

A photograph of two women standing on a modern staircase with wooden steps and railings. The woman on the left has long, curly blonde hair and is wearing a light blue button-down shirt and dark pants. She is smiling and looking towards the other woman. The woman on the right has dark hair in a ponytail and is wearing a black cardigan over a light pink top and dark pants. She is gesturing with her hands as if in conversation. The background shows a bright, modern building interior with large windows and glass railings.

BEDRE OG BILLIGERE JOBCENTRE

BEDRE OG BILLIGERE JOBCENTRE 2022

© Dansk Arbejdsgiverforening

Ansvarshavende redaktør: Erik E. Simonsen
Øvrige bidragsydere: Maria Bille Høeg

Grafisk produktion: Dansk Arbejdsgiverforening
Udgivet: Oktober 2022

INDHOLD

En effektiv beskæftigelsesindsats er vigtig for arbejdsmarkedet	5
Stigende socialpolitisk fokus – systemet er blevet skævt	6
1. Afskaf ressourceforløb og jobafklaringsforløb	8
2. Krav om fleksjob på minimum 8 timer om ugen	9
3. Afskaf seniorjob	11
Manglende effektivitet – systemet er tungt	11
4. Én indgang i sygedagpengesager	11
5. Færre møder – digital adgang til relevant information om borgeren	12
6. Automatiske sanktioner ved manglende jobsøgning	12
7. Alene vejledning om rådighed og sanktioner mv. ved ydelsesstart	14
Der er et tab – systemet prioriterer forkert	15
8. Stop for aktivering der ikke virker	15
9. Plads til flere på virksomhederne	17
10. Flere i nyttejob	18
11. Styrket tværkommunalt samarbejde i hovedstadsområdet	19
12. Central visitation til førtidspension og fleksjob	19
13. Aktiver potentialet for kommuner med dårlige resultater	21
14. Flere valgmuligheder mellem godkendte aktører	21

Bedre og billigere jobcentre

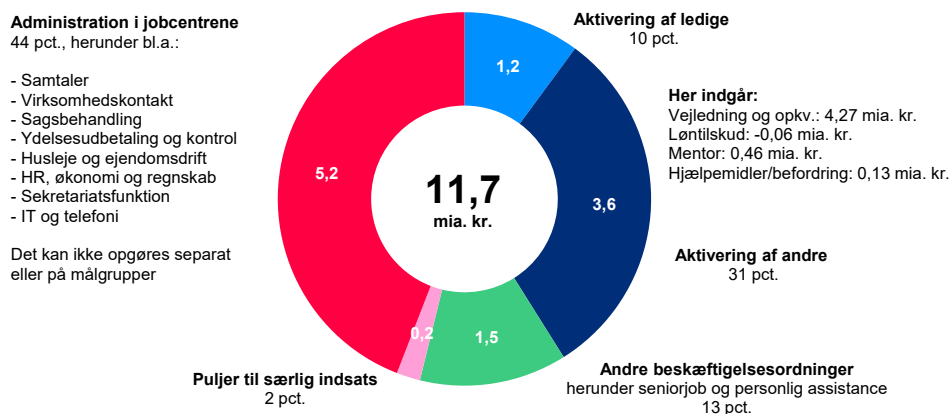
En effektiv beskæftigelsesindsats er vigtig for arbejdsmarkedet

Den aktive beskæftigelsespolitik er et væsentligt element i den danske flexicuritymodel. Et effektivt beskæftigelsessystem skal bidrage til lav strukturel ledighed og en lav offentlig forsørgelsesrate. Forskningen på området giver viden om, hvilke elementer i den aktive beskæftigelsespolitik, der i særlig grad er effektive, når ledige og andre grupper skal i arbejde. Det gælder f.eks. samtaler, jobsøgning og forløb på virksomheder. At række ud til private virksomheder og give dem gode muligheder for at bidrage i beskæftigelsesindsatsen er således centralt for at skabe gode resultater.

Det nuværende beskæftigelsessystem er udfordret og skaber ikke de resultater, som det kunne med de økonomiske ressourcer, der årligt bliver tilført. Beskæftigelsesindsatsen koster årligt 11,7 mia. kr., jf. figur 1.

Figur 1. Beskæftigelsessystemet koster 11,7 mia. kr. om året

Udgifter til den aktive beskæftigelsesindsats i 2020, 2022-pl, mia. kr.



Anm.: Opgørelsen omfatter ikke udgifter til personer omfattet af programmer efter integrationsloven.
Kilde: FT2021/22: "BEU Alm.del – endeligt svar på spm. 215", 5. april 2022.

Ud af de 11,7 mia. kr. bliver 4,8 mia. kr. brugt på aktivering af ledige og andre grupper, 1,7 mia. kr. går til særlige beskæftigelsesordninger og puljer, mens 5,2 mia. kr. bliver brugt på administration, dvs. samtaler, sagsbehandling, virksomhedskontakt, husleje, IT osv. Kun knap 20 pct.

af udgifterne til aktive tilbud går til de ledige, dvs. dagpengemodtagere og jobparate på kontanthjælp. Hovedparten af udgifterne til aktivering går til øvrige grupper længere fra arbejdsmarkedet – f.eks. personer i ressourceforløb eller jobafklaringsforløb.

Over længere tid er den politiske utilfredshed med jobcentrene taget til. Utilfredsheden findes på tværs af Folketingets partier og handler både om jobcentrenes store ressourceforbrug, om organiseringen af indsatsen og om behandlingen af borgerne og virksomhederne. Trods kritikken har arbejdsmarkedet brug for en aktiv beskæftigelsespolitik, som effektivt hjælper offentligt forsørgede tilbage i job.

Beskæftigelsesindsatsen skal sikre, at ydelsesmodtagere hurtigst og billigst muligt kommer i arbejde. Det er muligt både at skabe bedre resultater og bruge færre penge ved at effektivisere det nuværende beskæftigelsessystem.

Der er tre overordnede udfordringer, som et fremtidigt beskæftigelsessystem skal rette op på:

1. Stigende socialpolitisk fokus – systemet er blevet skævt
2. Manglende effektivitet – systemet er blevet tungt
3. Der er et tab – systemet prioriterer forkert

Stigende socialpolitisk fokus – systemet er blevet skævt

Ledige udgør en stadig mindre del af de personer, som jobcentrene forsøger at hjælpe i arbejde, mens personer, der også har problemer ud over ledighed "fylder mere" i jobcentrenes opgavevaretagelse. Det gælder f.eks. personer med sociale eller helbredsrelaterede problemer i ressource- eller jobafklaringsforløb, jf. tabel 1.

