



**12 forslag til bedre
og billigere jobcentre**

DA

DANSK
ARBEJDSGIVERFORENING

Oktober 2023

12 Forslag til bedre og billigere jobcentre

© Dansk Arbejdsgiverforening

Foto: Colourbox

Udgivet: Oktober 2023

Publikationen kan hentes på da.dk

Indhold

En effektiv beskæftigelsesindsats er vigtig for arbejdsmarkedet	5
Bedre resultater for færre penge	6
Systemet er alt for kompliceret – behov for forenkling	7
1. Fra 15 til 7 forsørgelsesordninger	7
2. Forenkling og modernisering af fleksjob og førtidspension	11
Systemet er tungt – behov for effektivisering og digitalisering	14
3. Én indgang i sygedagpengesager	14
4. Færre møder – digital adgang til relevant information om borgeren	15
5. Automatiske sanktioner ved manglende jobsøgning	16
6. Alene vejledning om rådighed og sanktioner mv. ved ydelsesstart	17
Systemet prioriterer forkert – gør det der virker	18
7. Stop for aktivering der ikke virker	18
8. Plads til flere på virksomhederne	20
9. Flere i nyttejob	20
10. Styrket tværkommunalt samarbejde i hovedstadsområdet	21
11. Aktiver potentialet for kommuner med dårlige resultater	22
12. Flere valgmuligheder mellem godkendte aktører	22

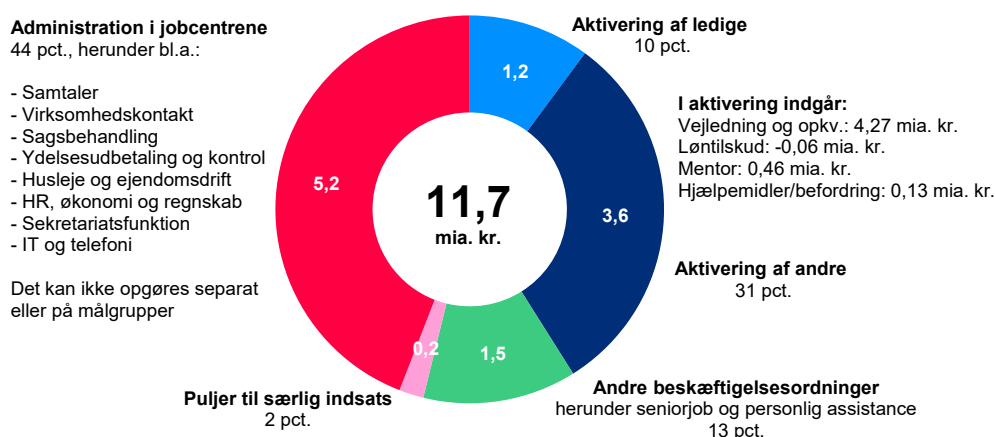
En effektiv beskæftigelsesindsats er vigtig for arbejdsmarkedet

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.

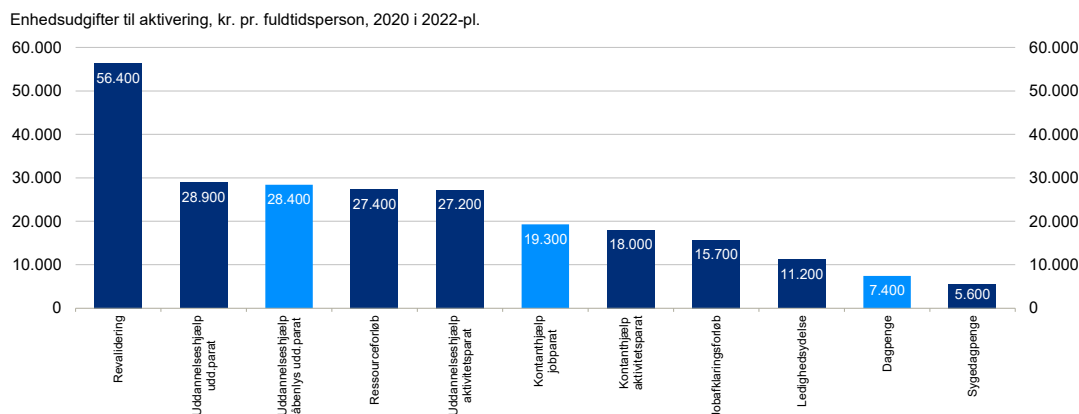
Ud af de 11,7 mia. kr. bliver 4,8 mia. kr. brugt på aktivering, 1,7 mia. kr. går til særlige beskæftigelsesordninger og puljer, mens 5,2 mia. kr. bliver brugt på administration i bred forstand primært løn, husleje, it og øvrige drift. F.eks. er samtaler, virksomhedskontakt og sagsbehandling m.m. en del af udgifterne til administration. Disse udgifter kan ikke opdeles på målgrupper, men flere analyser peger på, at særligt administrationen af resourceforløb og jobafklaringsforløb er tung, jf. bl.a. Jobcentrenes Beskæftigelsesindsats, VIVE (2022).

