

Enhedslistens HÅNDBOG for beskæftigelsespolitik i kommunerne



Arbejdsløshedspolitiske Netværk og Socialpolitisk Udvalg– version 2022

Slagsang for Jobcentrets ofre

Tekst: Thomas Wagner

Musik: Olle Adolphson

Hvis du er røget på røven og kommet ud i ledighed,
så kan du være sikker på, at lynet det slår ned.
Du skal yde for din bistandshjælp, og kuren den er krads:
i praktik og i din pause en madras.

Omkvæd:

Vi er jobcentrets ofre, der er ramt på sjæl og krop.
Os der bare kan ta' os sammen og gå ud og få et job.
Vi er dem, der protesterer, siger fra og siger NEJ
på hvert jobcenter fra Mols til Lærkevej.

Af kurser er der mange sjove, du kan havne på
med mindfulness – og "sig godmorgen til din storetå"!
Du får styrke til dit selvværd - på papir det lyder smukt.
Byg med Lego, mens du mimer du`en frugt.

Omkvæd:

Vi er jobcentrets ofre, der er ramt på sjæl og krop...

Skønt ødelagt af smerter skal du i et nyttejob,
for dåser, skrald og hundelorte de skal samles op.
Og sku det ske din læge har din sygehistorie sendt,
har Kommunen deres sundhedskonsulent.

Omkvæd:

Vi er jobcentrets ofre, der er ramt på sjæl og krop...

Hver gang en lov den bli'r til misbrug, overgreb og svigt,
bli'r oprør en nødvendighed og modstand til en pligt.
Hver en ansat, som i tide ikke siger fra og NEJ,
har en ansvarsskygge hæng'ne over sig.

Omkvæd:

Vi er jobcentrets ofre, der er ramt på sjæl og krop...

Hver gang reformer laves, så de små de får et spark,
så handler det om KASSETÆNKNING på et regneark.
Mens der tælles i procenter, rammes små på sjæl og krop.
Det' på tid' vi rykker sammen og si'r STOP!!

Omkvædet to gange:

Vi er jobcentrets ofre, der er ramt på sjæl og krop...

Her kan I finde Jobcentrets ofre på Facebook: <https://www.facebook.com/groups/1490301027910427/>

Indhold

Slagsang for Jobcentrets ofre	2
Hvem har udarbejdet Håndbogen?	4
Hvad kan I bruge håndbogen til?.....	4
Kommunernes beskæftigelsesplaner og resultatrevisioner	6
Statistikker og andre data	8
Sagsbehandlingen.....	9
Klager og anker	11
Sanktioner.....	12
Sygedagpenge.....	13
Ressourceforløb.....	15
Revalidering.....	17
Førtidspension	19
Fleksjob.....	21
Arbejdsløshed	23
Kontanthjælp (o. 30 år)	24
Ungeindsatsen	26
Langtidsarbejdsløse dagpengemodtagere	28
Dagpengemodtagere – aktivering generelt.....	30
Arbejdsaktivering (dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere)	31
Uddannelse (dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere)	33
Integrationsindsatsen	35
Ligestilling (mht. køn og alder)	37
Andre aktører	38
Samarbejde med fagforeninger og a-kasser	39
Samarbejde med virksomhederne	40

Hvem har udarbejdet Håndbogen?

Håndbogen er udviklet i samarbejde mellem centrale og lokale aktører i Enhedslisten med partiets arbejdsløshedspolitiske netværk som omdrejningspunkt.

Det vil sige, at arbejdsløse, politikere valgt til Folketinget og kommunalbestyrelser, ansatte og valgte i fagforeninger og a-kasser samt ansatte på landets jobcentre har bidraget til håndbogen og været med til at diskutere, hvordan den kan bruges lokalt.

Hvad kan I bruge håndbogen til?

Enhedslistens Håndbog for beskæftigelsespolitik i kommunerne har i hvert fald tre målgrupper:

1. Den kan bruges af partiets valgte (og deres baggrundsgrupper) i kommunernes beskæftigelsesudvalg, arbejdsmarkedsudvalg, socialudvalg og, hvad de udvalg, der lægger de politiske rammer for indsatsen i jobcentrene, ellers måtte hedde.
2. Hvis I ikke sidder i kommunens beskæftigelsesudvalg, kan I bruge håndbogen til at sætte fokus i medierne og andre steder i lokalmiljøet på problemer i jobcentrets prioriteringer og behandling af borgerne
3. Lokale fagforeninger, a-kasser, bevægelser mv. kan blive inspireret til krav og forslag, de kan stille til kommunen for at give deres medlemmer og andre borgere bedre vilkår.

Hvert tema i Håndbogen er opdelt i disse undertemaer, som I kan bruge som inspiration i jeres lokale arbejde:

Udfordringer: Hvilke særlige problemer er der på området – og hvad skyldes de?

Formål: Hvilke principper og mål synes vi, at indsatsen på området skal styre efter?

Krav: Hvilke krav og forslag kan vi stille i beskæftigelsesudvalget for at komme nærmere til de ønskede mål?

Resultatkrav: Hvilke konkrete krav kan vi få sat ind i beskæftigelsesplanen mv., så det er muligt at måle på, om kommunen er kommet målene nærmere?

Undersøgelser: Hvilke undersøgelser kan I foreslå, at kommunen laver for at få større overblik over, hvad der sker på området?

Aktiviteter: Hvordan kan I sætte fokus på bestemte problemer i lokalsamfundet? Her er samlet eksempler fra tidligere aktioner rundt om i landet.

Et godt råd er at kæde kritikken af lokale problemer sammen med den lovgivning fra Christiansborg, der sætter rammerne for de lokale muligheder.

Håndbogen – et levende redskab

I kan finde håndbogen på lokalpolitik.enhedslisten.dk/enhedslistens-haandbog-for-beskaeftigelsespolitik-i-kommunerne.

Intentionen er, at håndbogen hele tiden skal udvikles og suppleres med nye data og erfaringer. Derfor bliver den aldrig "færdig", og derfor er der også tomme afsnit i den, fordi os, der har skrevet den, endnu ikke har kendskab til eksempler på området.

Det kan du være med til at gøre noget ved 😊

Hvis du har bidrag til håndbogen, kan du skrive til vibeke.kold@gmail.com fra Arbejdsløshedspolitisk Netværk eller post@dorteolsen.dk fra Socialpolitisk Udvalg.

Hvor går grænsen for, hvad I kan forslå i kommunen?

Selvom lovene og de økonomiske retningslinjer er de samme i alle kommuner, er der stor forskel på, hvordan de enkelte kommuner udmønter dem i praksis over for borgerne. Nogle kommuner bevilger fx relativt mange førtidspensio-ner, andre meget få. I nogle kommuner er det let at komme i uddannelse, mens man er arbejdsløs. I andre er det næ-sten umuligt. Og så videre.

I øjeblikket ser vi to modstridende tendenser i den statslige beskæftigelsespolitik: På den ene side får kommunerne et friere spillerum for deres prioriteringer. Det gælder især i de såkaldte frikommuner. På den anden side får kommu-nerne færre penge at bruge på beskæftigelsesindsatsen. Derfor vil vi fremover se en endnu større mangfoldighed og vilkårlighed i den kommunale beskæftigelsespolitik.

Men nogle steder kan de friere rammer give os bedre mulighed for indflydelse på den lokale beskæftigelsespolitik. Gode forslag, der ikke koster penge, eller forslag, der kan samle flertal på trods af, at de koster noget, kan i nogle kom-muner blive lettere at gennemføre, hvis vi kan skabe et lokalt pres for det. Her skal vi kende vores besøgstid.

Lovgivningen i sig selv bygger ofte på fluffy definitioner (fx "give et tilbud" og "udvikle arbejdsevnen"). Det vil sige, at udmøntningen af paragrafferne i et vist omfang er skønsbaseret og dermed til forhandling blandt lokale aktører. Her skal vi komme med vores bud på, hvordan lovens bogstav skal tolkes.

Men selvfølgelig kan vi ikke foreslå hvad som helst – især ikke, hvis vi forventer at få gennemført vores forslag i kom-munalbestyrelsen. I kan skelne mellem forslag, I primært stiller for at vise, hvordan beskæftigelsespolitikken *burde* være, dvs. i propagandaøjemed, og forslag, som det er *realistisk* at få gennemført med det eksisterende politiske fler-tal.

Hvis I er i tvivl om, hvor grænsen går i et konkret tilfælde, kan I kontakte partiets politiske ordførere på området. De kan også hjælpe med at sætte nationalt fokus på et problem, der kræver en statslig løsning.

Enhedslistens politiske ordførere på beskæftigelsesområdet:

Jette Gottlieb (jette.gottlieb@ft.dk) mobil 61623670 er arbejdsmarkedsordfører og kommunalordfører

Victoria Velasques (victoria.velasques@ft.dk) mobil 61625328 er bl.a. beskæftigelsesordfører, social dumpingordfører, uddannelsesordfører, økonomiordfører og finansordfører

Desuden er der stor forskel på mulighederne i de enkelte kommuner. I nogle er det politiske flertal enig med os i de overordnede principper for indsatsen, og jobcenterchefen følger trop med en fornuftig implementering af lovens pa-ragraffer. I andre kommuner praktiserer jobcentret en snæver kassetænkning og en stram tolkning af mulighederne i loven, og her kan det være relevant med krav, der sikrer, at loven ikke overtrædes.

Kommunernes beskæftigelsesplaner og resultatrevisioner

Hidtil har alle kommuner skulle lave en beskæftigelsesplan, hvor de præsenterer kommunens og jobcentrets beskæftigelsespolitiske strategi, resultatmål mv. Samtidig har kommunerne hvert kvartal skulle udarbejde en resultatrevision, hvor indsatsen i jobcentret er beskrevet i tal og ord. Men fra 1/1 2023 er der ikke længere krav om hverken beskæftigelsesplan eller resultatrevision.

Vi anbefaler dog kraftigt, at kommunerne fortsat udarbejder både planer og resultatrevisioner. Det er en forudsætning for, at politikere og embedsværk kan følge og evaluere indsatsen. Og det er en mulighed for os som politikere for at få indflydelse på, hvad der sker i jobcentrene.

Som medlemmer af beskæftigelsesudvalgene kan I komme med disse input til udformningen af planen:

- hvilke indsatsområder der skal beskrives
- hvordan de skal præsenteres
- hvor omfangsrig planen skal være
- hvor tit planen skal udarbejdes, samt – ikke mindst –
- hvilke mål og resultatkrav kommunen og jobcentret skal arbejde ud fra i det/de kommende år.

Selvom I får formuleret noget fornuftigt i planen, er det ikke sikkert, at jobcentret i sin praksis lever op til det. Der kan som bekendt være langt fra ord til handling og fra principper til praksis. Men hvis I først får noget med i planen, kan I løbende holde jobcentret op på, hvad der står og også kræve, at jobcentret forholder sig til det i deres resultatrevisioner.

Forslag til struktur i beskæftigelsesplanen

For at undgå, at kommunen springer over, hvor gærdet er lavest, og nøjes med et skrive et par siders beskæftigelsesplan, kan I foreslå, at planen skal indeholde disse afsnit:

Kommunens beskæftigelsespolitiske mission/overordnede politiske formål

Her er nogle stikord til en indledende mission/vision, der kan inspirere jeres forslag til egne beskæftigelsesplaner:

- Kommunens beskæftigelsespolitiske indsats tager udgangspunkt i borgeren før systemet, dvs. i den enkelte borgers ønsker og forudsætninger og i det lokale arbejdsmarkeds behov (underforstået: indsatsen skal ikke baseres på økonomiske kalkuler om, hvordan kommunen kan spare mest muligt, så beskæftigelsesmidlerne kan bruges til andre forvaltningsområder)
- Målet er varig selvforsørgelse, og hvis dette ikke er muligt, skal borgerne sikres økonomisk tryghed og hjælp til at få et godt og værdigt liv, hvor arbejde kan være ét af flere tilbud
- Indsatsen skal foregå i et tæt samarbejde mellem jobcentret, borgere, virksomheder, faglige organisationer og akasser, det lokale beskæftigelsesråd, uddannelsesinstitutioner, erhvervsrådet, lokale foreninger mv. både i kommunen og i de omkringliggende kommuner

Beskrivelse af de aktuelle beskæftigelsespolitiske udfordringer

Afsnittet skal sætte rammen for mål, strategier og resultatkrav i det kommende år. Det er derfor vigtigt, at der er tale om egentlige analyser af udviklingen i det foregående år og ikke bare en lang opremsning af tal. Eller beskrivelser af, hvordan kommunen ville kunne have sparet penge, hvis de havde gjort som kommune x eller y, som mange kommuner fokuserer på.