Tabel 1. Omkring 37 pct. af jobcentrenes "kunder" er ledige

2020	Antal fuldtidspersoner	Andel, pct.
Dagpenge	109.000	30
Kontanthjælpsydelser - ledige	18.800	7
Kontanthjælpsydelser - øvrige	89.900	24
Sygedagpenge	82.500	22
Jobafklaringsforløb	18.500	5
Ressourceforløb	22.200	6
Ledighedsydelse	17.700	5
Revalidering	3.300	1
I alt	368.000	100

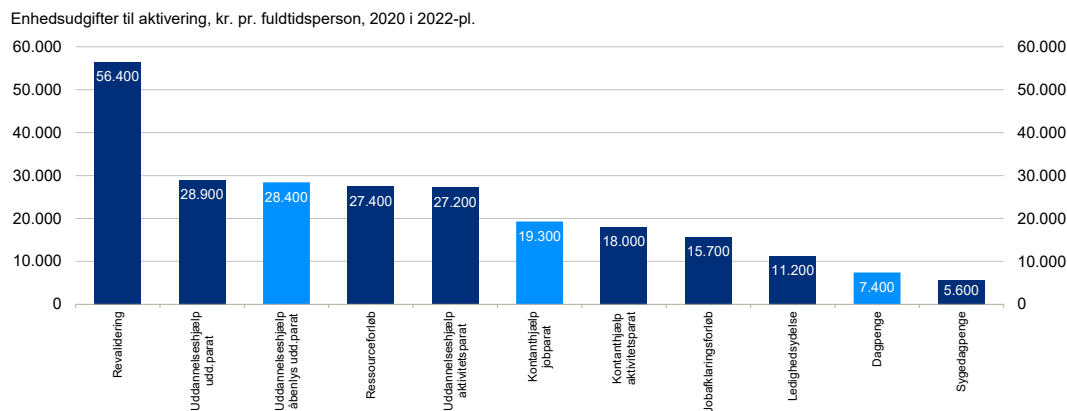
Kilde: Jobindsats.dk.

I 2020 modtog knap 370.000 fuldtidspersoner offentlig forsørgelse, som gav dem ret til en aktiv beskæftigelsesindsats i jobcentrene. 37 pct. af disse var ledige dagpengemodtagere eller kontakthjælpsmodtagere. Til sammenligning udgjorde andelen af ledige mere end 40 pct. i perioden 2009-2013, men i takt med at ledigheden er faldet, udgør ledige en stadig mindre andel af de borgere, som jobcentrene beskæftiger sig med. I 2021 er andelen af ledige faldet til 32 pct.

Der bliver brugt væsentligt færre ressourcer på at aktivere ledige sammenlignet med andre grupper på offentlig forsørgelse. Selv om ledige i 2020 udgjorde 37 pct. af de personer, som jobcentrene arbejdede med, var det kun 25 pct. af udgifterne til aktivering, der blev brugt på de ledige.

Den forsørgelsesgruppe, der koster mest at aktivere pr. person, er revalidender, hvor enhedsprisen ligger på godt 56.000 kr. pr. fuldtidsperson. Revalidender udgør kun 3.300 fuldtidspersoner. Herefter følger udgifterne til unge på uddannelseshjælp samt til personer i ressourceforløb med en enhedspris på 27.000-29.000 kr. pr. fuldtidsperson. Til sammenligning koster aktiveringen af dagpengemodtagere 7.400 kr. pr. fuldtidsperson altså næsten fire gange mindre end personer i ressourceforløb, jf. figur 2.

Figur 2. Udgifterne til aktivering varierer fra målgruppe til målgruppe



Anm.: Personer omfattet af programmer efter integrationsloven er ikke omfattet.
 Kilde: Jobindsats.dk og FT2021/22: "BEU Alm.del – endeligt svar på spm. 215", 5. april 2022.

Udover udgifter til aktive tilbud bruger jobcentrene 5,2 mia. kr. til administration i bred forstand primært løn, husleje, it og øvrige drift. F.eks. samtaler, virksomhedskontakt, sagsbehandling, koordinering, interne møder m.m. er en del af denne store udgift. Disse udgifter kan ikke opdeles på målgrupper, men flere analyser peger på, at særligt administrationen af ressourceforløb og jobafklaringsforløb er tung, jf. bl.a. *Jobcentrenes Beskæftigelsesindsats*, VIVE (2022).

Der er behov for at genfinde balancen i beskæftigelsesindsatsen. Opmærksomheden i beskæftigelsessystemet bør i højere grad være på de ledige og på virksomhedernes behov for medarbejdere og i lidt mindre grad på de borgere, som er meget langt væk fra arbejdsmarkedet, og som har ringe jobchancer.

DA's forslag skønnes at medføre mindreudgifter til jobcentre mv. på op imod 2½ mia. kr., hvoraf ½ mia. kr. er besparelser på administration. Der er forudsat en besparelse på administrative udgifter på 10 procent.

Forslagene forventes også at medføre mindreudgifter til offentlige forsørgelse som følge af, at overførelsesmodtagerne kommer hurtigere i arbejde. Effekten på de offentlige udgifter er dog usikker og er derfor ikke indregnet.

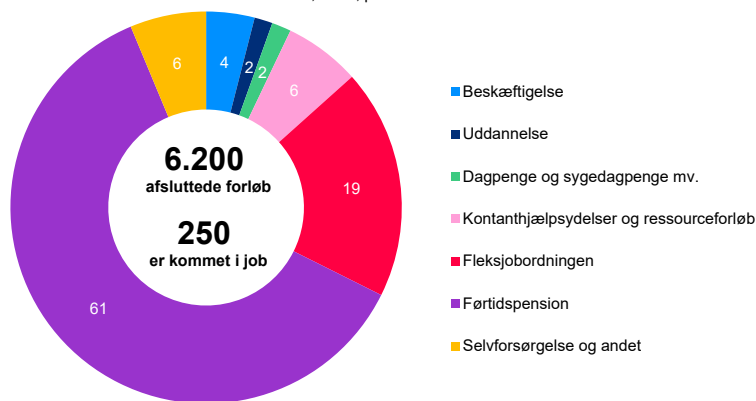
1. Afskaf ressourceforløb og jobafklaringsforløb

Antallet af personer i ressource- eller jobafklaringsforløb er vokset kraftigt, og i dag deltager mere end 40.000 personer i disse forløb. Driften af forløbene er tung og dyr med mange administrative krav til de tværfaglige rehabiliteringsteams og langvarige processer for borgerne.

