationalt kontaktpunkt i beskæftigelsessystemet med henblik på at forbedre det lokale samarbejde om konkrete rekrutteringsopgaver.

Viden og kendskab til arbejdsmarkedet

Hvis medarbejderne i jobcentre og a-kasser skal have et styrket fokus på virksomhedernes behov og forbedre servicekonceptet over for virksomhederne forudsætter det, at de grundlæggende har et godt kendskab til arbejdsmarkedet og virksomhedernes behov. Kendskabet skal blandt andet omfatte den aktuelle rekrutteringssituation og rekrutteringskanaler inden for forskellige brancher og virksomheder i lokalområdet.

Mange virksomheder oplever til gengæld i dag jobcentre og a-kasser, der ikke har tilstrækkeligt branchekendskab og indblik i konkrete kvalifikationsbehov hos virksomhederne, og dermed heller ikke altid er en kvalificeret hjælp til rekruttering, jf. analysen kapitel 8.

Ekspertgruppen foreslår følgende initiativer:

Bedre kendskab til arbejdsmarkedet i jobcentrene	
C.5	<i>Efteruddannelse af jobcentermedarbejdere og udvikling af bedre virksomhedsrettede analyseværktøjer</i>
5	• Der oprettes et landsdækkende efteruddannelsesmodul, som opkvalificerer medarbejderne i arbejdsmarkeds- og brancheforhold, typiske

	rekrutteringsmetoder inden for forskellige brancher, metoder til at matche potentielle medarbejdere og virksomheder samt metoder til overvågning af arbejdsmarkedet jf. også forslag A8 om efteruddannelsesmodul omkring afholdelsen af samtaler mv., der udvikles i samarbejde med repræsentanter fra jobcentre og a-kasser. • Der etableres med udgangspunkt i Arbejdsmarkedsbalancen et digitalt værktøj, som giver medarbejderne i jobcentrene et understøttende og operationelt grundlag for at kunne tilrettelægge en opsøgende virksomhedskontakt. Værktøjet kan fx indeholde branchefordelt overblik over rekrutteringssituationen og jobomsætningen. • Der udarbejdes en årlig oversigt over igangværende og kommende infrastrukturprojekter og andre større kendte rekrutteringsbehov (det samme arbejde, som blev udført af Leo Larsen-udvalget). • Jobindsats.dk udvides til også at vise data for jobomsætning fordelt på detaljerede brancher.
--	---

10.6 Søjle D: Styrkede økonomiske incitamentter for arbejdsmarkedssystemet, mindre bureaukrati og færre proceskrav

I den nuværende beskæftigelsesindsats stilles en række minimumskrav til, hvornår jobcentre og a-kasser skal indkalde ledige til samtaler, og hvornår ledige skal indkaldes til at deltage i et aktivt tilbud. Samtidig har den enkelte ledige begrænsede indflydelsesmuligheder på egen beskæftigelsesindsats.

Det indebærer risiko for, at aktiviteter igangsættes for aktivitetens skyld og ikke med det formål at sikre en målrettet individuel indsats. Ledige oplever, at den indsats, de modtager, bliver begrundet i reglerne frem for i en individuel vurdering af, hvad der skal til for, at de kommer i job.

Det nuværende refusionssystem tilskynder samtidig ikke i tilstrækkelig grad kommunerne til at flytte borgere fra offentlig forsørgelse til ordinær beskæftigelse og investere i de nødvendige tiltag. Arbejdsmarkedskommissionen argumenterede for, at den manglende kommunale tilskyndelse til at bringe borgere i beskæftigelse kan skyldes, at de nuværende styringsredskaber i beskæftigelsessystemet giver en uklar incitamentsstruktur, hvor det i nogle tilfælde bedre kan svare sig for kommunen, at borgere bliver på passive ordninger i stedet for at investere i en indsats for at få dem i ordinær beskæftigelse. De mange forskellige refusionssatser giver ydermere kommunerne et økonomisk incitament til at flytte borgere rundt mellem de forskellige ydelser i en kortsigtet jagt på den højeste statsrefusion.

Der er brug for et enklere system, hvor kommunerne i større omfang fokuserer på de langsigtede økonomiske gevinster ved en jobrettet indsats i stedet for proceskrav i lovgivningen.