Prøv at komme bag om tallene. Hvad skyldes udviklingen? Er det godt eller skidt? I hvilket omfang har kommunen/jobcentret haft indflydelse på udviklingen? Hvilke prioriteringer er begrundet i kommunens kassetænkning? Hvilken udvikling har der været tale om for de enkelte målgrupper i jobcentret? Hvordan fungerer de forbundne kar mellem forskellige målgrupper: Er der blevet flere i en målgruppe, fordi der er blevet færre i en anden målgruppe? Og er det godt eller skidt? Hvordan er landsdækkende tendenser og lovændringer slået igennem lokalt i kommunen?

Vi kan også anbefale, at planerne viser og diskuterer udviklingen over en længere årrække end bare inden for det sidste år. Det gør udviklingstendenserne tydeligere, så de i højere grad råber på forklaringer og måske en ændret indsats.

Derfor bør afsnittet også indeholde en vurdering af, i hvilket omfang kommunen har levet op til de mål for indsatsen, man satte i sidste års beskæftigelsesplan.

Mål, resultatkrav og strategi for indsatsen for de enkelte målgrupper

Det er især her, vi har vores chance for at få en fornuftig politik og principbeslutninger med i planen. Hvis det først står i planen, vil det være sværere for de andre politikere at løbe fra manglende opfyldelse af mål og strategier og principper i løbet af året.

Indsatsen kan enten beskrives for hver målgruppe eller i et samlet afsnit. Fordelen ved at gøre det for hver målgruppe er, at det så bliver tydeligere, hvad der "virker" og ikke "virker" for den enkelte gruppe, så I kan bruge denne viden til at målrette indsatsen i det kommende år.

Beskæftigelsesministeren udpeger sammen med Beskæftigelsesrådet hvert år en række indsatsområder, som kommunerne skal orientere sig mod i forbindelse med udformningen af beskæftigelsesplanen. Ministeren har udpeget disse mål for 2023:

1. Alle ledige skal have en værdig sagsbehandling
2. Flere ledige skal opkvalificeres
3. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende
4. Flere personer med handicap skal i beskæftigelse
5. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft

Indikatorer på mål 2, 3 og 5 kan ses på jobindsats.dk her: [Jobindsats.dk: Ministerens mål](http://jobindsats.dk).

Målene om værdighed og handicap skal kommunerne selv finde indikatorer på.

Det er vigtigt, at I har nogle bud på, hvordan kommunen skal arbejde for at nå disse mål.

Statistikker og andre data

Som medlemmer af beskæftigelsesudvalgene kan I til hver en tid bede kommunen om statistikker og andre data på forvaltningsområdet.

For at vurdere borgernes oplevelse af mødet med beskæftigelsessystemet kan I foreslå, at jobcentret laver tilfredshedsundersøgelser og interviews med udvalgte målgrupper. Det er også en metode til at måle, om ministerens første krav om værdighed bliver opfyldt.

I kan også foreslå andre undersøgelser på konkrete områder. Der er forslag til undersøgelser under hvert tema i håndbogen.

De regionale arbejdsmarkedsråd

Landet er opdelt i 8 arbejdsmarkedsregioner med hver sit regionale arbejdsmarkedsråd. De serviceres af 3 arbejdsmarkedskontorer, der bl.a. producerer en masse tal og analyser af situationen i kommunerne. Her vil I også kunne finde tal og andre data, I kan bruge til at planlægge jeres politiske krav og forslag.

Måske sidder der en partikammerat i jeres regionale arbejdsmarkedsråd, der kan hjælpe jer med at få forslag og undersøgelser igennem.

Jobindsats.dk

Hvis I selv vil finde relevante tal, kan I bruge Jobindsats.dk, som Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) løbende opdaterer med tal for indsatsen for hver enkelt kommune. Jobindsats.dk er en guldgrube af kommunale data, som kommunerne selv bruger, så I står stærkt, hvis I kan stille med tal fra denne kilde.

Statistikkerne er opdelt på de forskellige målgrupper (dagpengemodtagere, kontanthjælpsmodtagere, fleksjobbere osv.) og kan videre opdeles på periode, køn, alder, etnisk baggrund, a-kasse (for dagpengemodtagere) osv.

For hver målgruppe kan I se, hvor længe de har fået ydelsen eller andre offentlige ydelser, hvilken aktivering de har deltaget i med hvilken effekt, hvordan jeres kommune ligger i forhold til andre kommuner osv.

Sprog og begreber

Beskæftigelsespolitikken har sit helt eget sprogunivers, som det er godt at kende og udfordre.

Her er nogle eksempler:

"Selvforsørgende": Begrebet bruges til at beskrive effekt af en beskæftigelsesindsats eller status på borgere, der før har modtaget en offentlig ydelse. I praksis kan det både betyde "lønmotager", "forsørget af andre" og "indkomstløs". I kan bede om at få status for de "selvforsørgende" uddybet i særundersøgelser, da kommunen har mulighed for at benytte indkomstregisteret, hvor man kan finde dem, der har fået en lønindkomst, og dem, der ikke har.

"Tilbud": Begrebet bruges til at beskrive den indsats, borgerne får i en plan fra jobcentret. Men i praksis er der ofte ikke tale om et reelt tilbud, men kun om et siciliansk et af slagsen, som borgeren ikke kan sige nej til.

"Aktiv"/"passiv": Tidligere fik kommunerne højere refusion, når en borger var aktiveret ("aktiv") og dermed ikke "passiv".

I kan bruge jeres indflydelse lokalt til at introducere nye begreber, der kan være med til at kvalificere den indsats, borgerne kan få, fx:

Krav om, at der skal være **"progression"** i et forløb, dvs. at borgeren skal kunne noget mere, når forløbet er slut, end da det startede. Fx have lært noget fagligt eller være blevet afklaret om sine kompetencer og muligheder. Den planlagte progression kan skrives ind i "Min plan" eller i en særlig plan for fx et løntilskudsjob.

Sagsbehandlingen

Udfordringer

Jo flere borgere, en sagsbehandler skal betjene, jo sværere bliver det at give en kvalificeret service. Det samme gælder, hvis sagsbehandlerne ikke er tilstrækkeligt uddannet til deres arbejde.

I mange kommuner har borgere med komplekse problemer så mange sagsbehandlere, at de har mistet overblikket over deres problemer og løsningen af dem. På samme måde kan det være svært for en blandt flere sagsbehandlere at få overblik over borgerens situation og muligheder.

I foråret 2018 fik kommunerne ved lov *mulighed* for at etablere én sagsbehandling, én sagsbehandler og én plan – på tværs af problemområder. Desværre er det endnu ikke en individuel ret og det gælder kun for visse målgrupper. I praksis betyder det også, at den pågældende sagsbehandler skal kunne håndtere regler fra flere forskellige lovområder samt kunne agere både som koordinerende sagsbehandler, mentor og evt. virksomhedskonsulent. Det vil derfor også kræve en markant reduktion af antallet af sager for den enkelte sagsbehandler.

I juni 2022 er indgået en bred aftale om en ny hovedlov, der skal give mulighed for en mere sammenhængende indsats for socialt udsatte. Den nye lov skal samle lovgivning fra flere forskellige områder, så sagsbehandlere kan tilbyde en samlet udredning og en samlet indsats på tværs af fagområder, og så borgeren ikke behøver at navigere mellem social-, sundheds-, beskæftigelses- og uddannelsesområdet. Den nye lov vil dog også forudsætte at den enkelte sagsbehandler ikke har for mange sager.

Formål

Den enkelte borger skal have så få sagsbehandlere som muligt.

Sagsbehandlingen skal være baseret på tillid og respekt for borgernes ønsker og forudsætninger.

Sagsbehandlernes hovedprioritet skal være at hjælpe borgerne bedst muligt med at få den rigtige indsats på det rigtige tidspunkt og så hurtigt som muligt, uden at det går ud over kvaliteten i sagsbehandlingen og borgerens retssikkerhed.

Alle sagsbehandlere skal være fagligt kvalificerede til at yde den bedste service over for borgerne.

Borgerne skal løbende informeres og høres om alle afgørelser af betydning for borgerens situation. (Ifølge loven er det kun et krav, når det handler om afgørelser, som indeholder oplysninger, borgeren ikke formodes at være bekendt med, hvis de kan føre til, at kommunen træffer en afgørelse til ugunst for borgeren.)

Krav

- Den enkelte sagsbehandler må kun må have ansvar for et bestemt antal sager og borgere. Antallet kan være forskelligt for de forskellige målgrupper. Se Dansk Socialrådgiverforenings vejledende anbefalinger af sagstal her <https://socialraadgiverne.dk/nye-vejledende-sagstal/>
- Borgerne skal møde så få sagsbehandlere som muligt og har ret til at få en koordinerende sagsbehandler. (Ifølge loven er det pt. kun en ret for aktivitetsparate kontant- og uddannelseshjælpsmodtagere, personer i ressource- og jobafklaringsforløb samt visse grupper af sygedagpengemodtagere).
- Nedsættelse af borgergrupper, der løbende inddrages i udviklingen af jobcentrets tilbud og praksis
- Kommunen skal offentliggøre sine frister for sagsbehandlingen for forskellige typer afgørelser
- Forslag til opkvalificering af sagsbehandlerne (kurser mv.)
- Kommunen skal sende adskilte breve om partshøring og afgørelser
- Borgerne skal kunne få hjælp til alt det, de skal registrere og forholde sig til på Jobnet.

Resultatkrav

- Den enkelte sagsbehandler må højst have xx sager – gerne opdelt på målgrupper (fx jobparate og ikke-jobparate)
- Jobcentret skal ansatte xx flere sagsbehandlere
- Xx % af borgerne skal være tilfredse med den behandling, de har oplevet i jobcentret
- Xx % af borgerne skal være tilfredse med den indsats, de har fået gennem jobcentret

Undersøgelser

Tilfredshedsmålinger: 1) Borgerne modtager et spørgeskema efter hver samtale i jobcentret, hvor de kan vurdere den service og vejledning, de har fået, 2) Spørgeskemaer til de enkelte målgrupper om, hvordan de oplever mødet med jobcentret og den indsats, de har fået

Sagsbehandlerens kvalifikationer: Hvilke uddannelser har de? Hvilken efteruddannelse? Hvor længe har de været i jobcentret? Osv.

Klager og anker

Udfordringer

Nogle borgere undlader at klage til jobcentret over en afgørelse, selvom de måske har god grund til det. Dels fordi de har problemer med at formulere klagen, dels fordi de ikke tror, det nytter, fordi systemet er stærkere end dem. Samtidig er der dele af beskæftigelsesindsatsen, man ifølge loven ikke kan klage over, ligesom en klage ikke vil have en opsættende virkning, mens klagen behandles.

Formål

Alle borgere, der har behov for det, skal tilbydes professionel ekstern hjælp til at sende en velformuleret klage til jobcentret, og også få hjælp til at formulere en anke, hvis jobcentret afviser klagen.

Krav

- En borgerrådgiver ansat af kommunen skal kunne tilbyde hjælp til at udforme klager og anker
 - Alternativt skal jobcentret kunne henvise til en anden instans uden for jobcentret, der kan hjælpe med klager og anker. For forsikrede ledige kan det være deres a-kasse.
- Jobcentret skal hvert år lave en skriftlig redegørelse til beskæftigelsesudvalget med en gennemgang og analyse af de klager, de har fået i løbet af året. Redegørelsen skal også indeholde en vurdering af, hvordan man fremover kan undgå lignende klager.

Resultatkrav

- Jobcentret skal modtage færre klager fra borgerne i 20xx end i 20xx (Dog med det forbehold, at hvis problemet er, at der er for få, der klager til kommunen, så vil øget vejledning til klagerne formentlig i første omgang betyde flere klager)
- Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for behandling af klager skal være kortere i 20xx end i 20xx

Undersøgelser

- Hvor mange klager har jobcentret fået over deres afgørelser? På hvilke områder?
- Hvor mange afgørelser har jobcentret selv omgjort?
- Hvor mange sager er røget videre til Ankestyrelsen? Med hvilke resultat?
- Har klagerne ført til ændrede regler og praksis i jobcentret? Hvor længe har kommunen været om at behandle klagerne?