Da forløbene blev indført i 2013, var ønsket bl.a. at begrænse tilgangen til førtidspension. Det er imidlertid ikke lykkedes. Fire ud af fem borgere får tilkendt førtidspension eller fleksjob, når ressourceforløbet er afsluttet, og kun 4 pct. kommer i job, jf. figur 3.

Figur 3. Ressourceforløb fører næsten aldrig til job

Status 3 måneder efter afsluttet ressourceforløb, 2021, pct.



Kilde: Jobindsats.dk.

Forslag 1

DA foreslår, at ressource- og jobafklaringsforløb afskaffes. Det betyder, at en del af disse personer i stedet vil modtage f.eks. kontanthjælp, forudsat at de lever op til kravene herfor. Alternativet til ressource- og jobafklaringsforløb må ikke være passivitet. De personer, der ikke længere skal deltage i ressource- og jobafklaringsforløb, skal deltage i tilbud på private virksomheder, og mest af alt få et almindeligt arbejde – i nogle tilfælde startende med færre arbejdstimer end fuld tid.

Jobafklaringsforløb og ressourceforløb har den effekt, at ydelsesmodtagerne ændrer fokus, da de oplever, at de ikke længere er i et forløb, der handler om at finde vej til arbejde, men at de nu i højere grad skal have afklaret, hvilken ydelse de langvarigt skal modtage. Det er en pointe, som bl.a. konsulenthuset Marselisborg peger på. Det er sandsynligvis en af årsagerne til, at ressource- og jobafklaringsforløb ikke virker.

Desuden er det kun hver femte borger i ressourceforløb, der har ønsket at være i ressourceforløb. Hver tredje ønsker at blive indstillet til førtidspension, jf. Mploy og Kantar Gallup (2018).

En afvikling af jobafklaringsforløb og ressourceforløb vil i øvrigt reducere antallet af programmer og ydelser. Det vil typisk i sig selv begrænse antallet af ydelsesmodtagere og forenkle beskæftigelsesindsatsen og ydelserne.

En afskaffelse af jobafklaringsforløbene bør føre til at genindføre varighedsbegrænsningen af sygedagpenge på 52 uger. De nuværende ydelsesniveauer bør i øvrigt fastholdes.

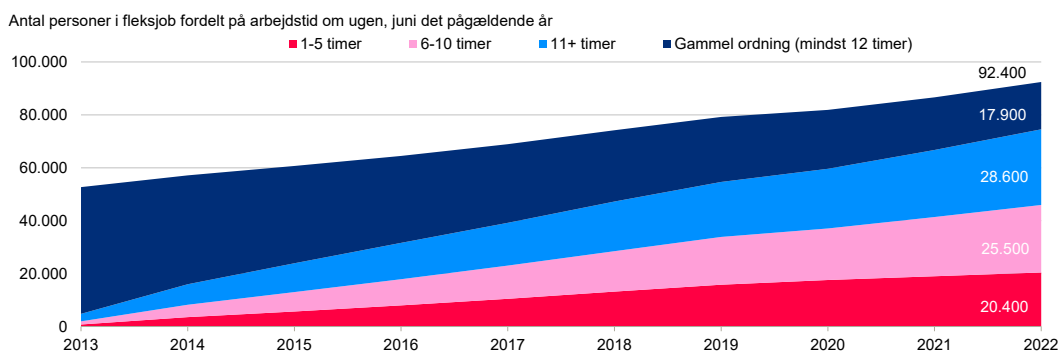
Økonomiske konsekvenser: Det skønnes, at forslaget medfører betydelige administrative besparelser på sagsbehandling i forbindelse med ressourceforløb og jobafklaringsforløb samt lavere aktiveringsudgifter på ca. 200 mio. kr.

2. Krav om fleksjob på minimum 8 timer om ugen

Siden ændringen af fleksjobordningen i 2013, der muliggjorde fleksjob på meget få timer om ugen, er der sket en betydelig forskydning over mod såkaldte minifleksjob. Under de tidligere regler var den gennemsnitlige arbejdstid ca. 18 timer ugen. I dag er den 9 timer om ugen i gennemsnit. Antallet af førtidspensionister er ikke blevet mindre. Siden 2013 er antallet af fleksjobbere næsten fordoblet. Men på trods af, at der i dag er langt flere fleksjobbere end tidligere, er arbejdsudbuddet stort set uændret, samtidig med at flere modtager offentlig forsørgelse i form af et flekssløntilskud.

I dag arbejder mere end 20.000 fleksjobbere under 6 timer om ugen og yderligere godt 25.000 arbejder mellem 6 og 10 timer om ugen, jf. figur 4.

Figur 4. 20.000 fleksjobbere arbejder under 6 timer om ugen



Kilde: Jobindsats.dk

Muligheden for et minifleksjob blev indført, fordi der politisk var en tro på, at fleksjob på få timer kunne erstatte en førtidspension, og at de få timer kunne føre til flere timer på sigt. Det er ikke sket. F.eks. er kun 27 pct. af de fleksjobbere, der arbejder mellem 1 og 5 timer om ugen gået op i tid, mens 7 pct. er gået ned i tid og resten har en uændret arbejdstid. Og for dem, der er gået op i tid, kan der blot være tale om et par timer om ugen.

Fleksjobordningen med de nye mange nye minifleksjobbere er løbet løbsk, men politisk bliver det udlagt som en succes. Det er sandsynligt, at alt for mange ikke bruger den arbejdsevne, de har.

Forslag 2

DA foreslår, at der indføres et krav om, at fleksjobbere skal arbejde minimum 8 timer om ugen. Kravet skal gælde for nye personer i fleksjobordningen. Det vil betyde, at en del fleksjobbere fremover vil arbejde flere timer, jf. erfaringerne fra før 2013. Et forventeligt mindre antal personer kan ikke arbejde minimum 8 timer om ugen og vil dermed kunne få adgang til førtidspension. Arbejdsudbudstabet herved vil være meget begrænset.