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 væk fra arbejdsmarkedet.

Den forsørgelsesgruppe, der koster mest at aktivere pr. person, er revalidender, hvor enhedsprisen ligger på godt 56.000 kr. pr. fuldtidsperson. I 2020 var der 3.300 fuldtidsrevalidender.

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 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.

Bedre resultater for færre penge

Der er brug for en aktiv beskæftigelsespolitik, som effektivt får offentligt forsørgede tilbage i job. Samtidig 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.

I maj 2023 nedsatte regeringen en ekspertgruppe for fremtidens beskæftigelsesindsats. Ekspertgruppen har fået til opgave at komme med anbefalinger til en reform af beskæftigelsesindsatsen med fokus på større frihed, forenkling og værdighed. Regeringen vil målrette og prioritere udgifterne til beskæftigelsesindsatsen, så udgifterne reduceres med 3 mia. kr. i 2030.

Efter DA's opfattelse bør opmærksomheden i beskæftigelsessystemet 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. 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. *Systemet er alt for kompliceret – behov for forenkling*
2. *Systemet er tungt – behov for effektivisering og digitalisering*
3. *Systemet prioriterer forkert – gør det der virker*

DA's forslag skønnes at medføre mindreudgifter til jobcentrene mv. på omkring 2½ mia. kr., hvoraf ½ mia. kr. er besparelser på administration. Det er ikke muligt at beregne de administrative besparelser på en række af forslagene, men der vurderes at være et væsentligt besparelsespotential. Der er derfor forudsat en besparelse på administrative udgifter på 10 procent.

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

Systemet er alt for kompliceret – behov for forenkling

Der er i lovgivningen 15 forskellige forsørgelsesordninger. De mange ordninger giver et komplekst ydelsessystem, der både er vanskeligt at navigere i og ressourcetungt at administrere.

For borgerne indebærer skift mellem de mange ydelser risiko for lange og usammenhængende forløb. For kommunerne vil der være væsentlige administrative besparelser ved at reducere antallet af ydelser med hver deres sæt af regler og krav. Dertil kommer, at færre ydelser erfaringsmæssigt reducerer antallet af offentligt forsørgede og dermed øger arbejdsudbuddet.

For særligt fleksjobordningen er regler om tilskud, modregning og lofter ved arbejdsindkomst komplicerede at administrere og gør det svært at gennemskue, hvad øget arbejdstid eller produktivitet betyder for indkomsten.

1. Fra 15 til 7 forsørgelsesordninger

Antallet af offentlige forsørgelsesydelse er vokset de senere år. Mens der i starten af 00'erne var 8 ydelser, er der i dag 13 ydelser¹. Der er kommet 5 nye ydelser til – ressourceforløbsydelse, uddannelseshjælp, selvforsørgelses- og hjemrejseydelse, seniorpension og tidlig pension. Medregnes ordninger som jobafklaringsforløb og seniorjob, der dog ikke har selvstændige ydelser, når antallet af forsørgelsesordninger op på 15. Lande, som vi normalt sammenligner os med – f.eks. Sverige og Holland – har halvt så mange forsørgelsesordninger som Danmark.

¹ Efterløn til fleksjobbere – den såkaldte fleksydelse – tælles ikke med, men ses som en del af den generelle efterlønsordning.

Tabel 1. Mange forsørgelsesordninger i Danmark

2022	Antal fuldtidspersoner	Andel, pct.
1. A-dagpenge	62.000	8,8
2. Kontanthjælp	50.800	7,2
3. Uddannelseshjælp	29.000	4,1
4. Selvforsørgelses- og hjemrejseydelse mv.	13.700	1,9
5. Sygedagpenge	91.400	13,0
6. Jobafklaringsforløb	22.700	3,2
7. Revalidering	1.900	0,3
8. Ressourceforløb	20.200	2,9
9. Ledighedsydelse	13.500	1,9
10. Fleksjob	90.900	13,0
11. Førtidspension	231.900	33,0
12. Efterløn	47.000	6,7
13. Seniorpension	19.400	2,8
14. Tidlig pension	7.200	1,0
I alt	701.700	100,0
15. Seniorjob	700	