Sanktioner

Udfordringer

Kontrol og overvågning af borgerne er et gennemgående element i beskæftigelsespolitikken. Lovgivningen er gennemsyret af manglende tillid til, at borgerne gør, hvad de kan for at få arbejde eller blive raske. Undersøgelser viser, at sagsbehandlerne har bedst mulighed for at hjælpe borgerne videre i deres liv, hvis der er gensidig tillid i relationen mellem borger og sagsbehandler. Men tillidsopbygning harmonerer dårligt med kontrol og sanktionering.

Samtidig er reglerne svære at gennemskue, og det betyder, at mange borgere rammes af sanktioner, uden helt at forstå hvorfor. Sanktionsreglerne er også så svære at forstå, at den enkelte sagsbehandler kan have svært ved helt at gennemskue dem, hvilket bl.a. fremgår af en undersøgelse fra Ankestyrelsen, der viser, at der er fejl i ca. halvdelen af de sager, borgerne klager over.

Nogle jobcentre overholder ikke regler om partshøring, og selv hvis de gør, kan det være svært for borgeren at forstå sanktionen eller at klage over den.

Formål

Så få borgerne som muligt skal have en sanktion i beskæftigelsessystemet. De borgere, der får en sanktion, skal have hjælp til at forstå, hvorfor de får sanktionen, så de kan undgå at få en sanktion en anden gang.

Borgere, der vil klage over en sanktion, skal tilbydes professionel ekstern hjælp til at klage til jobcentret og til at sikre, at den bliver sendt videre til Ankestyrelsen, hvis jobcentret fastholder afgørelsen.

Krav

- Kommunen opretter en stilling til en ombudsmand/borgerrådgiver, som borgerne kan henvende sig til, bl.a. hvis de ikke forstår en sanktion og vil have hjælp til at besvare en partshøring.
- Jobcentret skal vejlede borgerne med henblik på at forebygge, at de får en sanktion.
- Før en partshøring af en borger skal jobcentret så vidt muligt have personlig kontakt med borgeren, fx over telefonen, for at høre vedkommendes forklaring på forholdet.
- Jobcentrets breve om partshøring ifm. sanktioner skal formuleres så pædagogisk som muligt, og det skal fremgå tydeligt, at borgeren er velkommen til at kontakte jobcentret og borgerrådgiveren, hvis de er i tvivl om noget.

Resultatkrav

- Jobcentret skal give færre sanktioner i 20xx end i 20xx
- Andelen af sanktonerede borgere, der besvarer partshøringen, skal være højere i 20xx end i 20xx.

Undersøgelser

- Hvor mange sanktioner har jobcentret givet?
- For hvilke forhold? Og til hvilke målgrupper?
- Hvor stor en andel af sanktonerede borgere svarer på partshøringen?
- Hvad gør jobcentret for at få fat i borgerne? Hvilken hjælp tilbyder kommunen til at forstå sanktionen og til en evt. klage?
- Hvor stor en andel af klagerne over sanktioner får borgerne ret i?

Sygedagpenge

Udfordringer

Varighedsbegrænsning/revurderingstidspunkt

Som udgangspunkt kan en syg borger kun få sygedagpenge i 22 uger. Mange borgere oplever derfor, at kommunen, når der er gået 22 uger, giver afslag på forlængelse af sygedagpengene.

Der er syv forlængelsesmuligheder, men de dækker ikke alle de situationer, som en sygemeldt borger kan befinde sig i på revurderingstidspunktet (22 uger). Det er også meget forskelligt, i hvilket omfang kommunerne bruger forlængelsesbestemmelserne i stedet for et jobafklaringsforløb, som er den ordning, den sygemeldte overgår til, hvis sygedagpengene ikke kan forlænges.

De 22 uger er ofte for kort tid til, at hverken sundhedssystemet eller jobcenteret kan nå at få afklaret den sygemeldtes situation tilstrækkeligt til, at der kan ske forlængelse af sygedagpengene. En del syge borgere ender derfor i et jobafklaringsforløb på ressourceforløbsydelse, der ligger på niveau med kontanthjælpen.

Borgere, der er medlem af en a-kasse, kan derfor føle sig tvunget til at raskmelde sig og melde sig ledig i a-kassen for at få dagpenge, selvom de reelt ikke er til rådighed for arbejdsmarkedet i 37 timer om ugen. Hvis en borger hverken er berettiget til arbejdsledighedsdagpenge, sygedagpenge eller ressourceforløbsydelse, er alternativet kontanthjælp eller ingen ydelse, hvis pågældende har formue eller en ægtefælle, der har en almindelig lønindtægt.

Uarbejdsdygtighed

For at være berettiget til sygedagpenge skal den sygemeldte været uarbejdsdygtig pga. egen sygdom. Kriterierne om uarbejdsdygtighed er beskrevet i sygedagpengeloven, og kommunerne tolker kriteriet meget forskelligt, dvs. mere eller mindre stramt.

Generelt har kommunerne en økonomisk interesse i en stram fortolkning, da sygedagpenge er en forholdsmæssig høj offentlig ydelse set ift. fx kontanthjælp og ressourceforløbsydelse. Hvis kommunerne bruger en stram fortolkning, kan den sygemeldte ikke melde sig ledig i sin a-kasse og modtage dagpenge, da det kræver, at man kan stå til rådighed for arbejde 37 t/u (30 t/u for deltidsforsikrede).

Hvis en borger hverken er berettiget til arbejdsledighedsdagpenge, sygedagpenge eller ressourceforløbsydelse under et jobafklaringsforløb, er alternativet kontanthjælp eller ingen ydelse, hvis pågældende har formue eller en ægtefælle, der har en almindelig lønindtægt. Derfor er det et stort problem, hvis kommunen ikke sikrer, at den sygemeldte ledige reelt er så rask, at vedkommende kan leve op til rådighedskriterierne i arbejdsløshedsforsikringsloven.

Formål

Syge borgere skal modtage sygedagpenge, så længe de er syge og ikke kan stille sig til rådighed for arbejdsmarkedet i et omfang, der giver ret til dagpenge eller har ret til enten revalidering, fleksjob, førtids- eller seniorpension.

Det vil sige, at kommunerne skal bruge og tolke forlængelsesmulighederne og bestemmelserne om uarbejdsdygtighed så bredt, som loven tillader.

Det vil også sige, at kommunerne ikke skal have et selvstændigt mål, der handler om at spare så meget som muligt på udbetaling af sygedagpenge, med mindre man i stedet ønsker at være lempelig med fx at bevilge revalidering, fleksjob eller førtidspension.

Krav

- Jobcentret skal bruge forlængelsesmulighederne, når det er relevant for borgeren jf. ovenstående.
- Modtagere af sygedagpenge skal så vidt muligt have afklaret deres sager i god tid før de 22 uger. Hvis det ikke kan nås, skal kommune så vidt muligt anvende den forlængelsesmulighed, der går på, at der fortsat er behov for at afklare arbejdsevnen.
- Kommunen skal sikre, at den sygemeldte beholder sine sygedagpenge jf. kriterierne om uarbejdsdygtighed, indtil han eller hun kan opfylde betingelserne om rådighed i arbejdsløshedsforsikringsloven og dermed få dagpenge.

Resultatkrav

- Andelen af sygemeldte, der overgår til jobafklaringsforløb med ressourceforløbsydelse eller kontanthjælp, bør være så lav som muligt
- Det skal tilstræbes, at sygemeldte efter endt sygemelding enten overgår til job i et omfang, så de kan forsørge sig selv, dagpenge, revalidering, fleksjob eller førtidspension.

Undersøgelser

- Hvor mange sygemeldte overgår til hhv. jobafklaringsforløb, ressourceforløb, kontanthjælp eller ingen ydelse (selvforsørgere) efter ophør af sygedagpenge? Hvad er årsagen til dette?
- Hvor mange sygemeldte overgår til hhv. revalidering, fleksjob og førtidspension efter ophør af sygedagpenge?
- Hvilke tilbud giver kommunen til sygemeldte? Er tilbuddene differentieret ift. forskellige typer af sygdomme?
- Får den sygemeldte den rette hjælp til at komme i deltidsbeskæftigelse, hvis de ingen arbejdsgiver har og kun er delvist sygemeldte, eller at vende delvist tilbage til deres arbejde, hvis de har en arbejdsgiver?

Ressourceforløb

Udfordringer

Ressourceforløb er for borgere med langvarige, komplekse problemstillinger, der gennem en helhedsorienteret indsats kan få hjælp til at afklare deres beskæftigelsesmål og udvikle deres arbejdsevne.

Ressourceforløb er i udgangspunktet et godt redskab, men ressourceforløbsydelsen er alt for lav (kontanthjælpsniveau), og mange jobcentre bruger forløbene som opbevaring af meget syge mennesker med et lavt funktionsniveau, før de evt. vurderes at opfylde betingelserne for at få førtidspension eller fleksjob.

Kommunerne har i nogle sager brugt begrundelsen, *”at det ikke kan udelukkes, at arbejdsevnen kan forbedres gennem et ressourceforløb”*, men uden at kommunens rehabiliteringsteam har været i stand til at komme med reelle forslag til tilbud, der realistisk set kan udvikle arbejdsevnen hos den sygemeldte.

På trods af lovpræciseringer fra juni 2018, hvor det fremgår, at der skal være et udviklingsperspektiv i forhold til arbejdsevnen for borgeren, hvis et ressourceforløb skal iværksættes, så er der stadigvæk et stort behov for at holde et skarpt øje med, at ressourceforløbene kun bliver brugt, når det giver mening. Det kan fx være, at borgeren kan optrænes til at varetage et fleksjob, og hvis ikke, at borgeren bør bevilges førtidspension.

Formål

Ressourceforløb skal primært bruges til at *udvikle* borgernes arbejdsevne og afklare beskæftigelsesmålet, herunder afklare i hvilket omfang den kan udvikles, og hvilke arbejdsfunktioner borgeren kan arbejde i.

Sekundært bruges forløbet til at bedre borgerens hverdagsfunktionsniveau og livskvalitet. Men kun hvis der er en udsigt til, at borgerens arbejdsevne kan udvikles fx til et fleksjob.

Det er vigtigt, at forløbet tager udgangspunkt i borgerens ressourcer og reelle muligheder samt borgerens ønsker og behov.

Krav

- Borgere skal kun sendes i ressourceforløb, hvis der er udsigt til, at det kan udvikle deres arbejdsevne i et omfang, så de som minimum kan blive i stand til at varetage et fleksjob
- Borgerne skal inddrages i tilrettelæggelsen af ressourceforløbet og kunne godkende forløbet
- Der skal være et klart formål med den aktivering, der indgår i et ressourceforløb, fx i form af en beskrivelse af, hvordan aktiveringen forventes at bidrage til udvikling af borgerens arbejdsevne
- Et ressourceforløb må ifølge Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats max vare tre år, men kan bevilges af flere omgange for personer under 50 år. Det skal tilstræbes, at et ressourceforløb er kortest muligt og kun bevilges én gang, før der kan træffes afgørelse om enten fleksjob eller førtidspension (i få tilfælde andre ordninger)

Resultatkrav

- Gennemsnittet for varigheden af kommunens ressourceforløb, før der enten bevilges fleksjob eller førtidspension, skal være kortest muligt. Opstil evt. kriterier om, at varigheden i gennemsnit skal være kortere fra fx det ene år til det andet.
- Personer i ressourceforløb skal som udgangspunkt altid overgå til fleksjob, førtidspension, revalidering eller arbejde på ordinære vilkår (det sidste gælder statistisk set kun 3-4% af dem, der kommer i ressourceforløb)
- Personer i ressourceforløb skal være med tilfredse med forløbet og føle sig inddraget i planlægningen af forløbet

Undersøgelser

- Hvor lange (og hvor mange) er de bevilgede ressourceforløb, før der er træffes afgørelse om fleksjob, førtidspension eller revalidering?
- Hvor mange personer overgår fra ressourceforløb til kontanthjælp eller ingen ydelse (selvforsørgere), og hvad er årsagen hertil?
- Hvordan inddrages borgerne i valget og udformningen af ressourceforløbene?