DA foreslår desuden, at personer med en arbejdsevne under 8 timer om ugen, som ikke ønsker førtidspension, får ret til hjælp til at øge deres arbejdsevne og dermed blive en del af fleksjobordningen.

Endelig foreslår DA at afskaffe reglerne om, at fastholdelsesfleksjob først kan oprettes, når den pågældende medarbejder forinden har været ansat mindst et år i et job på virksomheden efter de sociale kapitler. Det er den tilkendende myndigheds ansvar at sikre, at kun personer med varig nedsat arbejdsevne bliver tilkendt fleksjob.

Økonomiske konsekvenser: Forslaget vil øge arbejdsudbuddet i fleksjobordningen, hvilket reducerer udgifterne til offentlig forsørgelse, samtidig med at lidt flere får adgang til førtidspension. Desuden indebærer forslaget færre administrative udgifter til vurdering og forsøg på løft af fleksjobberes arbejdsevne.

3. Afskaf seniorjob

Seniorjobordningen er en del af den økonomiske ramme for den aktive beskæftigelsesindsats. Seniorjobordningen svækker incitamentet til at tage arbejde, da personer i seniorjob aflønnes med overenskomstmæssig løn. Hermed har personer med ret til seniorjob en tilskyndelse til at opbruge deres dagpengere, da de har udsigt til indkomstfremgang i seniorjobbet. Samtidig er ordningen en udfordring for kommunerne, idet kommunerne har pligt til at ansætte personer berettiget til seniorjob, hvilket kan betyde dårligt jobmatch og lavere produktivitet i kommunerne.

Forslag 3

DA foreslår, at seniorjob afvikles fra 1. januar 2023, så nye personer ikke kan tilgå ordningen fra dette tidspunkt.

Økonomiske konsekvenser: I 2020 blev der brugt godt 800 mio. kr. på seniorjob. Udgifterne til seniorjob er dog aftagende. Det vurderes, at den strukturelle effekt af en afskaffelse af ordningen vil være en besparelse på 250 mio. kr.

Manglende effektivitet – systemet er tungt

Tilrettelæggelsen af beskæftigelsesindsatsen skal ske på en effektiv måde. Af hensyn til de borgere, der har brug for hjælp, af hensyn til virksomhederne, som efterspørger service fra jobcentre, og af hensyn til samfundet, som har en klar interesse i, at de økonomiske ressourcer bliver brugt fornuftigt. Det sker desværre ikke i alle tilfælde. Der findes i dag regler og processer, som er overflødige, og som bør justeres.

4. Én indgang i sygedagpengesager

I dag kan virksomheder have kontakt med jobcentre i mange kommuner, når medarbejdere er sygemeldte. Det er nemlig den enkelte sygemeldte medarbejders bopælskommune, der behandler sager om sygedagpenge, og som står for opfølgning og samspillet med den syge medarbejders arbejdsplads. Det indebærer, at virksomheder med ansatte i mange forskellige kommuner skal samarbejde med mange kommuner. Det er besværligt og ressourcekrævende for virksomhederne.

Sygedagpenge er et af de områder, hvor der direkte er lovgivet om en påkrævet kontakt mellem kommune og virksomhed. Der skal senest tages kontakt til den sygemeldte efter otte ugers sygdom, og virksomhederne skal – sammen med andre parter – inddrages i den videre sagsbehandling.

Forslag 4

DA foreslår, at der etableres én indgang for virksomheder i sygedagpengesager, så virksomheder kun skal have kontakt med én myndighed. Det kan f.eks. ske ved at jobcentret i den kommune, hvor virksomheden er beliggende, skal formidle myndighedsopgaverne videre til jobcentret i den sygemeldtes bopælskommune.

En anden mulighed er, at en større del af sygedagpengeadministrationen forankres i én national enhed, som det er tilfældet med Udbetaling Danmark eller Seniorpensionsenheden i ATP-regi, jf. forslag 12.

Økonomiske konsekvenser: Forslaget vil reducere virksomhedernes administrative byrder og understøtte, at flere sygedagpengemodtagere får en effektiv hjælp til at komme tilbage i job.

5. Færre møder – digital adgang til relevant information om borgeren

Nye digitale løsninger kan bidrage til at øge gennemsigtigheden om viden og muligheder som grundlag for at tilbyde en effektiv beskæftigelsesindsats.

Forslag 5

DA foreslår, at det tværgående samarbejde mellem kommunens forvaltninger og andre aktører styrkes ved automatisk at samle relevant viden om borgerne. Dermed bliver viden automatisk gjort tilgængelig for f.eks. jobrådgivere, der kan tage højde for forskellige forhold, når borgere skal hjælpes i job. Det gælder f.eks. i relation til borgerens familiesituation, helbred eller sociale forhold. Strukturert brug af tværgående oplysninger giver mulighed for en bedre vurdering af, hvad der er den mest effektive indsats for borgeren. Konkret kan den styrkede digitale videndeling om borgeren f.eks. ske ved at udbygge det fælles it-baserede datagrundlag med informationer, der er væsentlige for at understøtte, at borgeren kommer i arbejde.

Den automatiske generering og deling af oplysninger om borgeren betyder, at det i mindre omfang er nødvendigt at afholde tværgående møder mellem kommunale forvaltninger m.v., og det letter forberedelsen af tværgående sager.

Økonomiske konsekvenser: Det skønnes, at forslaget vil indebære merudgifter til it-understøttelse og mindredgifter til administration i jobcentrene.

6. Automatiske sanktioner ved manglende jobsøgning

Ledige, som ikke er til rådighed for arbejdsmarkedet, skal efter reglerne have en økonomisk sanktion. Sanktioner skal gives, hvis f.eks. en ledig uden rimelig grund afviser tilbud om arbejde eller aktive tilbud, undlader at overholde aftaler om jobsøgningsaktiviteter eller undlader at registrere aktiviteterne i en Joblog på Jobnet.