Ekspertgruppen foreslår følgende initiativer:

Styrkede økonomiske incitamentter samt mindre bureaukrati og proceskrav	
D.1	Afskaffelse af proceskrav til jobcentre og a-kasser om indkaldelse til samtaler
	Alle proceskrav rettet mod a-kasser og jobcentres pligt til løbende at indkalde til samtaler afskaffes. Ledige får selv ansvaret for at booke sine egne samtaler. Dog skal jobcentret sikre, at den ledige kommer til den første samtale i jobcentret
D.2	Afskaffelse af reglerne om gentagen aktivering
D.3	Nyt refusionssystem, der understøtter kommunernes fokus på at få borgere i varig beskæftigelse med udgangspunkt i Arbejdsmarkedskommissionens forslag
	Med udgangspunkt i Arbejdsmarkedskommissionens forslag med ens refusionssatser på forsørgelsesydelsen på tværs af ydelser, som aftrappes over tid, arbejdes mod et nyt

	refusionssystem, der understøtter, at: • Kommunerne i højere grad har fokus på at få borgerne i varig beskæftigelse frem for at opnå høje refusionssatser. • Medfinansieringen af kommunernes driftsudgifter til aktiveringsindsatsen understøtter kvalitet og indhold i den aktive arbejdsmarkedsindsats, og at jobcentrene og virksomhederne benytter de aktive tilbud, der virker bedst i forhold til at få ledige i varig beskæftigelse.
D.4	Afskaffelse af det særlige beskæftigelsestilskud
	Det særlige beskæftigelsestilskud afskaffes til fordel for kompensation via det generelle bloktilskud. Det vil sikre større gennemsigthed i forhold til den kommunale budgetlægning samtidig med, at det vil skabe et øget incitament til samarbejdet på tværs af kommunerne.

10.7 Søjle E: Ny tværgående organisering og interessentinddragelse

Arbejdsmarkedets parter og andre interessenter inddrages i dag i beskæftigelsesindsatsen på både lokalt, regionalt og nationalt niveau. På lokalt niveau har parterne i dag en rådgivende funktion i forhold til kommunen, hvor fokus først og fremmest er rettet mod resultaterne af indsatsen i det enkelte jobcenter. På regionalt niveau har parterne primært fokus på at overvåge udviklingen på arbejdsmarkedet og på at følge op på resultaterne af beskæftigelsesindsatsen i jobcentrene.

Med udviklingen af arbejdsmarkedet i Danmark er der behov for udvidet samarbejdet på tværs af kommunegrænser og for en større grad af koordination ved tværgående problemstillinger. Det drejer sig blandt andet om samarbejdet med områdets uddannelsesinstitutioner, fx VEU institutioner, rekruttering på tværs af kommunegrænser og løsning af specialopgaver på tværs af jobcentrene

Det er eksperternes vurdering, at de nuværende 4 regionale beskæftigelsesråd har begrænset indflydelse på udviklingen i landets jobcentre og dækker meget store geografiske områder. Det skyldes blandt andet manglende kendskab til de lokale problemstillinger. Det er ligeledes eksperternes vurdering, at de nuværende 94 lokale beskæftigelsesråd har vanskeligt ved at løfte større tværgående opgaver og at få engageret parter og institutioner i de enkelte kommuner.

Ekspertgruppen anbefaler derfor, at de nuværende 94 lokale beskæftigelsesråd (LBR) og fire beskæftigelsesråd (RBR) nedlægges, og at der i stedet etableres 8-12 nye Tværgående Arbejdsmarkedsråd (TAR), der dækker hver sit arbejdskraftsopland.

Hvis en kommune forsat ønsker, at få rådgivning og input fra interessenter på lokalt niveau kan kommunen fx oprette et advisory board med arbejdsmarkedets parter, erhvervsorganisationer og andre lokale organisationer etc.

Der etableres sekretariatsbetjening af de Tværgående Arbejdsmarkedsråd inden for rammerne af den statslige del af beskæftigelsessystemet i forhold til de opgaver som de Tværgående Arbejdsmarkedsråd skal varetage jf. forslaget. Kommunernes nuværende opgave med at sekretariatsbetjene LBR bortfalder. Ekspertgruppen forudsætter, at omlægningen af sekretariatsbetjeningen samlet set er udgiftsneutral.