Revalidering

Udfordringer

Revalidering er en ordning, der kan tilbydes personer med begrænsninger i arbejdsevnen. Begrænsningen behøver ikke være varig, men vil typisk være længerevarende.

Man kan få revalidering både som sygedagpengemodtager, deltager i et jobafklaringsforløb eller ressourceforløb, konstant- og uddannelseshjælpsmodtager eller som modtager af ledighedsydelse. Man kan også bevilges revalidering, selv om man er i job eller i det ordinære uddannelsessystem, når man søger om det.

Kravet er blot, at revalideringsforløbet vil gøre personen i stand til at forsørge sig selv på ordinære vilkår efterfølgende (evt. lidt nedsat tid, men ikke i et fleksjob).

Undersøgelser viser, at (uddannelses)revalidering er et af de mest effektive redskaber til at hjælpe mennesker med begrænsninger i deres arbejdsevne tilbage i ordinær beskæftigelse. Selv om det koster kommunerne noget at bevilge en uddannelse på revalidering, er det en investering i et menneske, der efterfølgende kan forsørge sig selv i måske mange år og bidrage med skatteindtægter til kommunen i stedet for at være på offentlig forsørgelse

Næsten alle kommuner har skåret ned på revalideringsindsatsen, dels fordi de mener, at revalideringsydelsen (på dagpengeniveau) og uddannelseskøb er for dyre, og fordi afgørelser fra Ankestyrelsen har strammet op på tilkendelse af revalidering.

Derudover er sagsbehandlingsproceduren ved tilkendelse af revalidering meget omstændelig, og mange sagsbehandlere kender ikke til reglerne eller procedurerne i praksis. Det betyder, at de ofte ikke tænker på revalideringsmulighederne, når de skal vurdere, hvad der vil hjælpe en person med begrænsninger i arbejdsevnen.

Ifølge Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats kan revalidering kun anvendes, når andre tilbudsmuligheder efter samme lov eller mulighederne i det ordinære uddannelsessystem ikke kan føre til selvforsørgelse. Før 2009 blev personer ofte bevilget revalidering, hvis de fx grundet fysiske, psykiske eller sociale årsager ikke kunne arbejde inden for deres hidtidige uddannelses- eller arbejdsområde (fx kunne en bager med mel-allergi få revalidering til anden uddannelse, da han ikke kunne arbejde som bager). Den praksis satte Ankestyrelsen stort set en stopper for med en ændring af deres praksis i 2009 og 2010. Kommunerne har dog stadig gode muligheder for at benytte ordningen, men det gør de stort set ikke længere.

Hvis kommunen bevilger revalidering til en borger, er det vigtigt, at de også støtter borgeren under hele forløbet og justerer revalideringsplanen, hvis borgeren har behov for det. Det er desværre ikke alle kommuner, der gør det, selv undersøgelser viser, at revalidender i dag er længere fra arbejdsmarkedet og har flere sociale problemer end tidligere og derfor har behov for støtte. Det kan særligt gælde for kontanthjælpsmodtagere, men også andre målgrupper.

Formål

Flere borgere skal tilbydes (uddannelses)revalidering målrettet fagområder med gode beskæftigelsesmuligheder, hvor det kan forventes, at borgeren vil kunne forsørge sig selv på ordinære vilkår.

Kommunen skal følge revalideringsforløbet tæt og evt. supplere med rehabiliterende indsatser for at fastholde revalidenderne i forløbet og gøre dem i stand til at kunne klare sig selv på ordinære vilkår efter endt forløb.

Krav

Følgende målgrupper skal tilbydes revalidering i højere grad end i dag:

- borgere, der efter en skade eller sygdom ikke længere kan arbejde på deres hidtidige arbejdsområde
- borgere, der i flere år har været kontanthjælp, uden at den hidtidige beskæftigelsesindsats har formået at hjælpe dem tilbage på arbejdsmarkedet
- unge med handicap og/eller sociale problemer.

Resultatkrav

- Antallet af revalidender skal være højere fra det ene år til det andet.

Undersøgelser

- Hvad er kommunens strategi for anvendelse af revalidering?
- Hvor mange borgere er tildelt revalidering i kommunen i de sidste fem år?
- Hvor mange har fået afslag på revalidering og med hvilken grund? Hvad er deres forsørgelsesgrundlag 1 år efter afslaget?
- På hvilke uddannelses- og arbejdsområder er der bevilget revalidering til?
- Hvilken effekt har der været af de forskellige former for revalidering? (målt både på kort og langt sigt)
- Hvordan har kommunen tilrettelagt opfølgingsindsatsen og støtten under revalideringsforløbet i praksis?

Førtidspension

Udfordringer

Førtidspension er en dyrere ydelse for kommunerne end andre ydelser til borgere med nedsat arbejdsevne (ressourceforløbsydelse, kontanthjælp, ledighedsydelse mv.). Derfor prøver mange kommuner at begrænse antallet af førtidspensionister.

Med fleksjob- og førtidspensionsreformen i 2013 blev der bl.a. indført ressourceforløb og mini-fleksjob, og herefter er det blevet meget sværere at få førtidspension. Hvis en borger kan arbejde bare få timer om ugen, vurderer nogle kommuner, at der er tale om en arbejdsevne, der måske kan udvikles, og så gives der afslag på førtidspension.

Derfor er antallet af førtidspensioner faldet meget siden. Kritik af faldet og de lange behandlingstider førte dog til en mindre lovændring i 2018, der har presset de kommuner, der har haft den strammeste praksis for tildeling af førtidspension, til at lempe deres retningslinjer for tildeling af førtidspensioner. Der er stor forskel på, hvordan kommunerne tilkender førtidspension – også når man ser bort fra forskelle i befolkningssammensætningen – og det er i sig selv et retssikkerhedsmæssigt problem.

Formål

Borgere, hvis arbejdsevne er varigt og så væsentligt nedsat, at borgeren ikke kan arbejde selv i et fleksjob på mindre end 10 t/u i praksis, og hvor der ikke er udsigt til udvikling af arbejdsevnen inden for en rimelig periode, skal have tilkendt førtidspension, så snart der foreligger tilstrækkelige oplysninger om den sygemeldtes situation. Det er vigtigt, at borgeren ikke blot forbliver på fx kontanthjælp eller i ressourceforløb/jobafklaringsforløb i længere tid end højest nødvendigt.

Kommunerne skal derfor arbejde hurtigt og målrettet for at få den sygemeldtes arbejdsevne ordentligt afklaret i tilstrækkeligt omfang. Den sygemeldtes egen vurdering af situationen og ønsker bør vægtes højt i sagen.

Krav til kommunens praksis

- Der bør som udgangspunkt ikke bevilges mere end et jobafklaringsforløb eller ressourceforløb, før borgeren kan visiteres til førtidspension, hvis borgeren ikke kan arbejde mere end 10 t/u i fleksjob, og ikke kan udvikle sin arbejdsevne inden for en rimelig periode (tommelfingerregel et år) – og selv ønsker en pension frem for fleksjob på få timer om ugen.
- Lægeerklæringer fra borgernes egen læge og speciallæge skal veje tungt i vurderingen af arbejdsevnen.
- Borgerens egen vurdering af sin situation bør vægtes højt ved vurdering af arbejdsevnen.

Resultatkrav

- Sagsforløb, hvor borgeren har fået mere end et ressource- eller jobafklaringsforløb og stadig ikke kan arbejde mere end 10 t/u, bør gennemgås nøje for vurdering af retten til førtidspension
- Andelen af personer på ressource- eller jobafklaringsforløb, kontanthjælp eller ledighedsydelse bør reduceres, hvilket bl.a. betyder, at der skrues op for bevilling af førtidspensioner.

Undersøgelser

- Hvor ligger kommunen i forhold til andre sammenlignelige kommuner?
- Hvilke grupper har især fået afslag på førtidspension? Hvad har man "tilbudt" dem i stedet? Hvad er deres status ½ år efter afslaget?
- Hvor længe har en borger gennemsnitligt været på offentlig forsørgelse forud for tilkendelse af førtidspension?
- Hvordan indgår lægeerklæringer fra borgernes egne læger i vurderingerne af arbejdsevnen?

- Hvor mange borgere har været i mere end et ressource- eller jobafklaringsforløb eller på kontanthjælp som aktivtetsparat i mere end 5 år?
- Hvad er rehabiliteringsteamets og Pensionsnævnets praksis ift. tilkendelse af førtidspension, når en person kan arbejde fx hhv. 2, 5 og 10 timer om ugen effektivt?

Fleksjob

Udfordringer

Oprindeligt blev fleksjob indført som et tilbud, der kompenserer borgere med varig og væsentligt nedsat arbejdsevne med hensyn til løn, arbejdstid og arbejdsfunktioner, så de kunne opretholde et arbejdsliv med samme løn og rettigheder som andre lønmodtagere. Men med førtidspensions- og fleksjobreformen i 2013 skete der en kraftig forringelse af ordningen, så borgere i fleksjob fx ikke længere får samme løn og pension som kollegerne, der varetager samme arbejde 37 t/u.

Derfor er borgere, der startede i et fleksjob før 2013, nærmest stavnsbundet til at blive i deres fleksjob, for ellers kan de ikke bevare deres nuværende løn. Det gælder især for højtlojnnede med en lille arbejdsevne.

Minifleksjob med en ugentlig arbejdstid på helt ned til få timer om ugen bliver i nogle kommuner brugt til at forhindre borgere i at overgå til den for kommunerne dyrere førtidspension.

Hvis en sygemeldt skal overgå til fleksjob på den arbejdsplads, de stadig er ansat på, skal de opfylde betingelserne for fastholdelsesfleksjob, ud over hvad en almindelig fleksjobber skal. Dvs. at arbejdsgiver som udgangspunkt skal have forsøgt at fastholde dem på ordinære vilkår (aftalebaseret skånejob) i min. 1 år, før et fleksjob kan etableres på arbejdspladsen. Det betyder desværre, at mange arbejdsgivere vælger at opsiges medarbejderen, før der er gået et år, da det koster for meget.

Nogle fleksjobberettigede har svært at finde et relevant fleksjob, der passer til deres ønsker og kompetencer, og arbejder derfor i et uønsket fleksjob eller er på den lave ledighedsydelse, mens de venter på et fleksjob. Generelt er der en langt højere ledighed blandt fleksjobbere, særligt dem med ingen eller kortvarig uddannelse, og der er kun opslået få fleksjob på jobportalerne. Dog er ledigheden for fleksjobberettigede faldet de sidste par år pga. den generelt store efterspørgsel på arbejdskraft.

Endelig er der en del borgere, hvis arbejdsevne er nedsat, men ikke nok til, at de er berettiget til et fleksjob (over 20-25 t/u). De kan komme frygteligt i klemme, fordi de ikke kan få dagpenge, hvis de ikke kan stå til rådighed for min. 30 t/u som deltidsforsikrede og 37 t/u for fuldtidsforsikrede. Har de formue eller en ægtefælle, der tjener en helt almindelig løn, er de nemlig heller ikke berettiget til kontanthjælp.

Formål

Borgere med varigt nedsat arbejdsevne, der er reduceret til 22 t/u effektivt og herunder (afgørelse fra Ankestyrelsen) skal tilbydes et fleksjob, hvis de har ønske om og forudsætninger til at varetage det. Selv om timetallet ligger lidt højere, skal det nøjes overvejes, om borgeren alligevel kunne være i målgruppen for fleksjob, hvis borgerens arbejdsevne ikke er effektiv, eller der er udsigt til forværring over tid.

Kan en borger kun varetage et fleksjob på under 10 t/u uden udsigt til yderligere øgning af arbejdsevnen, bør han eller hun have ret til at vælge mellem fleksjob og førtidspension.

Kommunen skal sikre, at fleksjobbene passer til borgernes kompetencer og ønsker, samt at de er på overenskomstmæssig løn og oprettet i samarbejde med de faglige organisationer på området.

Personer på ledighedsydelse (ledige fleksjobbere) skal have reelle tilbud om fleksjob. Er det ikke muligt at finde jobs, de kan varetage, bør de tilkendes førtidspension

Krav

- Sygemeldte eller handicappede skal ikke være i langvarige afklarings- og udviklingsforløb, før de tilkendes fleksjob. Som udgangspunkt bør ét virksomhedsrettet forløb være tilstrækkeligt til at vurdere arbejdsevnen, hvis sagsbehandleren er grundig nok i sin vurdering af match mellem borger og virksomhed.