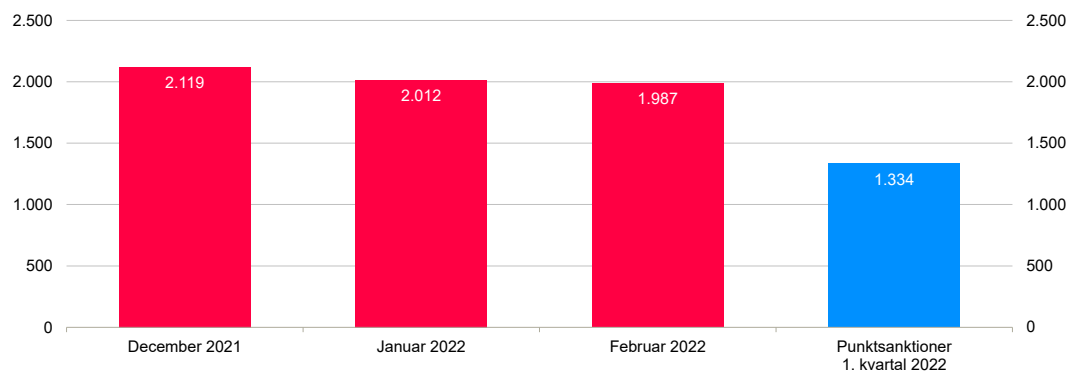
For dagpengemodtagere er sanktionen som udgangspunkt en effektiv karantæne for selvfor-skyldt ledighed, hvor medlemmet ikke kan få udbetalt dagpenge i 3 uger medmindre den selv-forskyldte ledighed fører til, at den pågældende ved en rådighedsvurdering skal opfylde et arbejdskrav (300 timer for en fuldtidsforsikret), før der igen kan udbetales dagpenge.

For ledige kontanthjælpsmodtagere er sanktionen mellem 600 og 2.100 kr. afhængigt af perso-nens ydelsesniveau.

Brugen af punktsanktioner over for ledige kontanthjælpsmodtagere, der ikke er til rådighed, bliver ikke brugt systematisk. I december 2021 – februar 2022 havde ca. 2.000 kontanthjælps-modtagere hver måned ikke søgt et eneste job. Det svarer til lidt mere end hver fjerde ledige kontanthjælpsmodtager. Der er kun givet 1.300 punktsanktioner i løbet af hele 1. kvartal 2022, jf. figur 5. Samtidig er der store kommunale forskelle.

Figur 5. Sanktioner bliver ikke givet systematisk når ledige ikke søger job

Antal ledige kontanthjælpsmodtagere, der ikke har søgt et eneste job i løbet af en måned



Kilde: Jobindsats.dk.

For dagpengemodtagere var der i hver af månederne december 2021, januar 2022 og februar 2022 ca. 1.500 personer, som slet ikke havde søgt et job.

Med Trepartsaftalen om mangel på medarbejdere fra efteråret 2021 blev det aftalt at skærpe reglerne om rådighed i 2022 og 2023. Det indebærer, at dagpengemodtagere, åbenlyst uddan-nelsesparate og jobparate på kontanthjælp hurtigst muligt skal indkaldes til en rådighedssam-tale og have en sanktion, hvis ikke de har søgt job i en hel kalendermåned. Tallene viser, at der er behov for en tydeligere markering af, at ledige skal søge job, ligesom de administrative ud-gifter bør minimeres.

Forslag 6

DA foreslår, at ledige automatisk får en økonomiske sanktion, hvis ikke de aktivt søger job i en måned og registrerer denne jobsøgning. Sanktionen bør effektueres automatisk via de digitale udbetalingsystemer, og uden at den ledige først skal indkaldes til samtale i a-kassen eller jobcentret.

Økonomiske konsekvenser: Det forventes, at forslaget vil reducere antallet af rådighedssamtaler og derfor medføre mindredgifter til administration i jobcentre og a-kasser.

7. Alene vejledning om rådighed og sanktioner mv. ved ydelsesstart

Med aftalen om enklere og skærpede sanktioner har kommunen fra 2020 ikke længere pligt til at vejlede borgeren om rådighed og sanktion i forbindelse med hver indkaldelse til samtale eller ved hver afgivelse af tilbud. Kommunernes forpligtelse til at vejlede borgerne er dog fortsat omfattende, detaljeret og besværlig.

Kommunen skal 1) senest ved første jobsamtale drøfte og gennemgå vejledningen med personen på en måde, der tager hensyn til den pågældendes situation, herunder at vejledningen er givet under hensyn til personens forudsætninger, 2) senest ved første jobsamtale sikre, at vejledningen udleveres skriftligt til personen, og at vejledningen umiddelbart herefter sendes til personen, 3) sikre, at vejledningen gennemgås og gøres tilgængelig for personen hvert halve år, og 4) sikre, at vejledningen gennemgås hyppigere, hvis kommunen konkret vurderer, at personen har behov for det, eller personen anmoder kommunen om vejledning. Gennemgangen af vejledningen hvert halve år skal ske ved personlig kontakt til personen, men kommunen kan efter omstændighederne vælge at foretage gennemgangen pr. telefon m.v.

Hvis borgeren ikke er vejledt korrekt om sine rettigheder og pligter, kan kommunen ikke sanktionere borgeren. Det betyder, at det kan være vanskeligt for kommunen at sanktionere borgere, der f.eks. ikke møder op til et aktivt tilbud, hvis det ikke forud for tilbuddet er lykkedes for kommunen at få kontakt til vedkommende og genvejlede om reglerne.

Ankestyrelsens praksisundersøgelse om sanktion ved udeblivelse fra tilbud eller samtale fra foråret 2022 viser, at der er fejl i kommunernes vejledning af kontanthjælpsmodtagere i mere end hver fjerde sag.

Forslag 7

DA foreslår, at vejledningsreglerne forenkles markant, så borgeren alene har krav på at blive vejledt om rettigheder og pligter i forhold til rådighed og sanktioner i forbindelse med, at borgeren påbegynder en ledighedsperiode. På den måde vil borgeren stadig blive vejledt i større omfang end på andre områder, hvor det forventes at borgeren overholder lovgivningen.

Økonomiske konsekvenser: Det forventes, at forenklingen vil indebære en væsentlig administrativ lettelse for kommunerne.

Der er et tab – systemet prioriterer forkert

Der er stor forskel på kommunernes beskæftigelsesindsats og resultater. En af årsagerne til de store forskelle er, at nogle kommuner i stort omfang laver aktiviteter, som ikke har en dokumenteret positiv effekt for beskæftigelsen. Dette til trods for, at der er opbygget stor viden om, hvad der virker, og hvad der ikke gør.