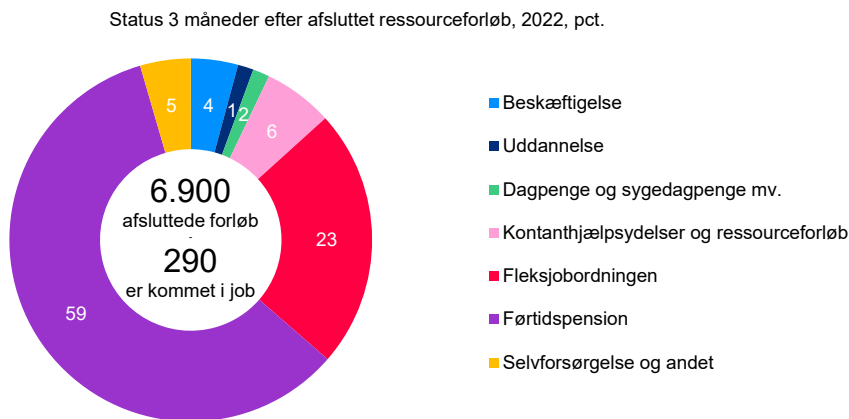
Anm.: Ud af 93.500 fuldtidspersoner på kontanthjælpsydelse (nr. 2-4) er ca. 16.000 vurderet ledige svarende til ca. 17 pct. Dermed er der ca. 78.000 ledige fuldtidspersoner på offentlig forsørgelse.

Kilde: Jobindsats.dk.

I 2022 modtog ca. 700.000 fuldtidspersoner offentlig forsørgelse. 11 pct. af disse var dagpenge-modtagere eller ledige kontanthjælpsmodtagere. Dagpengemodtagere og ledige på kontanthjælpsydelse udgør dermed en mindre del af de personer, som jobcentrene er i berøring med. Derimod "fylder" personer, der har problemer ud over ledighed, mere i jobcentrenes opgavevaretagelse. Det gælder f.eks. personer med sociale eller helbredsrelaterede problemer på kontanthjælp, ledighedsydelse eller i ressource- eller jobafklaringsforløb.

Ressourceforløbene har dog vist sig ikke at have den positive effekt, som de var tiltænkt, da de blev indført som en del af reformen af førtidspension og fleksjob i 2013. Ønsket var at sikre, at flere får en tilknytning til arbejdsmarkedet og dermed adgang til at forsørge sig selv, og færrest muligt ender på varig, passiv forsørgelse. Samtidig var ønsket, at flest muligt ansættes på det ordinære arbejdsmarked uden offentlig støtte. Det er 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



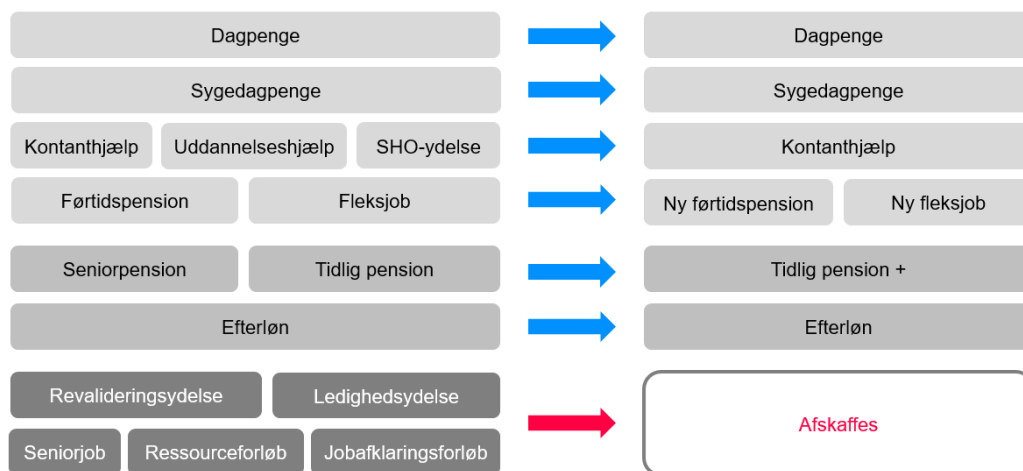
Kilde: Jobindsats.dk.

Antallet af personer i ressource- eller jobafklaringsforløb er vokset kraftigt. 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.

Desuden har personer i ressourceforløb generelt begrænset motivation for at komme i arbejde. Kun hver femte person i ressourceforløb ønsker at være i ressourceforløb og dermed at få hjælp til at komme i job i et vist omfang. Hver tredje ønsker at blive indstillet til førtidspension, jf. Mploy og Kantar Gallup (2018).

DA foreslår derfor at afskaffe ressourceforløb som led i at reducere antallet af forsørgelsesordninger og forenkle forsørgelsessystemet, jf. figur 4.