Borgerne skal have ret til at søge om og få en afgørelse med stillingtagen til fleksjob på det foreliggende grundlag, som ved afslag kan påklages til Ankestyrelsen. Selvom det ikke står direkte i loven, at man kan søge på det foreliggende grundlag, findes der en principafgørelse, der indirekte siger, at det kan lade sig gøre.

- Kommunen skal bruge alle muligheder i loven for at lette adgangen til fastholdelses-fleksjob. Selvom borgeren i princippet skal have været ansat et år i et aftalebaseret skånejob forud for ansættelse i fleksjob, kan kommunen vælge at se lempeligere på, i hvilket omfang der rent faktisk har været oprettet et aftalebaseret skånejob og længden af dette.
- Ved ansættelse i fleksjob skal løn og arbejdsvilkår fastsættes i samarbejde med de faglige organisationer. Løn og arbejdsvilkår, herunder arbejdstiden, fastsættes efter de kollektive overenskomster på ansættelsesområdet, herunder efter de sociale kapitler. I ikke-overenskomstdækket ansættelse fastsættes løn og arbejdsvilkår, herunder arbejdstiden, efter de kollektive overenskomster på et sammenligneligt ansættelsesområde

Resultatkrav

- Ledighedsprocenten for borgere på ledighedsydelse skal være lavere i det kommende år i forhold til det forrige år
- Andelen af ansatte i kommunen, der er i fleksjob, skal være højere i det kommende end det forrige år
- Andelen af personer, som har været på ledighedsydelse i mere end et år, fordi de af helbredsmæssige årsager ikke kan varetage et fleksjob, som de er blevet anvist af kommunen, skal som udgangspunkt tilkendes førtidspension.
- Alle fleksjobbere, der arbejder mindre end 10 t/u, bør kontaktes og vurderes i forhold til, om de vil kunne øge deres arbejdsevne til mere end 10 t/u inden for det næste år. Kan de ikke det, bør de vejledes om en potentiel mulighed for at blive tilkendt førtidspension, med mindre de ønsker at fortsætte i fleksjob.
- Der skal som udgangspunkt kun bruges ét virksomhedsrettet forløb til at afklare og udvikle arbejdsevne og højst to, før der kan tages stilling til fleksjob eller førtidspension.
- Syge og handicappede, som får afslag på fleksjob, fordi de vurderes at kunne arbejde mere end 22 t/u, bør have afklaret deres sag i forhold til, om de gennem en revalideringsindsats kan øge arbejdsevnen til mere end det nuværende niveau, hvis det ligger under 30 t/u.

Undersøgelser

- Hvor mange borgere er blevet visiteret til et fleksjob?
- Hvor mange har fået afslag på fleksjob, fordi de kunne arbejde for mange timer pr. uge?
- Hvor sætter rehabiliteringsteamet i praksis deres maksimale og minimale effektive timeantal pr. uge ift. at tilkende fleksjob?
- Hvad er status for dem, der har fået afslag på fleksjob ½ år efter afslaget?
- Hvordan fordeler antallet af timer sig på alle de fleksjob, der er etableret?
- Hvor mange er ansat i fleksjob på mindre end 10 t/u, og har de øget deres arbejdsevne inden for det sidste år?
- Hvor mange fleksjob er der oprettet i kommunen?
- Hvad er ledighedsprocenten blandt fleksjobbere?
- Hvilken indsats tilbydes ledige fleksjobbere i praksis?

Arbejdsløshed

Udfordringer

Kommunerne bliver målt på udviklingen i ledigheden, og refusionssystemets trappemodel bygger på en antagelse om, at jobcentrene har indflydelse på ledighedens udvikling i kommunen. Det er langt hen ad vejen en illusion, fordi den enkelte kommune ikke har indflydelse på de økonomiske konjunkturer. Men kommunen kan godt medvirke til at forebygge udstødning og arbejdsløshed blandt de ansatte i kommunen.

Formål

Kommunen skal - i det omfang det er muligt - gøre sit for at undgå, at kommunens borgere bliver arbejdsløse.

Krav

- Kommunen skal forebygge ledighed blandt kommunens ansatte ved at sikre
 - Et godt arbejdsmiljø, der forebygger fysisk og psykisk nedslidning
 - Løbende efter- og videreuddannelse
 - Ansættelser i fleksjob, § 56-job¹ mv. i stedet for fyringer
 - En målrettet indsats i opsigelsesperioden ved fyringer, der ikke kan undgås.
- Kommunen skal oprette socioøkonomiske virksomheder til borgere med nedsat arbejdsevne.

Resultatkrav

- Kommunen skal oprette en socioøkonomisk virksomhed med det formål at skabe støttet beskæftigelse til borgere på overførselsindkomst

Undersøgelser

- Hvordan har kommunens egen personalepolitik påvirket ledigheden? Hvor er der blevet fyret, og hvor er der blevet ansat?
- Hvad har kommunen selv gjort for at skabe job? Eksempler på jobskabelse, erhvervspolitiske initiativer mv., f.eks. sammen med andre kommuner og socioøkonomiske virksomheder
- Hvor mange af kommunens ledige har fået job i andre kommuner?

¹ Læs om § 56-job: <https://www.sundhed.dk/borger/patienthaandbogen/sociale-ydelser/sociale-ydelser/beskaeftigelse/paragraf-56-aftale-refusion-fra-1-sygedag-til-arbejdsgiver/>

Kontanthjælp (o. 30 år)

(Se også Ungeindsatsen)

Udfordringer

Kontanthjælp er en midlertidig ydelse til borgere, der i en periode ikke kan forsørge sig selv. Målet er, at borgeren enten bliver selvforsørgende med egenindtægt eller overgår til en anden ydelse. Alligevel er mange borgere blevet fastholdt på kontanthjælp i årevis, fordi kommunen ikke har givet dem den rette indsats eller ikke har ønsket at overføre dem til en dyrere ydelse.

Med kontanthjælpsloftet og 225-timers kravet har mange borgere fået beskåret deres kontanthjælp eller helt mistet den. Det rammer ikke kun den enkelte borger, men også familien og især børnene.

Borgere, der har "formue" på 10.000 kr. og derover, eller hvis ægtefælle tjener "for meget", kan ikke få kontanthjælp, men forventes at blive forsørget eller leve af sin formue.

Med forståelsespapiret fra regeringsdannelsen i 2019 blev det aftalt at børnefamilier får udbetalt et børnetillæg til kontanthjælpen. I juni 2022 er der indgået en aftale mellem regeringen og støttepartierne om nye regler fra kontanthjælp. Aftalen betyder, at alle borgere på kontakthjælp vil få en højere ydelse. Men da de nye regler først træder i kraft 1. januar 2024, og de fleste af de borgerlige partier ikke er med i aftalen, kan et blåt regeringsskifte betyde, at aftalen ikke bliver udmøntet i en lov.

Formål

Borgerne skal være på kontanthjælp i så kort tid som muligt – enten fordi de får et ordinært arbejde eller ved, at de overgår til en anden ydelse med en målrettet indsats.

Krav

- Kommunen skal være meget bevidst om opdelingen i jobparate og aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere. Kun borgere, der kan arbejde 37 timer i et ordinært arbejde, skal registreres som jobparate.
- Afklaringen af, om en borger er jobparat eller aktivitetsparat, skal ske i løbet af max. 4 uger.
- Kommunal afklaringsgaranti: En aktivitetsparat borger bør højst være på kontanthjælp i 1 år. Derefter skal borgere overgå til en anden ydelse, fx ressourceforløbsydelse.
- Kontanthjælpsmodtagere, der ikke har andre problemer end ledighed, skal tilbydes relevant aktivering, herunder uddannelse, eller allerhelst ordinært arbejde. Der skal formuleres et klart formål med aktiveringen, fx at det skal afklares, om borgeren kan arbejde 37 timer i et ordinært job, skal foretage et brancheskifte osv.
- Kontanthjælpsmodtagere, der har fysiske eller psykiske problemer udover ledighed, og som kan og vil uddanne sig, skal tilbydes uddannelse på revalidering.
- Kommunen skal administrere reglerne om hensynet til "formue" så lempeligt som muligt, så borgerne fx kan beholde lejlighed, sommerhus, bil mv.
- Gifte kontanthjælpsmodtagere skal have økonomisk vejledning om, hvordan de kan klare sig bedst muligt økonomisk, f.eks. ved at søge hjælp til enkeltydelser. Desuden skal det undersøges, om kontanthjælpsmodtageren er berettiget til en ydelse, der ikke er afhængig af en ægtefælles eller samlevers indkomst.
- Kommunen skal tilbyde arbejdstimer til borgere omfattet af 225-timers reglen.

Resultatkrav

- Andelen af kontanthjælpsmodtagere, der overgår til en anden ydelse (herunder ordinært arbejde), skal være højere i 20xx end i 20xx
- Andelen af kontanthjælpsmodtagere, der uddanner sig på revalidering, skal være højere i 20xx end i 20xx
- Andelen af kontanthjælpsmodtagere, der starter i uddannelse i en jobplan, skal være højere i 20xx end i 20xx
- Andelen af kontanthjælpsmodtagere, der får ordinært arbejde, skal være højere i 20xx end i 20xx

- Antallet af påbegyndte ressourceforløb skal være højere i 20xx end i 20xx
- Andelen af kontanthjælpsmodtagere, der ikke har modtaget nogen tilbud fra jobcentret, skal være lavere i 20xx end i 20xx

Undersøgelser

- Hvor længe har borgere på kontanthjælp modtaget ydelsen?
 - Gennemsnitligt
 - Fordelt på varighedsintervaller
- Hvor mange er vurderet hhv. aktivitetsparate og jobparate? Hvilke principper anvendes til denne vurdering? Hvordan ligger fordelingen ift. andre kommuner?
- Hvilke tilbud har man givet de forskellige målgrupper – og med hvilket resultat?
- Hvor mange har ikke fået tilbud Inden 3 mdr.? 6 mdr.? 12 mdr.?
- Hvilke ydelser er kontanthjælpsmodtagere overgået til efter ophørt kontanthjælp?
- Hvor mange er kommet i ordinært arbejde? Hvor?

Ungeindsatsen

Udfordringer

Unge, der henvender sig til kommunen for at blive forsørget, er en mangfoldig gruppe med meget forskellige problemer. Nogen mangler kun et job – andre har store fysiske, psykiske og/eller sociale problemer, der kræver en omfattende indsats fra kommunens side.

En undersøgelse fra Dansk Socialrådgiverforening viser, at 75 % af de unge på kontanthjælp og uddannelseshjælp har problemer ud over ledighed.

Uddannelseshjælpen er endnu lavere end kontanthjælpen og giver problemer for de unge i forhold til at have råd til fx en bolig. De har ikke de samme fordele som SU-modtagere og efterlades derfor i en dårligere situation.

Som led i aftalerne om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen er proceskravene til modtagere af uddannelseshjælp blevet mere fleksible, så de fx ikke længere skal aktiveres med bestemte tidsintervaller. Bestemmelserne sikrer samtidig, at de unge får bedre rettigheder og støtte i deres overgang til uddannelse.

Formål

De unge skal have den indsats, der passer bedst til deres ønsker og forudsætninger.

Krav

- De unge skal have en hurtig, men kvalificeret udredning af, hvilken målgruppe de tilhører. Evt. max. antal uger for udredning.
- Uddannelsesparate/uddannelseshjælp: Kun unge, der reelt vurderes i stand til at tage en uddannelse, og som er indstillet på at uddanne sig, skal have et uddannelsespålæg i form af en uddannelsesplan
 - Inden valg af uddannelse skal de have en kvalificeret uddannelsesvejledning.
 - De skal tilbydes støtte før og under uddannelsen i form af en mentor.
 - De skal så vidt muligt have praktikgaranti
 - I perioden før uddannelsesstart skal de tilbydes forberedende uddannelse eller virksomhedspraktik/tilskudsjob på det fagområde, de vil uddanne sig inden for.
 - Det skal være muligt at tage en ungdomsuddannelse på uddannelseshjælp.
- Aktiveringsparate:
 - Unge, der har fysiske eller psykiske problemer udover ledighed, og som kan og vil uddanne sig, skal tilbydes uddannelse på revalidering.
 - Unge med problemer ud over ledighed, der ikke vil eller kan tage en uddannelse, skal tilbydes relevant aktivering samt evt. anden hjælp (misbrugsafvænnings, psykologhjælp mv.) i det omfang og i det tempo, de kan klare det. De skal have kvalificeret vejledning, planer, der passer til deres forudsætninger og ønsker, samt kontinuerlig opfølgning under forløbet.
 - De unge, der kan, skal tilbydes ordinære arbejdstimer.
- Jobparate: Unge, der allerede har en erhvervsuddannelse og i øvrigt ikke har andre problemer end ledighed, skal tilbydes relevant jobvejledning, gerne i samarbejde med a-kassen og fagforeningen på deres fagområde. Hvis de ønsker de, skal de tilbydes relevante kurser eller virksomhedspraktik/tilskudsjob på deres fagområde.