Ekspertgruppen foreslår følgende initiativer:

Ny tværgående organisering og interessentinddragelse	
E.1	Etablering af en ny tværgående organisering og interesseinddragelse - Tværgående Arbejdsmarkedsråd
	• De nuværende 94 lokale beskæftigelsesråd (LBR) og fire regionale beskæftigelsesråd (RBR) nedlægges

	- Der etableres et antal nye Tværgående Arbejdsmarkedsråd, der dækker 8-12 arbejdskraftsoplande. Det nationale beskæftigelsesråd (BER) bevares uændret. - De nye Tværgående Arbejdsmarkedsråd sammensættes med repræsentanter for arbejdsgivere, arbejdstagere, kommunerne i området, handicaporganisationerne, Vækstforum og uddannelsesinstitutioner i området. - Kommunerne forpligtes til at indgå samarbejdsaftaler om den nærmere udformning og drift af det Tværgående Arbejdsmarkedsråd.
E.2	<i>Tværgående Arbejdsmarkedsråd understøtter indsatsen på tværs af kommuner og a-kasser</i>
	De nye Tværgående Arbejdsmarkedsråd skal understøtte og rådgive kommunalbestyrelserne i forbindelse med: - Udvikling af arbejdsmarkedsindsatsen i det enkelte jobcenter og den enkelte a-kasse blandt andet gennem drøftelse af de kommunale beskæftigelsesplaner og med mulighed for at henstille til kommunerne om at foretage ændringer i disse. - Understøtte jobcentrene med udviklingsinitiativer og sikre en effektiv og sammenhængende arbejdsmarkedsindsats på tværs af kommunegrænser og fagområder og a-kasser - Prioritere og udmønte midlerne fra en samlet regional pulje til opkvalificering (I den nye regionale pulje indgår midler fra den nuværende LBR-pulje) - Sikre koordination og sammenhæng mellem beskæftigelses-, uddannelses- og erhvervsområdet - De Tværgående Arbejdsmarkedsråd udarbejder en strategi og udviklingsplan for, hvordan rådet vil understøtte arbejdsmarkedsindsatsen i deres område - Behandle klager fra jobcentret over kvaliteten af a-kassernes vejledning og anden jobsøgningsstøtte til de ledige, som modtager bistand fra a-kassen i de første seks måneder af ledighedsperioden, og henstille til a-kassen at foretage fornødne ændringer i sin praksis
E.3	<i>Afbureaukratisering og effektivisering af partssamarbejdet</i>
	- Der skal ikke indgås regionale kontrakter mellem ministeren og de nye Tværgående Arbejdsmarkedsråd - De nye Tværgående Arbejdsmarkedsråd skal ikke udarbejde en årlig analyserapport om resultaterne af indsatsen i jobcentrene.

Ekspertgruppen vurderer, at der fortsat er behov for at beskæftigelsessystemet varetager en række opgaver, der i dag løses af beskæftigelsessystemet, herunder beskæftigelsesregionerne. Nogle opgaver vil med fordel kunne løses centralt, mens andre opgaver kræver en nærhed og løbende dialog med jobcentrene. I lyset af forslaget til en ny struktur for partsinddragelsen, skal der tages stilling til den fremadrettede organisering og opgaveløsning i forhold til disse opgaver. Det drejer sig om:

- Gennemførelse af analyser og evalueringer af arbejdsmarkedet og arbejdsmarkedsindsatsen
- Understøttelse af implementering af tiltag på beskæftigelsesområdet fx implementering af kontanthjælpsreformen og den kommende reform af arbejdsmarkedsindsatsen
- Igangsættelse og gennemførelse centralt initierede forsøgs- og udviklingsaktiviteter
- Styrket og koordineret betjening af virksomhederne i samarbejde med jobcentrene på tværs af arbejdskraftoplande
- Indsamling af viden om den lokale arbejdsmarkedsindsats med henblik på feedback til de nationale beskæftigelsesmyndigheder.
- Varetagelse af driftsopgaver/forvaltningsopgaver i forbindelse med fx:
 - opholds- og arbejdstilladelser
 - virksomheders varsling af større afskedigelser
 - og arbejdsfordelinger i virksomheder etc.

10.8 Afbureaukratisering og IT-understøttelse

Ekspertgruppen har fremlagt en række konkrete anbefalinger til en ny arbejdsmarkedsindsats. Anbefalingerne er fordelt på fem søjler. På tværs af søjlerne har ekspertgruppen haft en målsætning om, at arbejdsmarkedsindsatsen skal afbureaukratiseres og smidiggøres, så der bliver frigjort ressourcer i beskæftigelsessystemet. Samtidig lægger ekspertgruppen afgørende vægt på, at et nyt beskæftigelsessystem skal understøttes digitalt, hvilket forudsættes, at der skal udvikles nye digitale værktøjer rettet mod både borgere og virksomheder.