Figur 4. Fra 15 til 7 forsørgelsesordninger



Forslag 1

DA foreslår en forenkling af det offentlige forsørgelsessystem ved at reducere antallet af ordninger fra 15 til 7 ordninger. Det vil frigive ressourcer og give besparelser på beskæftigelsesindsatsen, samt understøtte at flere kommer i arbejde.

Konkret foreslår DA følgende forenkling:

- De tre kontanthjælpsydelse – kontanthjælp, uddannelseshjælp og SHO-ydelse – samles til én ydelse, som foreslået af Ydelseskommisionen.
- Seniorpension og tidlig pension lægges sammen, som foreslået i regeringsgrundlaget.
- Revalideringsydelsen afskaffes. Personer med handicap er gennem handicaptillæg til SU'en sikret et højere ydelsesniveau, hvis den pågældende visiteres hertil.
- Ledighedsydelse afskaffes. Fleksjobvisiterede, der ikke er i arbejde, kan modtage fleksjobydelse evt. suppleret med kontanthjælp, jf. andet forslag.
- Seniorjob afskaffes. Det er uhensigtsmæssigt, at en gruppe personer i Danmark har ret til et job i den offentlige sektor. Alle bør på egen hånd søge job og blive ansat, fordi de er ønsket på den pågældende arbejdsplads.
- Ressourceforløb og jobafklaringsforløb afskaffes. Det betyder, at en del af disse personer i stedet vil modtage fx kontanthjælp, forudsat at de lever op til kravene herfor. En afskaffelse af jobafklaringsforløbene bør føre til at genindføre varighedsbegrænsningen af sygedagpenge på 52 uger. De nuværende ydelsesniveauer bør i øvrigt fastholdes.

De syv tilbageværende forsørgelsesydelse – udover SU og folkepension – er dermed:

1. Arbejdsløshedsdagpenge
2. Sygedagpenge
3. Kontanthjælp
4. Fleksjob
5. Førtidspension
6. Tidlig pension
7. Efterløn

Økonomiske konsekvenser: Det skønnes, at forslaget medfører betydelige besparelser på sagsbehandling og aktivering:

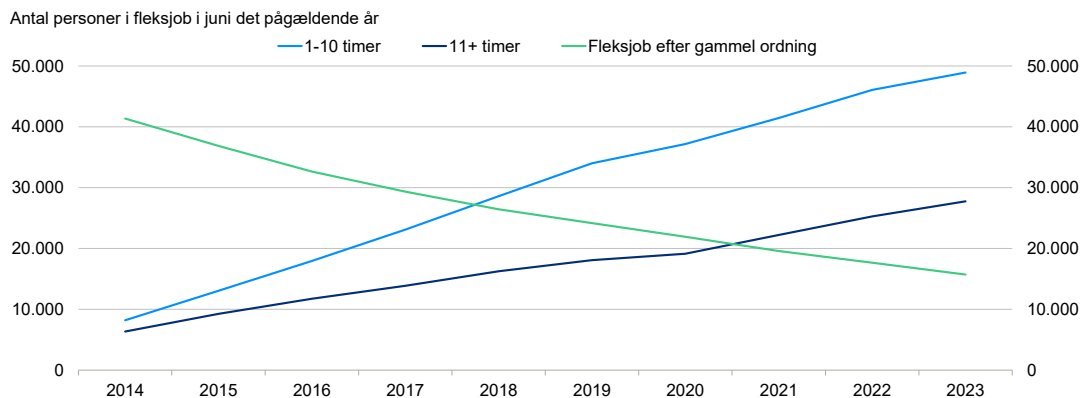
- Færre ydelser gør forsørgelsessystemet mere enkelt og gennemskueligt for borgerne og sagsbehandlerne.
- Færre ydelser indebærer færre ydelseskift og dermed også færre sagsbehandlerskift for borgerne, hvilket sparer tid på relationsarbejde for sagsbehandlerne og har en positiv job-effekt, jf. Væksthusets Forskningscenter (2018).
- Færre ydelser reducerer behovet for specialisering, hvilket giver mulighed for mere fleksibel anvendelse af sagsbehandlerressourcer og dermed mulighed for besparelser.
- Afskaffelsen af aktivitetstillægget for unge ifm. sammenlægningen af kontanthjælpsydelse vil indebære, at flere unge kommer hurtigere i job eller uddannelse og dermed reducere udgifterne til aktive tilbud og administration.
- Afskaffelse af ressourceforløb og jobafklaringsforløb, herunder rehabiliteringsteams, vil fjerne omfattende lovgivning og reducere udgifterne til administration, møder og aktivering på ca. 250 mio. kr.
- Genindførelse af varighedsbegrænsningen på 52 uger for sygedagpenge vil øge beskæftigelsen og dermed reducere udgifterne til aktive tilbud og administration.
- Det vurderes, at den strukturelle effekt af en afskaffelse af seniorjob vil være en besparelse på 200 mio. kr. I 2020 blev der brugt godt 800 mio. kr. på seniorjob. Udgifterne til seniorjob er dog aftagende.