8. Stop for aktivering der ikke virker

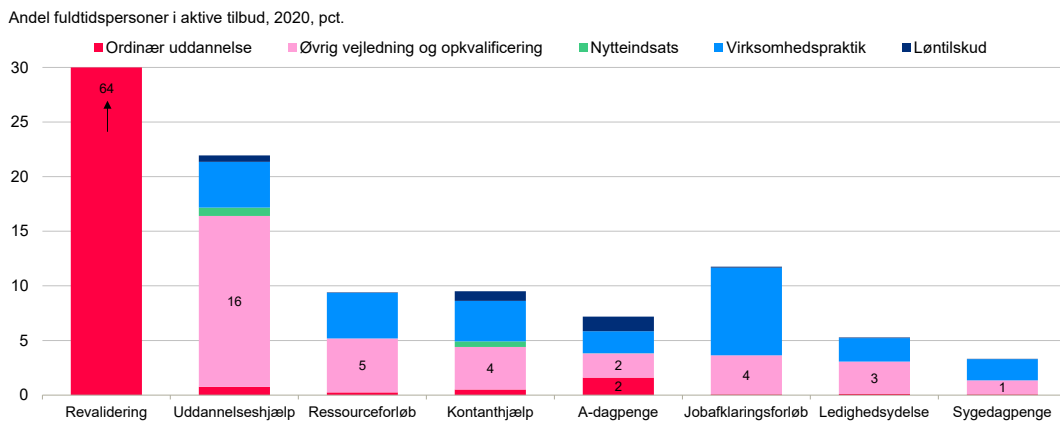
Forskningen viser, at virksomhedsrettet aktivering er den mest effektive form for aktivering. F.eks. peger BeskæftigelsesIndikatorProjektet på, at en jobrettet indsats, der er kombineret med én eller flere andre indsatser, herunder opkvalificering, en social indsats eller en helbredsindsats, er den mest effektive måde at få udsatte borgere i arbejde, jf. Væksthusets Forskningscenter (2018).

Omvendt vil øvrig opkvalificering og vejledning i mange tilfælde føre til, at den ledige kommer længere væk fra arbejdsmarkedet. Der er ikke evidens for, at tilbuddene samlet set har en positiv effekt på afgang fra ledighed til job. I bedste fald bruges der penge på noget, der ikke virker. Alligevel udgør øvrig vejledning og opkvalificering størstedelen af de samlede antal tilbud og de samlede udgifter til den aktive beskæftigelsesindsats.

Øvrig vejledning og opkvalificering er en samlekategori for en række tilbud, der ligger ud over ordinær uddannelse og det virksomhedsrettede i beskæftigelsesindsatsen. Det kan være korte vejlednings- og afklaringsforløb, jobsøgningskurser og særlige projekter.

Øvrig vejledning og opkvalificering bliver særligt ofte givet til unge på uddannelseshjælp. 16 pct. deltager i øvrig vejledning og opkvalificering. Men også blandt personer i ressourceforløb og på kontanthjælp bliver øvrig vejledning og opkvalificering relativt hyppigt brugt, jf. figur 6.

Figur 6. Øvrig vejledning og opkvalificering bliver hyppigt brugt



Anm.: For revalidender gælder desuden, at 15 pct. kommer i øvrig vejledning og opkvalificering, 5 pct. kommer i virksomhedspraktik og 3 pct. i løntilskud.

Kilde: Jobindsats.dk.

Mest muligt aktivering skal foregå på private virksomheder, da dette er mest effektivt. Indholdet skal være en kombination af forløb i virksomhederne, jobrettet opkvalificering og andre aktiviteter, som kan øge sandsynligheden for at komme i arbejde. Det kan f.eks. være samtaler og sprogundervisning. Det kan også være sociale eller helbredsmæssige indsatser, men jf. Væksthusets forskningsresultater bør sådanne indsatser kombineres med øvrige jobrettede indsatser for at være effektive.

Virksomhederne vil særligt have gode muligheder for at etablere tilbud til offentligt forsørgede, når der er gode beskæftigelsesmuligheder. Omvendt vil det være sværere i en lavkonjunktur. Det skal et ønske om flere tilbud på virksomhederne afspejle.

Øvrig vejledning og opkvalificering bør skæres væsentligt ned. Med anden delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen, der blev indgået i juni 2022, er det aftalt at øvrig vejledning og opkvalificering ikke længere skal gælde som et ret og pligt tilbud. Det vil ifølge Beskæftigelsesministeriet indebære, at brugen af øvrig vejledning og opkvalificering vil falde med 15 pct. Det er dog langt fra tilstrækkeligt.

Forslag 8

DA foreslår at indføre et mål om, at 75 pct. af den aktivering, der sker i beskæftigelsesindsatsen, skal være virksomhedsrettet – dvs. enten i form af ordinære timer, løntilskud, virksomhedspraktik eller nytteindsats. I perioder, hvor ledigheden er højere end i dag, kan målet lempes. Målet bør omfatte alle grupper, herunder også unge på uddannelseshjælp og personer omfattet af integrationsloven.

Som følge af at flere skal have et tilbud i en privat virksomhed, så skal mulighederne herfor også forbedres, jf. forslag 9 og 10.

Økonomiske konsekvenser: DA vurderer, at forslaget vil indebære væsentlige besparelser på udgifterne til aktivering på ca. 1½ mia. kr. og føre til, at flere kommer i job, hvilket reducerer udgifterne til offentlig forsørgelse.

9. Plads til flere på virksomhederne

Med anden delaftale om besparelser på beskæftigelsesindsatsen på 1,1 mia. kr., der blev indgået i juni 2022, er det aftalt at målrette jobcentrenes beskæftigelsesrettede tilbud, så øvrig vejledning og opkvalificering ikke længere skal gælde som et ret og pligt tilbud. Beskæftigelsesministeriet skønner, at aftalen indebærer, at brugen af øvrig vejledning og opkvalificering vil falde med 15 pct., mens brugen af virksomhedspraktik og løntilskud vil stige med henholdsvis 35 pct. og 10 pct.