Resultatkrav

- xx % af de unge kontanthjælpsmodtagere, der modtager et uddannelsespåbud og modtager uddannelseshjælp, skal gennemføre deres uddannelse
- xx % af jobparate unge skal have et ordinært job i deres fag
- xx af aktiveringsparate unge skal vurderes at have fået det fysiske og/eller psykiske bedre, end da de startede deres forløb

Undersøgelser

Uddannelsesparate:

- Hvor mange unge har fået et uddannelsespålæg? Hvilke uddannelser er de startet på? Hvor mange gennemfører uddannelsen? Hvor mange har en mentor? Hvordan fungerer mentorordningen?
- Hvor mange får job bagefter?
- Hvor mange er blevet sanktioneret for at bryde uddannelsespålægget?
- Hvor mange er startet på en uddannelse flere gange?
- Hvor mange må opgive en erhvervsuddannelse, fordi de ikke kan få en praktikplads?

Aktivitetsparate:

- Hvilke tilbud har den bedste effekt ift. at sikre progression i indsatsen for de aktivitetsparate?
- Hvor mange aktivitetsparate overgår til at blive uddannelsesparate eller jobparate?

Jobparate:

- Hvor mange jobparate får ordinært arbejde? I hvilke job? Og hvordan?

Langtidsarbejdsløse dagpengemodtagere

Udfordringer

Indtil dagpengereformen af 2011 kunne man få dagpenge i 4 år. I dag kan man kun få dagpenge i 2 år (med mulighed for at optjene arbejdstimer til i alt 3 år). Samtidig bliver dagpengedækningen lavere og lavere, så den i dag for mange faggrupper er på under 50 % af den hidtidige løn².

I øjeblikket kommer de fleste arbejdsløse heldigvis hurtigt i arbejde igen. Men for dem, der ikke har de kompetencer, virksomhederne efterspørger, eller som har fysiske eller psykiske problemer eller andre begrænsninger, er langtidsledighed og tab af dagpengeretten fortsat en risiko.

Siden 2013 har over 80.000 mistet dagpengeretten, og selvom nogen af dem siden har fået arbejde igen, er der mange, der for alvor er faldet gennem hullerne i sikkerhedsnettet. Ca. en tredjedel af dem, der i 2021 mistede deres dagpengeret, endte som "selvforsørgende", dvs. indtægtsløse.

Som om den økonomiske deroute ikke er nok, så udsættes langtidsarbejdsløse også for en markant fordømmelse og stigmatisering – især i en tid, hvor ledigheden er lav.

Formål

En tidlig målrettet indsats er den bedste forebyggelse af langtidsledighed. Derfor skal ledige, der vurderes at være i risiko for langtidsledighed, have nogle særlige tilbud allerede tidligt i ledighedsforløbet, ligesom jobcentret også skal tilbyde en særlig indsats til langtidsledige borgere.

Indsatsen kan både været jobrettet/opkvalificerende og være rettet mod at fjerne de begrænsninger, de ledige måtte have, og den diskrimination, de måtte møde hos arbejdsgiverne. Det gælder også diskrimination som følge af fordomme om køn, etnicitet, alder mv. (Se afsnittet om ligestilling)

Krav

- Borgere i risiko for langtidsledighed skal have ret til at tage en erhvervsuddannelse på dagpenge – enten via uddannelsesløftet eller over aktiveringsmidlerne.
- De skal også have de samme tilbud som sygemeldte borgere, fx adgang til psykologhjælp, forløb i livsmestring og livsstilskurser.
- Jobcentret skal tilbyde særlige forløb for langtidsarbejdsløse og arbejdsløse i risiko for langtidsarbejdsløshed – gerne i samarbejde med a-kasserne og de faglige organisationer. Forløbene skal have særligt fokus på brancheskift for dem, hvor det er relevant.
- Efter 12 måneders ledighed skal arbejdsløse have tilbud om at få en personlig jobformidler fra jobcentret, a-kasse eller en anden aktør, der kan hjælpe med at skrive jobsøgninger og åbne døre til arbejdspladserne, herunder håndholdt jobformidling. Det skal ske i tæt samarbejde med a-kassen.
- Arbejdsløse, der er ved at miste dagpengene og ikke mangler så mange timer (100-200), skal så vidt muligt ansættes ordinært i kommunen eller formidles til andet ordinært arbejde, så de får mulighed for at genoptjene dagpengeretten.
- Arbejdsløse, der mister dagpengeretten og overgår til kontanthjælp eller ikke har ret til nogen ydelse ("selvforsørgende" = indtægtsløse) skal (så vidt det er muligt inden for lovens rammer) have de samme muligheder som andre ledige og langtidsledige. Indsatsen skal planlægges i tæt samarbejde med a-kassen, hvis de stadig er medlem.

² Et flertal i Folketinget har i 2022 indgået aftale om, at ledige, som har været medlem af en a-kasse i de seneste fire år og har haft to års beskæftigelse inden for de seneste tre år, kan få op til 23.000 kr. i dagpenge de første tre måneder. Det er op til ca. 3.650 kr. mere end i dag. Forhøjelsen finansieres ved at, dagpengesatsen for dimittender uden forsørgerpligt nedsættes med en tredjedel til ca. 9.500 kr. (efter tre måneders ledighed) + at dimittenders ordinære dagpengeperiode reduceres fra to til et år. Ændringerne træder dog først i kraft efter næste folketingsvalg.

- Kommunen skal oprette relevante seniorjob til borgere, der mister dagpengere retten og har ret til seniorjob. Seniorjobbene skal tage udgangspunkt i borgerens hidtidige arbejds erfaring og kvalifikationer.

Resultatkrav

- Andelen af forsikrede ledige, der mister deres dagpengere, skal være mindre i 20xx end 20xx.
- Andelen af forsikrede ledige, der bliver indkomstløse efter tabt dagpengere, skal være mindre i 20xx end i 20xx.
- Andelen af ledige, der har været arbejdsløse i mere end 1 år, skal være mindre i 20xx end i 20xx.
- Andelen af ledige i målgruppen for seniorjob, der får et seniorjob skal være højere i 20xx end i 20xx.

Undersøgelser

- Hvad gør kommunen for at forebygge langtidsarbejdsløshed?
- Tilbyder kommunen en særlig indsats for langtidsledige forsikrede ledige og for dem, der er i risiko for langtidsledighed? Hvad går den ud på? Hvilken effekt har den? Hvor mange er kommet i ordinært arbejde? Hvor mange er overgået til en anden ydelse? Hvor mange er såkaldt "selvforsørgende" (introducér gerne ordet "indtægtsløse")?
- Hvad gør jobcentret for de indtægtsløse? Får de også tilbudt aktivering – eller sejler de deres egen sø?
- Hvem har jobcentret arbejdet sammen med om indsatsen? Hvordan fungerer samarbejdet med a-kasserne?

Dagpengemodtagere – aktivering generelt

Udfordringer

Tidligere fik kommunerne høj statsrefusion, når dagpengemodtagerne var aktiverede, og de arbejdsløse havde også ret og pligt til en høj grad af aktivering. Derfor blev mange aktiveret i perspektivløse vejledningsforløb eller i tilskudsjob på offentlige arbejdspladser uden chance for at blive ordinært ansat.

Men i dag er der intet, der motiverer jobcentrene til at aktivere dagpengemodtagere: De arbejdsløse har kun ret og pligt til 14 dages aktivering, og aktiveringsmidlerne bliver stadig beskåret. Derfor kan det være svært for de arbejdsløse, der ønsker det, at blive aktiveret, især hvis de ønsker uddannelse, der er den dyreste form for aktivering.

Omvendt er der også stadig jobcentre, der aktiverer ledige i "tilbud", de ikke selv ønsker at deltage i. Med det formål at presse dem til at tage det første det bedste job, så jobcentret bliver af med dem og ikke skal betale til deres ydelse.

Med aftalen om nytænkning af aktiveringsindsatsen fra 2022 kan vi fra 2023 forvente, at virksomhedsrettede tilbud vil øges på bekostning af tilbud om jobsøgningsforløb og andre "blødere" kurser. Det gør det endnu vigtigere at holde fast i, at den enkelte dagpengemodtager får det rigtige tilbud på det rigtige tidspunkt, uanset kommunens hensyn til økonomi og proceskrav.

Formål

De arbejdsløse skal have de tilbud, der bedst passer til deres ønsker, forudsætninger og jobmuligheder – uden hensyn til økonomisk kassetænkning.

Jobcentret skal løbende i dialog med de arbejdsløse følge op på aktiveringen for at sikre, at formålet med aktiveringen bliver opfyldt.

Krav

- I alle samtaler med dagpengemodtagere skal jobcentret have fokus på borgerens behov for eventuel aktivering. Hele redskabspaletten skal kunne tilbydes inden for lovens rammer.
- Ret og pligt skal adskilles, så de ledige har *ret* til længere aktivering efter eget ønske, mens kun har *pligt* til aktivering i 14 dage
- Jobcentret skal sammen med dagpengemodtageren løbende følge og evaluere det enkelte aktiveringsforløb, herunder vurdere effekten af de forskellige tilbud.

Resultatkrav

- Tilfredsmålinger skal vise, at xx % af dagpengemodtagerne er tilfredse eller meget tilfredse med de tilbud, de har fået i jobcentret

Undersøgelser

- Hvor stor en andel af dagpengemodtagerne er aktiveret – fordelt på ledighedslængde, alder, køn, etnicitet, uddannelse mv.?
- Hvor tilfredse er de ledige med den aktivering, de deltager i?

Arbejdsaktivering (dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere)

Tilskudsjob, virksomhedspraktik og nyttejob + jobrotation

Udfordringer

Stadig flere arbejdsløse aktiveres i virksomhedspraktik. Oftest inden for deres eget fag som en slags prøveperiode – i håbet om, at virksomheden vil ansætte dem ordinært – hvad kun sjældent sker. Jobcentrene prioriterer virksomhedspraktik, fordi det er billigt, og fordi de så har opfyldt de arbejdsløses ret og pligt til minimum 14 dages aktivering.

Set fra borgernes og fagbevægelsens side er virksomhedspraktik, og især varianten, nyttejob, de dårligste aktiveringsredskaber. I virksomhedspraktik er man ikke ansat på arbejdspladsen, men får bare sin sædvanlige ydelse. Samtidig gælder kravet om merbeskæftigelse ikke for virksomhedspraktik, og derfor bliver redskabet brugt til at erstatte ordinært ansatte medarbejdere. Især i de store butikskæder er misbrugt sat i system med løntryk og ringere arbejdsforhold som konsekvens.

Tilskudsjob kan være relevante for arbejdsløse, der skal have genopfrisket deres kompetencer eller oplæres i nye arbejdsfunktioner. I et tilskudsjob er man ansat, og på private arbejdspladser får man også ordinær løn. På offentlige arbejdspladser arbejder de tilskudsansatte dog for en "løn", der svarer til deres hidtidige ydelse. Beskæftigelseseffekten er større end for virksomhedspraktik – især på private arbejdspladser.

Det bedste virksomhedsrettede redskab er jobrotation, hvor arbejdsløse ansættes ordinært til at erstatte beskæftigede, mens de er i uddannelse. Her får man ordinær løn, og effekten er også høj – især hvis de arbejdsløse også bliver uddannet som led i jobrotationen. Desværre er vilkårene for jobrotation blevet forværret, så redskabet næsten ikke bliver brugt længere. Timer i jobrotation kan heller ikke bruges til genoptjening af dagpengere, da det sidestilles med arbejde med løntilskud.