2. Forenkling og modernisering af fleksjob og førtidspension

De nuværende ordninger for fleksjob og førtidspension fungerer ikke optimalt. Reglerne er komplicerede, svære at forstå og tunge at administrere.

Samtidig er fleksjobordningen med de nye mange nye minifleksjobbere løbet løbsk. Antallet af fleksjobbere er blevet fordoblet de seneste 10 år, og de arbejder typisk meget få timer med en gennemsnitlig arbejdstid på 9 timer om ugen. Før 2013 arbejdede personer i fleksjob i gennemsnit 18 timer om ugen og dermed dobbelt så meget. I dag arbejder knap 50.000 fleksjobberne kun 1-10 timer om ugen, jf. figur 5.

Figur 5. Flere fleksjobbere og færre arbejdstimer



Anm.: Fleksjob efter gammel ordning omfatter de personer, som fik tilkendt et fleksjob før reformen af førtidspension og fleksjob i 2013.

Kilde: Jobindsats.dk

På grund af ydelsesniveauer, regler om modregning og indkomstlofter er der ingen gevinst ved at øge timetallet ved fleksjob i den lavere ende af lønskalaen, hvor fleksjobbere har en sammensat marginalsat på 100 pct.

Samtidig er der en meget uens praksis i forbindelse med tilkendelse af fleksjob og førtidspension på tværs af kommuner. Det er meget lettere at få tilkendt fleksjob eller førtidspension i nogle kommuner end i andre.

Der er brug for at forenkle og modernisere fleksjob og førtidspension og styrke de økonomiske incitamenter til at arbejde for fleksjobberne. Det kan bidrage til at opnå de ønskede besparelser på beskæftigelsesindsatsen og øge beskæftigelsen.

Forslag 2

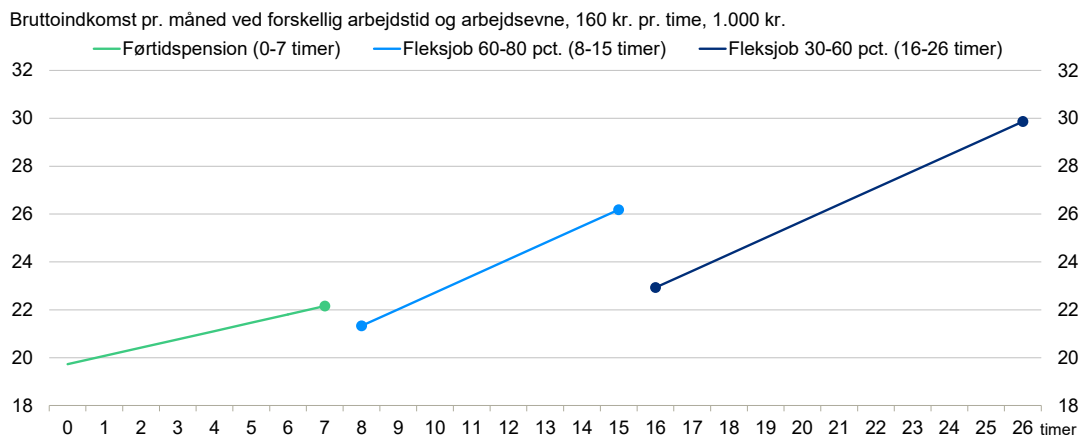
DA foreslår at forenkle og modernisere fleksjob og førtidspension på følgende måde:

- **Central visitation til førtidspension og fleksjob.** Visitation til førtidspension og fleksjob samles i én central offentlig enhed. Det sikrer en ensartet praksis for tilkendelse, der ikke bestemmes af kommunegrænsen. Der er allerede høstet positive erfaringer fra Seniorpensionsenheden i ATP-regi og UdbetalingDanmark.
- **Klare mindstekrav til arbejdsevne.** Der bør indføres krav om, at fleksjob er for personer, der kan arbejde mindst 8 timer om ugen i gennemsnit svarende en arbejdsevne på mindst 20 procent. Vurderes en person på baggrund af lægelig vurdering og arbejdsprøvning ikke at kunne arbejde minimum 8 timer om ugen, så bør det afklares, om vedkommende har ret til førtidspension. Personer med en arbejdsevne under 8 timer om ugen, som ikke ønsker førtidspension, får ret til at blive en del af fleksjobordningen,

og modtage 80 pct. af dagpengemaximum. Både arbejdstid og produktivitet bør indgå ved fastsættelsen af arbejdsevnen, så der bliver taget højde for et langsommere arbejdstempo, behov for pauser mv.