Beskæftigelsesindsatsen bliver mere virksomhedsrettet, da forløb på virksomheder er effektive trædesten til arbejdsmarkedet. Dog er det vigtigt at være opmærksom på, at der i dag er begrænsninger på, hvor meget virksomheder må deltage i indsatsen. Lovgivningen indebærer, begrænsninger i forholdet mellem antallet af ansatte uden tilskud og antallet af støttede personer. Der kan være én person i støttet beskæftigelse for hver fem ordinært ansatte, hvis virksomheden har 0-50 ansatte, dog altid én person, og herudover én person for hver 10 ordinært ansatte. Så hvis aktiveringsomfanget skal øges med øget fokus på private virksomheder, er det afgørende, at det er muligt for virksomhederne at stille flere pladser til rådighed.

Forslag 9

DA foreslår at harmonisere reglerne, så der kan være én person i støttet beskæftigelse for hver fem ordinært ansatte uanset virksomhedens størrelse. Det vil give plads til flere på virksomhederne og forenkle regelsættet.

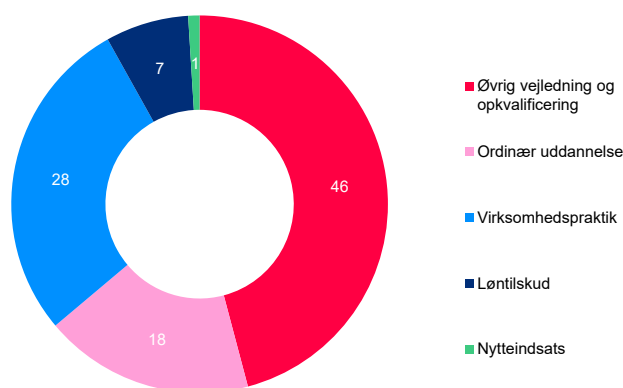
Økonomiske konsekvenser: Forslaget vil bidrage til en mere virksomhedsrettet indsats. Forløb på virksomheder koster i sig selv ikke noget for det offentlige, hvorfor en overgang fra opkvalificering til virksomhedsforløb vil indebære offentlige besparelser.

10. Flere i nyttejob

Kun få kommuner bruger nyttejob systematisk. Nyttejob udgør i gennemsnit ca. 1 pct. af aktiveringen, og kun fem kommuner havde mere end 10 fuldtidspersoner i nyttejob i 2021. Der er således et stort potentiale for at øge brugen af nyttejob. Formålet med nytteindsats er at motivere ledige til at søge mod job og uddannelse ved at skulle arbejde for sin ydelse og udføre en samfundsnyttig opgave hos en offentlig arbejdsgiver, f.eks. en kommune. Et nyttejob kan vare op til 13 uger.

Figur 7. Nyttejob bliver brugt ganske lidt

Andel fuldtidspersoner i aktivering fordelt på tilbud, 2021, pct.



Anm.: Opgørelsen omfatter alle forsørgelsesgrupper, der modtager en aktiv beskæftigelsesindsats.
Kilde: Jobindsats.dk.

Forslag 10

DA foreslår, at alle kommuner skal anvende nytteindsats systematisk. Der bør i gennemsnit være 30 nyttejob pr. kommune, svarende til ca. 3.000 nyttejob på landsplan. Forslaget skal indskærpe over for kommunerne, at nyttejob er et relevant redskab, og at kommunerne skal prioritere redskabet i højere grad, end det er tilfældet i dag.

Økonomiske konsekvenser: Nyttejob er et effektivt redskab overfor særligt unge ledige. Forslaget vil således bidrage til, at flere kommer i job, hvilket vil reducere udgifterne til offentlig forsørgelse.

11. Styrket tværkommunalt samarbejde i hovedstadsområdet

Virksomhedernes rekruttering af nye medarbejdere sker på tværs af kommunegrænser. For den enkelte virksomhed kan arbejdsmarkedet være langt større end den kommune, hvor virksomheden er placeret. Det gælder særligt i hovedstadsområdet, hvor kommunerne arealmæssigt er mindre og befolkningstætheden stor.

Forslag 11

DA foreslår, at der bliver oprettet en tværkommunal enhed, som omfatter 22 kommuner i hovedstadsområdet. Enheden skal arbejde med at besætte de job, som virksomhederne i de 22 kommuner ønsker jobcentrenes hjælp til at besætte. Virksomhederne skal opleve hovedstadsområdet som ét område. Desuden skal enheden arbejde for, at ledige i de 22 kommuner kommer hurtigst muligt i job, uanset hvilken kommune de bor i. Enheden skal være et fælleskommunalt selskab med hver kommunes borgmester i bestyrelsen.

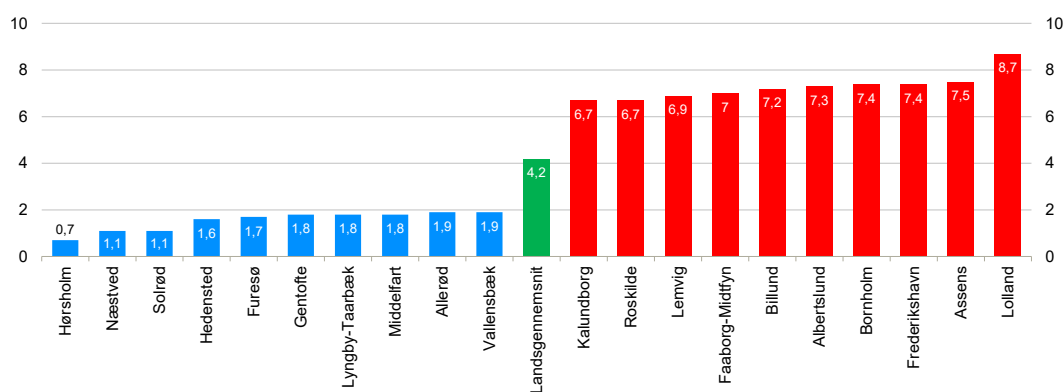
Økonomiske konsekvenser: Det vurderes, at forslaget vil medføre en styrket virksomhedsservice i hovedstadsområdet og bidrage til at flere hurtigere kommer i arbejde. Forslaget vil samtidig medføre en omprioritering af dele af de medvirkende kommuners administrative ressourcer, som skal anvendes i den nye tværkommunale enhed.

12. Central visitation til førtidspension og fleksjob

Der er stor forskel på, hvor hyppigt de enkelte kommuner tilkender førtidspension og fleksjob. I Billund tilkendes førtidspension 4½ gange så ofte som i den nærtliggende kommune, Hedensted. I Assens tilkendes førtidspension 4 gange hyppigere end i nabokommunen Middelfart, jf. figur 8.