Større ansvar til ledige vil frigøre ressourcer

De mange administrative ressourcer, som jobcentre og a-kasser bruger i dag på at indkalde og booke samtaler med ledige samtidig med, at de løbende skal følge op på, om den enkelte ledige står til rådighed for arbejdsmarkedet, kan mindskes ved at give ledige større ansvar.

Ekspertgruppen har derfor i søjle A – ny individuel og jobrettet indsats for den enkelte – anbefalet, at ledige selv skal booke deres samtaler via et nationalt it-system og gennem en joblog registrere blandt andet jobsøgningsaktiviteter. Det vil give jobcentrene og a-kasserne indblik i og mulighed for løbende at følge den lediges vej til job, og det vil i sidste ende frigive en række administrative ressourcer hos medarbejderne i jobcentre og a-kasser.

De konkrete anbefalinger fra søjle A, der sikrer større ansvar til den enkelte ledige og frigør ressourcer, er:

- Større indflydelse og ansvar for eget jobsøgningsforløb, hvor den ledige selv booker og tilrettelægger samtaler og jobsøgningsaktiviteter.
- Den enkelte ledige skal søge bredt, intensivt og realistisk samt dokumentere jobsøgningen i en joblog.
- Etablering af joblog for alle ledige og sagsbehandlere på tværs af beskæftigelsessystemet, skal sikre større transparens for både ledige og sagsbehandlere.

Forenkling af den aktive arbejdsmarkedsindsats

Når ledige skal til samtaler hos både jobcentret og a-kasserne på stort set samme tid og med stort set samme indhold, så er der muligheder for at forenkle og afbureaukratisere arbejdsmarkedsindsatsen og sikre, at samtalerne giver mere mening for den enkelte.

Derfor har ekspertgruppen anbefalet i søjle D, at jobsøgningsforløbet skal forenkles, så det kun foregår enten i jobcentret eller i a-kassen..

Ekspertgruppen har også lagt en række anbefalinger frem, der forenkler rammerne for brugen af redskaberne i den aktive arbejdsmarkedsindsats for dermed at sikre større gennemsigtighed og fokus på indhold i stedet for paragraffer.

De konkrete anbefalinger fra søjle A, der forenkler arbejdsmarkedsindsatsen, er:

- En mere fleksibel varslingsindsats
- Kontaktforløbet med både jobcenter og a-kasse forenkles
- Brugen af offentlig og privat løntilskud harmoniseres

- Målretning af brugen af virksomhedspraktik
- Målretning og forenkling af jobrotationsordningerne

De konkrete anbefalinger fra søjle D, der forenkler arbejdsmarkedsindsatsen, er:

- Færre proceskrav til jobcentre og a-kasser vedr. samtaler
- Reglerne om gentagen aktivering afskaffes
- Der etableres et nyt refusionssystem, der understøtter kommunernes fokus på at få borgere i varig beskæftigelse. Det nye refusionssystem tager udgangspunkt i Arbejdsmarkedskommissionens forslag

Herudover anbefaler ekspertgruppen generelt, at der ved udarbejdelse af både national arbejdsmarkedslovgivning og ved udarbejdelse af interne procedure i kommunerne og a-kasserne er et kontinuerligt fokus på, at indsatsen skal være gennemsigtig og ubureaukratisk – både for den enkelte ledige og jobkonsulenten i jobcentret og a-kassen.

Forbedret it-understøttelse

Ekspertgruppens anbefalinger til en ny arbejdsmarkedsindsats tager udgangspunkt i den enkelte ledige, bygger på tillid og ansvar, har et klart fokus på job og uddannelse, og lægger vægt på, at virksomhederne i langt højere grad er omdrejningspunktet for indsatsen. Samtidig er der lagt vægt på, at en ny arbejdsmarkedsindsats bliver mere effektiv på tværs af kommunegrænser og a-kasser, og at der kommer en mere effektiv koordination og sammenhæng med både uddannelses- og erhvervsområdet.

For at disse principper for arbejdsmarkedsindsatsen kan føres ud i livet, kræver det, at it-understøttelsen af beskæftigelsesområdet ændres og forbedres. For ekspertgruppen er det afgørende, at de digitale muligheder bliver udnyttet aktivt for at sikre en mere effektiv og smidig arbejdsmarkedsindsats.