- **En forenklet fleksjobordning med to trin.** Flexjobordningen bør bestå af to ydelsestrin. Et trin 1 på 80 pct. af maksimale dagpenge for personer med en arbejdsevne, der er nedsat med 60-80 pct., og som dermed vurderes til at kunne arbejde 8-15 timer pr. uge. Et trin 2 på 60 pct. af maksimale dagpenge for personer med en arbejdsevne, der er nedsat med 30-60 pct., og som dermed vurderes til at kunne arbejde 16-26 timer pr. uge. De to trin gør ordningen let at administrere.
- **Det skal kunne betale sig at arbejde som fleksjobber.** Modregning i ydelsen ved arbejdsindkomst for fleksjobbere bør afskaffes. Dermed vil det tydeligt kunne betale sig at øge arbejdstiden for fleksjobbere inden for hvert trin. Dog bør der indføres et loft over arbejdsindkomst på hvert trin, så det ikke er muligt både at modtage en offentlig ydelse og opnå en høj arbejdsindkomst. Kan en person ikke arbejde i det omfang, som vedkommende er visiteret til, så bør det kræve en myndighedsgodkendelse for at skifte til en højere sats.
- **Flexjob frem for førtidspension.** Der skal være en tilskyndelse til at blive visiteret til flexjob fremfor førtidspension – og i flexjob at arbejde så mange timer som muligt. Det foreslås, at ydelsen i førtidspension forbliver uændret, mens arbejdsindkomst for op til 8 timer pr. uge modregnes med 50 pct. fra første arbejdstime. Arbejder en førtidspensionist mere end 7 timer pr. uge i gennemsnit, så bør modregningen for den del af indkomsten være 100 pct., da vedkommende i stedet bør være i flexjob.
- **Bedre mulighed for fastholdelsesflexjob.** Reglerne om, at fastholdelsesflexjob først kan oprettes, når den pågældende medarbejder forinden har været ansat mindst et år i et job på virksomheden efter de sociale kapitler, bør afskaffes.

Figur 6. En enkel fleksjobordning med sunde økonomiske incitamenter – et eksempel



Anm.: Figuren viser et eksempel på bruttoindkomst for fleksjobbere og førtidspensionister, der tjener 160 kr. i timen.
Kilde: Egne beregninger på baggrund af gældende regler og satser

Økonomiske konsekvenser: Forslaget skønnes at øge beskæftigelsen med 2.000 fuldtidspersoner i 2030 og 8.000 fuldtidspersoner fuldt indfaset. Ud over at styrke de økonomiske incitamenter til at arbejde skønnes forslaget at medføre væsentlige besparelser på administration:

- Fleksjobsystemet er komplekst. Beregningssystemet er snørklet og svært at gennemskue. En forenkling med kun to trin baseret på arbejdsevne og ingen modregning vil gøre ordningen mere gennemskuelig for borgerne og administrationen mere enkel for virksomheder og sagsbehandlere, hvilket sparer tid og reducerer fejl.
- Central visitation til fleksjob og førtidspension vil indebære stordriftsfordele, der reducerer udgifterne til administration af ordningerne.

Systemet er tungt – behov for effektivisering og digitalisering

Beskæftigelsesindsatsen skal tilrettelægges på en effektiv måde. Af hensyn til de borgere, der har brug for hjælp, af hensyn til virksomhederne, som efterspørger service fra jobcentrene, 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 tunge og overflødige, og som bør justeres og effektiviseres.

3. 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 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 3

DA foreslår, at der etableres én indgang for virksomheder i sygedagpengesager, så virksomheder kun skal have kontakt med én myndighed. Det kan fx 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.

Økonomiske konsekvenser: Forslaget vil reducere virksomhedernes administrative byrder og understøtte, at flere sygedagpengemodtagere får en effektiv hjælp til at komme tilbage i job. Desuden kan én indgang styrke kommunernes service og virksomhedsnetværk, så flere virksomheder deltager i beskæftigelsesindsatsen. Fx anbefaler en evaluering af projekt "Flere skal med", at kommunerne laver en strategi for, hvordan virksomheder kan kontakte jobcentret – f.eks. ved at indføre én indgang.

4. 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 4

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. Struktureret 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: Digital adgang til og deling af viden om borgeren på tværs af kommunale forvaltninger og fagpersoner vil reducere kommunernes brug af tid på fysiske møder og styrke en koordineret indsats. Et styrket tværgående samarbejde bidrager også til at gøre systemet mere gennemskueligt for borgerne.