Figur 8. Store kommunale forskelle i tilkendelser til førtidspension

De ti højeste og ti laveste tilkendelsesfrekvenser per 1.000 indbyggere, 3. kv. og 4. kv. 2021 samt 1. kv. og 2. kv. 2022



Anm.: Egedal, Glostrup, Ishøj og Viborg er ikke omfattet på grund af manglende indberetninger. De fire små økommuner Læsø, Ærø, Fanø og Samsø indgår ikke i sammenligningen, da de få indbyggere giver stor usikkerhed om tallene.

Kilde: Jobindsats.dk.

Tilsvarende er der stor kommunal forskel på brugen af fleksjob. F.eks. har Haderslev en tilkendelsesfrekvens på 5,3 pr. 1.000 indbyggere, mens nabokommunen Aabenraa kun har en frekvens til 2,9 pr. 1.000 indbyggere i 2021.

Der er således en høj grad af uensartethed i kommunernes vurdering af borgernes arbejdsevne, og hvilke ordninger og indsatser der bør tages i brug. Meget tyder på, at kommunerne mangler specialviden om helbredsproblemer og de tilknyttede ordninger.

Forslag 12

DA foreslår, at visitation til førtidspension og fleksjob samles i én central offentlig enhed. Det sikrer, at borgeres chance for at vende tilbage til arbejdsmarkedet – modsat i dag – ikke bestemmes af kommunegrænsen. Der er allerede høstet positive erfaringer fra Seniorpensionsenheden i ATP-regi og UdbetalingDanmark. Seniorpensionsenheden har en meget professionel sagsbehandling, og samtidig er tilkendelsesfrekvensen af ansøgere om seniorpension faldet fra ca. 95 pct. det første år, hvor tilkendelsen lå i kommunerne, til nu 70-75 pct.

Økonomiske konsekvenser: Det forventes, at en central visitation til førtidspension og fleksjob vil sikre en større ensartethed i vurderingen og formentlig også, at færre visiteres til varig offentlig forsørgelse, jf. de hidtidige erfaringer med seniorpension.

13. Aktiver potentialet for kommuner med dårlige resultater

Der er stor forskel på resultaterne i jobcentrene. Det gælder f.eks. i forhold til vurdering af borgerne, brugen af samtaler, samarbejdet med virksomhederne, hvilke tilbud kommunerne anvender osv.

Lovgivningen stiller i dag en række krav til kommunernes beskæftigelsesindsats. F.eks. vedrørende tidlig indsats, hyppigheden af samtaler, hvornår tilbud skal sættes i gang osv. Tilsvarende er der krav til lediges jobsøgning og tilknyttede sanktioner. Alligevel er der kommuner, som ikke lever op til kravene.

Der bør stilles mere tydelige krav til, at kommunerne faktisk gennemfører den lovgivning, som Folketinget har vedtaget, og det bør have markant større konsekvens for de kommuner, som ikke opfylder lovens krav om indsats for at få ydelsesmodtagere i job.

Forslag 13

DA foreslår, at kommunerne ikke skal modtage statslig refusion for udgifterne til offentlig forsørgelse for de borgere, der ikke har deltaget i en beskæftigelsesindsats til tiden med det rette indhold, eller ikke har modtaget en sanktion, selvom borgeren ikke har opfyldt sin rådighedsforpligtelse. Tilsvarende skal de pågældende borgere udgå af den kommunale udligning.

DA foreslår desuden at afskaffe det såkaldt "skærpede tilsyn", da konsekvenserne af ikke at overholde reglerne ikke sker på tidspunktet for hændelsen, sanktionerne er for milde og kravene løbende bliver udvandet.

Økonomiske konsekvenser: Det forventes, at forslaget vil føre til, at kommunerne i højere grad vil opfylde kravene til beskæftigelsesindsatsen så flere ydelsesmodtagere kommer i arbejde og færre modtager offentlig forsørgelse. Desuden vil forslaget medføre administrative besparelser i kommunerne vedr. det skærpede tilsyn.

14. Flere valgmuligheder mellem godkendte aktører

I dag er borgerne bundet til jobcenteret eller a-kasserne, som politisk har fået overdraget en stigende del af opgaverne. Markedet for private jobrådgivere er stort set blevet elimineret. Det gælder både samtaler og aktive tilbud. Der mangler konkurrence og gennemsigtighed i forhold til udbydere, pris og kvalitet. Øget gennemsigtighed vil understøtte, at der skabes mere værdi for pengene.

Mulighederne for at vælge aktør bør ikke være en mulighed for at vælge sig væk fra pligten til f.eks. at søge og tage job samt deltage i samtaler og tilbud. Målet er mere konkurrence og valg af den mest effektive aktør til at bringe pågældende tilbage i beskæftigelse hurtigst muligt.

Forslag 14

DA foreslår, at der skabes større åbenhed om udbydere, pris og kvalitet ved at åbne op for brugen af flere godkendte aktører i beskæftigelsesindsatsen. Aktørerne godkendes på baggrund faste standarder og resultater.

Af en digital portal bør det fremgå, hvilke godkendte aktører, borgerne kan vælge imellem, hvilket geografisk område aktøren dækker, hvilken målgruppe af borgere aktøren har erfaring med at hjælpe, aktørens succesrate med at borgere i beskæftigelse, borgernes oplevelser med indsatsen osv. Det bør gælde både private rådgivere, jobcenteret, a-kasserne og evt. andre aktører.

Sverige har gjort erfaring med lignende tiltag. Der er etableres fonde, der ud fra ovennævnte udgangspunkt hjælper ledige hurtigt tilbage i beskæftigelse, jf. tsl.se. Desuden har den svenske arbejdsformidling gode erfaringer, og matchingstjenesten "Rusta og matcha" er nu indført i hele landet.

Økonomiske konsekvenser: Digitaliseringen af valget mellem godkendte aktører vil formentlig kunne frigøre administrative ressourcer i jobcentrene. Desuden vil tydelige resultatkrav til aktørerne gøre indsatsen mere effektiv og flere borgere kommer hurtigere i arbejde.

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Vester Voldgade 113

1552 København V

Tlf. 33 38 90 00

da@da.dk

da.dk