De konkrete anbefalinger fra søjle A, der forbedrer og afbureaukratiserer it-understøttelse, er:

- Større indflydelse og ansvar for eget jobsøgningsforløb, hvor den ledige selv booker og tilrettelægger samtaler og jobsøgningsaktiviteter (bookingsystem).
- Profilafklaring skal understøtte en individuel indsats i jobcentre og a-kasser.

De konkrete anbefalinger fra søjle C, der forbedrer og afbureaukratiserer it-understøttelse, er:

- Service til virksomheder i tre spor (digitalt understøttet)

Herudover anbefaler ekspertgruppen generelt, at der ved udviklingen og udrulningen af den digitale understøttelse af arbejdsmarkedsindsatsen er fokus på følgende:

- Ved udviklingen af nye digitale løsninger er det vigtigt løbende at inddrage relevante praktikere fra kommunerne og a-kasserne. Det sikrer, at den konkrete viden, der findes på praktikerniveau integreres i udviklingsarbejdet.
- Den digitale it-understøttelse, og den tilknyttede hjælp og support i jobcentre og a-kasser, skal kunne favne alle grupper af ledige og dermed være tilgængelig for alle, uanset hvilke it forudsætninger den enkelte ledige har. Derfor skal der lægges stor vægt på brugervenligheden af it-understøttelsen.

- Jobkonsulenterne i både jobcentre og a-kasser skal løbende hjælpe de ledige med at bruge de forskellige digitale redskaber, så den enkelte ledige bliver bekendt med den hjælp og understøttelse, der er at hente via den digitale understøttelse.
- Ved udviklingen og udrulningen af den digitale understøttelse skal der løbende være fokus på at sikre den enkelte lediges retssikkerhed blandt andet i forhold til at sikre relevant samtykke ved udveksling af oplysninger.

Afbureaukratisering af partsarbejdet

Det regionale partsarbejde er i dag omfattet af en række formalia, fx den årlige kontrakt med beskæftigelsesministeren og inddragelse i forvaltningsopgaver.

Ekspertgruppen har derfor anbefalet, at det regionale partsarbejde bliver forenklet, så der i højere grad skabes rum for et øget fokus på at understøtte arbejdsmarkedsindsatsen på tværs af jobcentre og a-kasser.

De konkrete anbefalinger fra søjle D, der skal afbureaukratisere partsarbejdet, er:

- Der skal ikke indgås regionale kontrakter mellem ministeren og de nye Tværgående Arbejdsmarkedsråd (TAR).
- De nye Tværgående Arbejdsmarkedsråd (TAR) skal ikke udarbejde en årlig analyserapport om resultaterne af indsatsen i jobcentrene.

10.9 Anbefalingernes økonomiske og strukturelle konsekvenser

Ifølge kommissoriet for udredningsarbejdet skal de samlede forslag og konsekvenserne heraf overholde følgende:

"Ekspertgruppens samlede anbefalinger skal holde sig inden for de eksisterende økonomiske rammer for den aktive beskæftigelsesindsats, så der sikres den bedst mulige udnyttelse af de nuværende ressourcer. Anbefalinger som isoleret set indebærer merudgifter, vil derfor skulle finansieres gennem omprioriteringer inden for de eksisterende økonomiske rammer for den aktive beskæftigelsesindsats. Ekspertgruppens forslag skal samlet set understøtte regeringens reformarbejde og en langsigtet forbedring af de offentlige finanser. Ekspertgruppen skal derfor, for alle større forslag, foretage en vurdering af den langsigtede effekt på den strukturelle ledighed og beskæftigelse."

Afsættet for eksperternes anbefalinger er således en omprioritering af midler inden for de eksisterende rammer for den aktive beskæftigelsesindsats med henblik på at understøtte regeringens reformdagsorden og opnå en langsigtet forbedring af de offentlige finanser via en højere strukturel beskæftigelse.

Målgruppen for eksperternes forslag

Målgruppen for eksperternes forslag er i denne fase de arbejdsmarkedsparete overførselsmodtagere med udgangspunkt i de forsikrede ledige (dagpengemodtagere). Her skal den aktive beskæftigelsesindsats adressere det nye paradigme for forsørgelse inden for rammerne af den 2-årige dagpengeperiode.

Visse af forslagene vil imidlertid række længere, idet nogle af redskaberne også omfatter øvrige overførselsmodtagere, eksempelvis løntilskudsordningerne, som også er til rådighed for kontanthjælpsmodtagere. På samme måde er jobrotationsordningen gældende på tværs af forsikringskategori for ledige og beskæftigede.