5. Automatiske sanktioner ved manglende jobsøgning

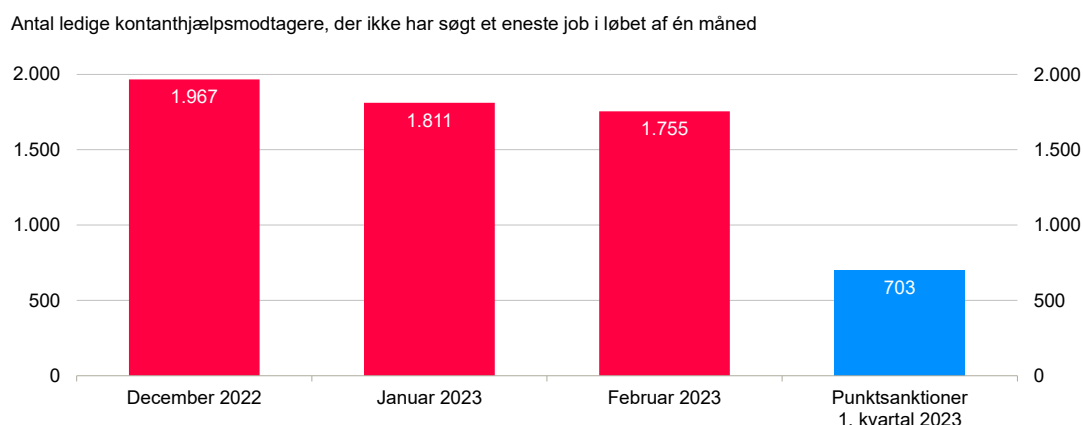
Ledige, som ikke er til rådighed for arbejdsmarkedet, skal efter reglerne have en økonomisk sanktion. Sanktioner skal gives, hvis f.eks. en ledig uden rimelig grund afviser tilbud om arbejde eller aktive tilbud, undlader at overholde aftaler om jobsøgningsaktiviteter eller undlader at registrere aktiviteterne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

For dagpengemodtagere er sanktionen som udgangspunkt en effektiv karantæne for selvforskyldt ledighed. Medlemmet kan ikke få udbetalt dagpenge i 3 uger medmindre den selvforskyldte 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 kr. og 2.250 kr. afhængigt af personens ydelsesniveau.

Brugen af punktsanktioner over for ledige kontanthjælpsmodtagere, der ikke er til rådighed, bliver ikke brugt systematisk. I december 2022 – februar 2023 havde omkring 1.800-1.900 kontanthjælpsmodtagere hver måned ikke søgt et eneste job. Det svarer til mere end hver fjerde ledige kontanthjælpsmodtager. Alligevel er der kun givet 700 punktsanktioner i løbet af hele 1. kvartal 2023, jf. figur 7. Samtidig er der store kommunale forskelle.

Figur 7. Sanktioner bliver ikke givet systematisk, når ledige ikke søger job



Kilde: Jobindsats.dk.

For dagpengemodtagere var der i hver af månederne december 2022, januar 2023 og februar 2023 ca. 1.000 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, og ledige kontanthjælpsmodtagere hurtigst muligt skal indkaldes til en rådighedssamtale 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 udgifter bør minimeres.

Forslag 5

DA foreslår, at ledige automatisk får en økonomiske sanktion, hvis ikke har søgt 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 medføre væsentlige administrative lettelser og reducere antallet af rådighedssamtaler, hvilket indebærer mindre udgifter til administration i jobcentre og a-kasser. Automatiske sanktioner vil også reducere kommunale forskelle, hvilket styrker borgernes retssikkerhed.

6. 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 6

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: Vejledningspligten volder vanskeligheder i forbindelse med sagsbehandlingen. En forenkling af kommunernes vejledningspligt vil reducere kommunernes udgifter til administration.

Systemet prioriterer forkert – gør det der virker

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.