Formål

Aktivering på arbejdspladser skal kun bruges, når der er et klart beskæftigelsesperspektiv for de arbejdsløse, og når virksomhederne ikke misbruger aktiveringen. Der skal være progression i forløbet, så de arbejdsløse kan mere, når de slutter forløbet, end da de startede. Og allerhelst skal arbejdsaktiveringen føre direkte til en ordinær ansættelse på arbejdspladsen eller i faget.

Kommunen bør tilstræbe, at arbejdsaktiveringen foregår efter dette hierarki:

1. Jobrotation
2. Tilskudsjob i private virksomheder
3. Tilskudsjob i offentlige virksomheder
4. Virksomhedspraktik
5. Nyttejob

Krav

- Det skal altid være tillidsrepræsentanten eller den forhandlingsberettigede organisation, der godkender aktivering på en arbejdsplads
- Virksomhedspraktik skal være frivilligt og kun bruges til at "snuse" til et nyt fagområde. Kun undtagelsesvis skal en arbejdsløs i virksomhedspraktik inden for sit eget fagområde, fx hvis man efter en sygeperiode er i tvivl om, hvorvidt man stadig magter arbejdet. Så skal det være med garanti for ordinær ansættelse efter aktiveringen, hvis det viser sig, at man fortsat magter jobbet.
- Der skal kun ansættes ledige med tilskud og i virksomhedspraktik og nyttejob på arbejdspladser, hvor kommunen har indgået aftaler med de faglige organisationer på området. Aftalerne skal sikre, at reglerne om merbeskæftigelse og et rimeligt forhold mellem ordinært og ekstraordinært ansatte samt inddragelse af de lokale tillidsfolk overholdes.

- De aktiverede skal have en plan, der klart beskriver formålet med aktiveringen og sikrer en kontinuerlig opkvalificering gennem forløbet. Hvis relevant kombineret med formel uddannelse før, under eller efter ansættelsen.
- Aktiverede må ikke indgå i normeringen eller have selvstændige arbejdsopgaver, der kun udføres, hvis de er der.
- Tilskudsjob skal anvendes som redskab i virksomhedernes rekrutteringsstrategi, så de arbejdsløse får mulighed for ordinær ansættelse efter aktiveringen.
- For mange timelønnede med korte opsigelsesvarsler giver det ikke mening at bruge virksomhedspraktik i rekrutteringsstrategien. Det er i forvejen så omkostningslet at hyre og fyre, at 4 ugers gratis prøvetid er unødvendigt. Det kan måske give mening ved rekruttering af funktionæransatte.
- Virksomhederne skal aflevere regnskaber over, hvor mange de har haft aktiveret i hvilke ordninger, samt om hvor mange der bagefter er blevet ordinært ansat
- Arbejdsgivere, der misbruger aktiverede, skal ikke kunne få flere arbejdsløse i aktivering
- Jobcentret skal følge de ledige under aktiveringen og tilbyde dem deltagelse i særlige jobklubber for aktiverede
- Arbejdsaktiveringen skal så vidt muligt suppleres med uddannelses tilbud før, under eller efter aktiveringen
- Aktiverede skal have tid til jobsøgning (skrives ind i Min plan)
- Aktiverede skal have ret til at komme til jobsamtale på alle relevante opslåede job på virksomheden
- Nyttejob skal enten ikke anvendes overhovedet – eller kun anvendes efter aftale med de faglige organisationer på området. Desuden skal det sikres, at indholdet i nyttejobbet er meningsfuldt og med til at forbedre kontant-hjælpsmodtagerens kompetencer, og at arbejdet er noget, der ikke ellers ville blive udført.

Resultatkrav

- Andelen af aktiverede på arbejdspladser, der bliver ansat efter aktiveringen, skal være højere i 20xx end i 20xx
- Andelen af arbejdsløse, der deltager i uddannelse før, under eller efter arbejdsaktivering, skal være højere i 20xx end i 20xx
- Kommunen skal tage initiativ til x jobrotationsprojekter (evt. på områder med gode beskæftigelsesmuligheder).
- Kommunen skal indgå samarbejdsaftaler med alle relevante faglige organisationer i kommunen

Undersøgelser

- Hvor mange borgere deltager i hvilke former for arbejdsaktivering? Opdelt på virksomhedspraktik og tilskudsjob - private/offentlige- og målgrupper (dagpengemodtagere og jobparate/aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere)
- Hvordan er fordelingen af ordinært og ekstraordinært ansatte på kommunens forskellige forvaltnings- og OK-områder samt stillingskategorier? (Brug www.fldnet.dk/statistik/sirka)
- Forlang at få aktindsigt i se de såkaldte RAR-lister, hvor de regionale arbejdsmarkedsråd løbende kan følge, hvilke virksomheder der har hvor mange aktiveret i hvilke ordninger
- **Hvor mange virksomhedspraktikanter bliver forlængede? Hvilke virksomheder forlænger?**
- Hvordan er effekten af de forskellige redskaber for de forskellige målgrupper – ifølge Jobindsats.dk?
- Hvilke virksomheder ansætter mange af de aktiverede ordinært? Og hvilke gør ikke eller kun sjældent?
- Hvilken økonomisk værdi har virksomhedspraktikanter for virksomheder, der bruger ordningen? Det vil sige: Hvor mange ordinært ansatte skal der til for at erstatte antallet af virksomhedspraktikanter? Vil virksomheden kunne klare sig uden aktiverede?
- Har kommunen vedtaget særlige retningslinjer for forskellige målgrupper ift. arbejdsaktivering?
- Ankestyrelsen har lavet en undersøgelse, der viser, at mange kommuner sjofler kravene om merbeskæftigelse og medarbejderinddragelse (<https://ast.dk/publikationer/prakisundersogelse-om-virksomhedspraktik-og-lontilskud>). Hvordan ser det ud i jeres kommune?
- Hvad gør kommunen for at sikre, at tillidsrepræsentanten er med til at godkende aktiveringen? Har kommunen samarbejdsaftaler med de enkelte fagforeninger om at undgå misbrug og sikre kvalitet i aktiveringen? Hvordan fungerer aftalerne?
- Hvordan sikrer kommunen kvaliteten og progressionen i det enkelte aktiveringsforløb?
- Hvor mange virksomhedspraktikker er selvfundne af den arbejdsløse selv? Og hvor mange forløb har kommune n fundet?

Uddannelse (dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere)

Udfordringer

Uddannelse er det bedste redskab til at kvalificere arbejdsløse til en plads på morgendagens arbejdsmarked. Det gælder især jobrettede kurser og erhvervsuddannelser. Men også almen uddannelse og en ungdomsuddannelse kan være et vigtigt springbræt til en erhvervsuddannelse.

På trods af utallige politiske udmelder om vigtigheden af uddannelse er det stadig svært for mange arbejdsløse at blive uddannet. Det skyldes især, at uddannelse er et relativt dyrt redskab, og med refusionssystemets trappemodel for dagpengene og de stadig færre penge til beskæftigelsesindsatsen, er jobcentrenes incitamenter til at tilbyde uddannelse ikke store.

Samtidig er flere af de eksisterende uddannelsesredskaber meget bureaukratiske og derfor svære at gennemskue og anvende for både jobcentre, a-kasser og arbejdsløse.

Formål

Arbejdsløshed er en oplagt periode til at blive opkvalificeret – inden for sit fag eller via et sporskifte. (Ikke at forveksle med Sporskiftepuljen, der forudsætter fortsat ansættelse og søges af arbejdsgiveren). Derfor skal så mange arbejdsløse som muligt tilbydes uddannelse – og ufaglærte og sporskiftere gerne en erhvervsuddannelse.

Jobcentret må ikke lade hensyn til refusionssystemet og anden kassetænkning indgå i beslutninger om tilbud om uddannelse til arbejdsløse.

Krav

- Ufaglærte og sporskiftere skal tilbydes ordinær uddannelse som led i en jobplan.
- Ufaglærte ledige og sporskiftere skal have ret til at tage en erhvervsuddannelse på dagpenge – enten i form af et uddannelsesløft, voksenelev/-lærlingeordningen eller via Min plan. Hvis uddannelsen varer længere end dagpengeperioden, kan den gøres færdig på en anden ydelse (fx SU) eller egen forsørgelse.
- Alle ledige skal have ret til at blive kompetenceafklaret eller tilbydes karrierevejledning hos en relevant uddannelsesinstitution.

Resultatkrav

1. Andelen af ufaglærte og sporskiftere, der starter på en ordinær uddannelse som led i en Min plan, skal være højere i 20xx end i 20xx
2. Kommunen skal tage initiativ til x jobrotationsprojekter (evt. på områder med gode beskæftigelsesmuligheder).
3. xx % af de ledige, der bliver ansat som rotationsvikarer, skal bagefter ansættes ordinært eller starte på ordinær uddannelse
4. Andelen af ledige, der starter som voksenelever/-lærlinge med tilskud, skal være højere i 20xx end i 20xx
5. Andelen af aktiverede på arbejdspladser, der deltager i formel uddannelse som led i aktivering på en arbejdsplads, skal være højere i 20xx end i 20xx.

Undersøgelser

- Hvor mange ledige har fået ordinær uddannelse i en jobplan – herunder via uddannelsesløftet? På hvilke uddannelser? Med hvilken varighed? Hvad er effekten på kort og langt sigt af de forskellige uddannelses typer og varigheder?
- Hvor mange har fået kortere kurser? Hvilke kurser har særligt god effekt for hvilke målgrupper?
- Hvor mange ledige har brugt retten til 6 ugers jobrettet uddannelse? Hvilke uddannelser har de valgt og med hvilken effekt?

- Hvor mange beskæftigede og ledige har været omfattet af tilskudsordningen til voksenlærlinge/-elever? På hvilke områder? Med hvilke resultater?
- Hvad har tilskudsordningen betydet for antallet af unge lærlinge og elever u. 25 år?

Integrationsindsatsen

Udfordringer

Indvandrere og flygtninge er overrepræsenterede blandt de fleste grupper i jobcentret. Men ellers er de mindst lige så mangfoldige som borgere med mangeårige danske rødder.

Nogle borgere med anden etnisk baggrund har svært ved at tale, læse og skrive dansk og derfor sværere ved at tage uddannelse eller få et fast job. Andre er traumatiserede af hændelser i deres krigsramte hjemland og på flugten til Danmark og dermed reelt ikke i stand til at påtage sig et arbejde. Endelig kan kvinder, hvis mænd udøver social kontrol, have problemer med at få og varetage et ordinært arbejde.

Flygtninge kan kun få den lave selvforsørgelses- og hjemrejseydelse eller overgangsydelse og bruger derfor en stor del af deres energi på at tænke over, hvor pengene skal komme fra. Den lave ydelse betyder, at mange bor i dårlige og midlertidige boliger

Indvandrere på kontanthjælp bliver særligt ramt af kontanthjælpsloftet og 225-timers reglen.

Indvandrere og flygtninge arbejder ofte i ufaglærte job, hvor løn- og arbejdsforhold er dårligere end for uddannede borgere. Men nogle har gode uddannelser fra deres hjemlande, der med fordel kan bruges på det danske arbejdsmarked.

Nogle flygtninge og indvandrere har svage danskundskaber, der i sig selv er en barriere for at få fast tilknytning til det danske arbejdsmarked. Heraf har en del opbrugt deres ret til gratis danskundervisning, og de er derfor afhængige af, at jobcentret vil betale for deres undervisning på sprogskolerne.

Formål

Indvandrere og flygtninge, der er jobparate, skal tilbydes ordinært arbejde eller forløb med uddannelse, herunder sprogundervisning, og arbejdsaktivering rettet mod jobmål, der passer til deres ønsker og kompetencer.

Indvandrere og flygtninge, der (endnu) ikke er jobparate, skal tilbydes den samme hjælp og indsats som den, indfødte danskere får.

Krav

- Indvandrere og flygtninge skal tilbydes forløb med en kombination af dansk-sproglig og faglig opkvalificering
- Indsatsen skal tages udgangspunkt i de ønsker, erfaringer og kompetencer borgeren har
- Jobcentrets medarbejdere skal uddannes i forståelse af etniske minoritetsgruppers situation og muligheder i beskæftigelsesindsatsen, herunder metoder til at nedbryde uligheder samt forståelse for forskellen mellem direkte og indirekte diskrimination.