7. Stop for aktivering der ikke virker

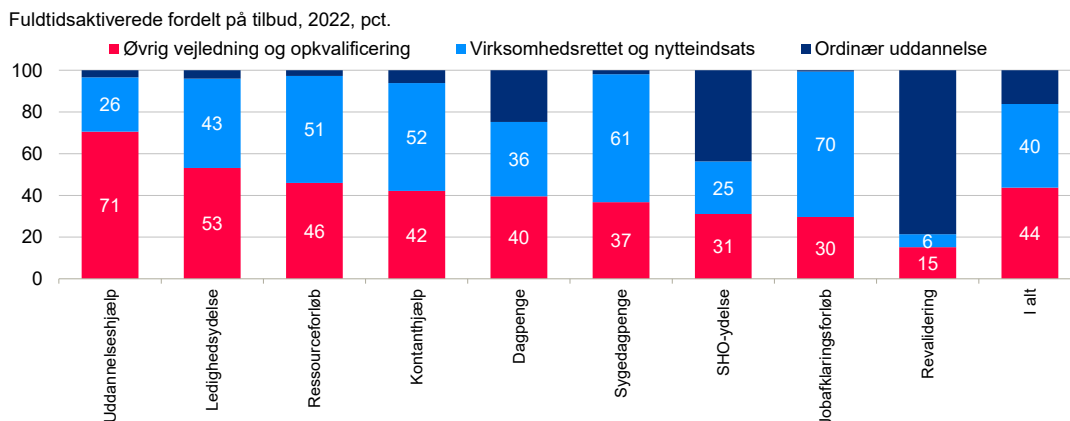
Forskningen viser, at virksomhedsrettet aktivering er den mest effektive form for aktivering. F.eks. peger BeskæftigelsesIndikatorProjektet på, at en jobrettet indsats, der er kombineret med én eller flere andre indsatser, herunder opkvalificering, en social indsats eller en helbredsindsats, er den mest 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. I værste fald gør indsatsen mere skade end gavn, og pengene bruges på at skubbe den ledige længere væk fra arbejdsmarkedet. Alligevel udgør øvrig vejledning og opkvalificering 44 pct. af de samlede antal tilbud i 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. Men også blandt personer på ledighedsydelse, i ressourceforløb og på kontanthjælp bliver øvrig vejledning og opkvalificering relativt hyppigt brugt, jf. figur 8.

Figur 8. Øvrig vejledning og opkvalificering bliver hyppigt brugt



Anm.: Virksomhedsrettet består af virksomhedspraktik og løntilskud.
Kilde: Jobindsats.dk.

Mest muligt aktivering bør foregå på private virksomheder, da dette er mest effektivt. Indholdet bør 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 7

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 8.

Økonomiske konsekvenser: DA vurderer, at forslaget vil indebære væsentlige besparelser på udgifterne til aktivering på ca. 1½ mia. kr. Den store besparelse skyldes, at virksomhedsrettet aktivering er markant billigere – og samtidigt ofte bedre til at få ledige i arbejde – end vejledning og opkvalificering.

8. 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. Det vil samlet set gøre beskæftigelsesindsatsen mere virksomhedsrettet og effektiv.

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 8

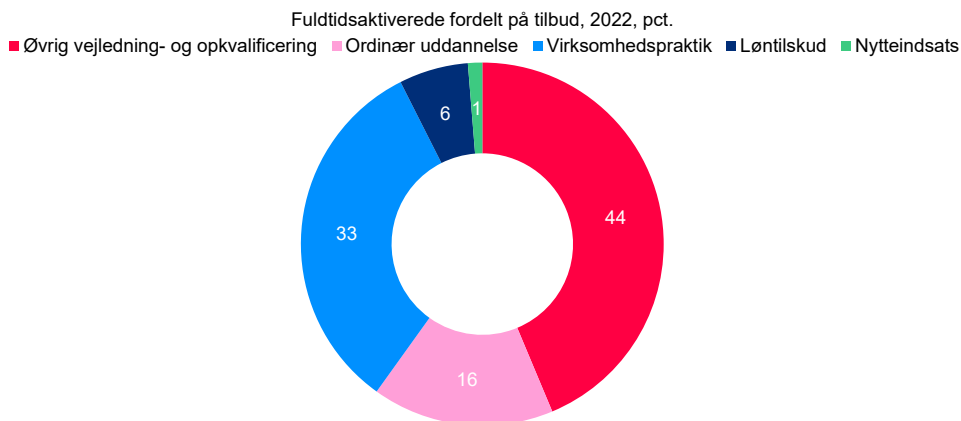
DA foreslår at harmonisere reglerne, så der kan være én person i støttet beskæftigelse for hver fem ordinært ansatte uanset virksomhedens størrelse. Det vil give plads til flere på virksomhederne og forenkle regelsættet.

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.

9. Flere i nyttejob

Kun få kommuner bruger nyttejob systematisk. Nyttejob udgør i gennemsnit ca. 1 pct. af aktiveringen, og kun 12 kommuner havde mere end 10 fuldtidspersoner i nyttejob i 2022. 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 9. Nyttejob bliver brugt ganske lidt



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

Forslag 9

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 og aktivering.

10. 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 10

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.

11. 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 11

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.

12. 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 som en del af beskæftigelsesindsatsen. 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 12

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 etableret 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 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