Resultatkrav

- Andelen af arbejdsløse borgere med anden etnisk baggrund end dansk skal være lavere i 20xx end i 20xx
- Andelen af tosprogede borgere, der tager en ordinær uddannelse, mens de er tilknyttet jobcentret, skal være højere i 20xx end i 20xx
- Jobcentret skal gennemgå alle politikker, forretningsgange og praksis for at sikre, at jobcentret ikke diskriminerer borgerne pga deres etniske baggrund
- Krav med fokus på konkrete eksempler på uligheder i indsatsen i jobcentret, fx overledighed.

Undersøgelser

- Er der forskelle i den behandling og indsats, forskellige etniske grupper får i jobcentret? Er forskellen i så fald resultat af en bevidst indsats for at modvirke ulighed?

Ligestilling (mht. køn og alder)

Udfordringer

Nogle grupper af borgere har større udfordringer end andre, hvis de bliver syge eller arbejdsløse. Og nogle grupper er overrepræsenterede blandt målgrupperne i jobcentret. Der er fx flere kvinder end mænd og flere ældre end unge, der får ydelser og indsats i jobcentret.

Med forringelserne af efterlønsordningen og den stigende folkepensionsalder vil vi se stadig flere nedslidte borgere over 60 år, der ikke kan arbejde, til de kan få pension. En del kan få tidlig pension eller seniorpension, men resten vil have brug for en særlig indsats fra jobcentret.

Når det gælder køn, er det særligt det kønsopdelte arbejdsmarked, hvor kvinder dominerer i nogle fag og mænd i andre, der udgør et problem. De ansatte på jobcentre bliver ikke længere uddannet i køns- og ligestillingsproblematikker, og deres vejledning og tilbud til borgerne vil derfor ofte være begrænset af fordomme og stereotyper om kvinde- og mandearbejde.

Formål

Jobcentret skal på den ene side tage særlige hensyn til grupper, der har særlige problemer pga køn eller alder, men på den anden side møde hver enkelt borger som et særligt individ med egne ønsker, erfaringer og kompetencer.

Krav

- Jobcentrets medarbejdere skal uddannes i køns-, alders- og ligestillingsmæssige aspekter af beskæftigelsesindsatsen, herunder metoder til at nedbryde uligheder samt forståelse for forskellen mellem direkte og indirekte diskrimination

Resultatkrav

- Jobcentret skal gennemgå alle politikker, forretningsgange og praksis for at sikre, at jobcentret ikke diskriminerer borgerne pga køn eller alder.
- Krav med fokus på konkrete eksempler på uligheder i indsatsen i jobcentret, fx overledighed.

Undersøgelser

- Hvordan er køns- og aldersfordelingen inden for de forskellige faggrupper? Hvad er årsagen til eventuelle forskelle?
- Er der forskelle i den indsats, kvinder og mænd får i jobcentret?
- Er jobcentrets medarbejdere bevidste om forskelle og uligheder baseret på køns- og aldersstereotyper – og hvad gør de for at modvirke dem?

Andre aktører

Udfordringer

Nogle jobcentre udliciterer indsatsen for borgerne uden hensyn til, om det er det bedste for dem. Så betaler de et privat firma i forhold til, hvor langt de får borgerne på kort sigt (i arbejde, i aktivering, meldt raske osv.), og det kan være med til at skævvride indsatsen, så borgerne ikke får den rigtige indsats.

Formål

Andre aktører skal kun bruges til opgaver, hvor de er bedre end jobcentret.

Andre aktører skal betales for de timer, de bruger på at vejlede borgerne, og ikke for at bruge bestemte redskaber eller opnå bestemte effekter.

Krav

- Jobcentret skal kun lægge opgaver ud til private aktører, hvis disse kan løfte en opgave bedre end jobcentret. Det kan f.eks. være indsatsen for akademikere eller flygtninge og indvandrere eller ordblinde.
- Jobcentret skal føre tæt kontrol med kvaliteten og effekten af aktørernes indsats over for borgerne.
- Jobcentret skal hjemtage opgaver fra private aktører, hvis de kan udføre dem selv.

Resultatkrav

- Tilfredsmålinger skal vise, at xx % af borgerne er tilfredse eller meget tilfredse med den vejledning og de tilbud, de har fået hos andre aktører

Undersøgelser

- Hvordan bruger kommunen andre aktører? Til alle borgere eller til særlige målgrupper?
- Hvilke kriterier bruger kommunen til at aflønne andre aktører?

Samarbejde med fagforeninger og a-kasser

Udfordringer

De fleste jobcentre har et godt og tæt samarbejde med a-kasser og fagforeninger om indsatsen for deres medlemmer. Men enkelte jobcentre prioriterer ikke dette samarbejde særligt højt, og det kan gå ud over indsatsen for medlemmerne. Det gælder både de ledige, der er forsikret i en a-kasse, og fagforeningsmedlemmer, der er sygemeldt eller har andre problemer end ledighed.

Siden januar 2020 har 9 a-kasser overtaget jobcentrets samtaler for deres medlemmer i de 3 første ledighedsmåneder, men det er stadig jobcentrene, der skal bevilge aktivering i denne periode. Samarbejdet om indsatsen fungerer godt de fleste steder, mens enkelte jobcentre har modvirket samarbejdet.

Fra 1. januar 2024 forventes denne ordning at blive permanent, så jobcentrene først ser de forsikrede ledige efter 3 måneder³. Der ligger en stor opgave i at få samarbejdet om den nye arbejdsdeling etableret til alle – ikke mindst de lediges – tilfredshed.

Formål

Jobcentret skal prioritere et tæt samarbejde med a-kasserne og de faglige organisationer. Både omkring indsatsen for den enkelte arbejdsløse, sygemeldte mv. og i form af større samarbejdsprojekter, fx om jobformidling og opkvalificering.

Krav

- Jobcentre, der er med i a-kasseforsøget, skal kunne vælge at fortsætte kontaktforløbet for egne medlemmer ud over de første 3 måneder, fx i op til 6 måneder.
- Jobcentret og a-kasserne skal samarbejde tæt om indsatsen for langtidsledige, bl.a. i form af en fælles håndholdt indsats
- Langtidsledige (over 1 år) skal kunne vælge at have en medarbejder fra a-kassen med til alle samtaler i jobcentret.
- Jobcentret og a-kasserne skal samarbejde tæt om indsatsen for sygemeldte ledige, så det undgås, at nogen borgere falder ned mellem de to stole mellem sygedagpenge og arbejdsløshedsdagpenge
- Jobcentret skal indgå samarbejdsaftaler med de faglige organisationer, der har medlemmer på kommunens arbejdspladser, om retningslinjer for aktivering (tilskudsjob, virksomhedspraktik, nyttejob, fleksjob mv.). Tillidsrepræsentanterne skal kunne sige nej til aktivering mv., hvis medarbejderne ikke magter det.
- De faglige organisationer skal inddrages i undersøgelser og indsatsen om rekruttering/jobformidling til virksomheder i kommunen, herunder jobrotationsprojekter og andre uddannelsesprojekter.

Resultatkrav

- Jobcentret skal gennemføre en tilfredshedsmåling af de arbejdsløses tilfredshed med fællessamtalerne, hvor tilfredsheden skal ligge på over xx
- Jobcentret og a-kasserne skal tilbyde særlige vejlednings- og formidlingsforløb for langtidsledige.

Undersøgelser

- På hvilke områder er der potentiale i et samarbejde med fagforeninger og a-kasser?
- Hvilke fagforeninger og a-kasser jobformidler medlemmer til arbejdsgivere på deres OK-områder?
- Hvilke aktiviteter tilbyder fagforeninger og a-kasser deres arbejdsløse medlemmer?

³ Aftalen fra juni 2022 er indgået af regeringen, Enhedslisten, SF og Dansk Folkeparti. Et blåt regeringsskifte kan derfor betyde, at permanentgørelsen ikke bliver til noget.

Samarbejde med virksomhederne

Udfordringer

Målet for arbejdsløse er at få ordinært arbejde på en virksomhed, der ikke ligger for langt væk fra bopælen. Men nogle virksomheder er skeptiske over for at ansætte arbejdsløse i ordinære stillinger.

Nogle virksomheder, især butikskæderne, har mange arbejdsløse i virksomhedspraktik, men ansætter dem sjældent ordinært. Det samme gælder offentlige virksomheder, der tit er presset til at tage mange i arbejdsaktivering, men ikke har økonomi til at ansætte dem ordinært.

Andre virksomheder råber op om, at de ikke kan få den arbejdskraft, de har brug for, men når man går dem på klingen, viser det sig tit, at de hverken har kontakten til fagforeningerne eller jobcentre for at få hjælp til rekruttering. De har heller ikke oprettet praktikpladser til lærlinge og elever, der kunne sikre dem den arbejdskraft, de behøver.

Endelig har mange virksomheder ikke overblik over, hvilke kompetencer og medarbejdere de har brug for hverken på kort eller på langt sigt. Det gør det svært for jobcentre og fagforeninger at vide, hvilke uddannelser de arbejdsløse skal tage for at kunne matche virksomhedernes behov.

Formål

Jobcentret skal have et tæt samarbejde med virksomheder i kommunen og i de omkringliggende kommuner for at få viden om virksomhedernes aktuelle og fremtidige behov for arbejdskraft og kompetencer, for at kunne formidle arbejdsløse til ordinære jobs og undgå misbrug af arbejdsaktivering.

Krav

- Der oprettes et virksomhedspanel bestående af arbejdsledere og tillidsrepræsentanter for et repræsentativt udsnit af virksomheder i kommunen og omkringliggende kommuner – gerne i samarbejde med andre jobcentre. Panelet skal hjælpe med at afdække virksomhedernes rekrutterings- og kompetencebehov, herunder behov for jobformidling, og til at indgå aftaler om arbejdsaktivering af arbejdsløse og borgere med nedsat arbejdsevne.
- Jobcentret skal indgå i et tværkommunalt samarbejde med omkringliggende kommuner (fx gennem KKR - KommuneKontaktRådet) om jobformidling og den øvrige virksomhedsindsats.

Resultatkrav:

- Jobcentret skal i løbet af 20xx besøge xx % af virksomhederne i kommunen med henblik på at indgå aftaler om jobformidling (kan evt. afgrænses til bestemte brancher)
- Jobcentret skal herudover have besøgt xx virksomheder i de omkringliggende kommuner
- Jobcentrets jobformidling af arbejdsløse skal i 20xx være xx % højere end i 20xx.

Undersøgelser

- Analyser af rekrutterings- og kompetencebehov – generelt og i udvalgte brancher
- Analyse af jobcentrets jobformidling (Hvem formidles? Til hvilke brancher og hvilke jobfunktioner? Hvordan er fordelingen af faste og midlertidige job? Osv.)

KONTROL SANGEN

Tekst: Thomas Wagner

Mel.: Der var en gammel gubbe

Vi sidder her og tjekker, om svindel finder sted,
vi kontrollerer stort og småt og får det hele med!
Hver gang du er på "Facebook" og sender noe't afsted,
så ta'r vi os en kikker, men's vi skriver alting ned!

Omkvæd:

Vi er Kommunens øje,

der 24- 7

belurer folk så meget, så man tror, at det er lyv!

En mand i Holme Olstrup har stået og bagt en kage,
og vasket op i hånden, den' slags melder vi tilbage!
En pige i Gram har støvsuget og TILMED vasket gulv!
Og én i Tarm har dyrket sex i det forkerte hull!

Omkvæd:

Vi er Kommunens øje,

der 24- 7

belurer folk så meget, så man tror, at det er lyv!

En fyr har fået en bajer og tilmed haft det rart!
Hvis man har energi til DEN' slags, er man jobparat!
Med LOV der skal man bygge, mod SNYD der gør vi gavn!
Vi minder mest om "Stasi", men har blot et andet navn!

Omkvæd:

Vi er Kommunens øje,

der 24- 7

belurer folk så meget, så man tror, at det er lyv!

Hver kommunale snuser får plusser i sin bog!
De snager, og de spejder snart i seng og tegnebog!
Får pressen nys om sagen, sir vi "ups " i vilden sky,
til stormen den har lagt sig, før vi sidder der på ny.

Omkvæd:

Vi er Kommunens øje,

der 24- 7

belurer folk så meget, så man tror, at det er lyv!