

Intensiveret kontaktforløb i a-kassen og jobcenteret

Fremover skal kontakten med beskæftigelsessystemet være koordineret og sammenhængende, og der skal gøres bedre brug af både jobcentrenes og a-kassernes kompetencer.

Der etableres et fælles og intensiveret kontaktforløb i de første seks måneder af ledighedsforløbet, hvor kontaktforløbet startes op i a-kassen og indeholder flere samtaler i starten af ledighedsforløbet, og hvor der lægges op til tættere samarbejde mellem jobcenter og a-kasse.

Jobcenteret har ansvaret for afholdelse af seks samtaler i de første seks måneder, hvoraf to holdes fælles med a-kassen. A-kassen har fortsat ansvaret for rådighedsvurderingen, herunder afholdelse af to rådighedssamtaler i de første seks måneder.

Aftalen indebærer følgende:

- Alle ledige skal inden 2 ugers ledighed møde til deres første samtale i a-kassen, hvor deres CV skal godkendes. A-kassen introducerer og påbegynder en personlig plan for den ledige bl.a. med beskrivelse af den lediges situation, herunder fx ledighedshistorik, alder, tidligere beskæftigelse og uformelle kompetencer.
- Alle ledige deltager inden tre til seks ugers ledighed i en fælles samtale i jobcenteret, hvor a-kassen medvirker. Ved samtalen fastlægges den lediges personlige plan, og samtalen bygger videre på CV-samtalen, herunder de indsamlede oplysninger.
- Alle ledige deltager herefter i månedsvise samtaler i jobcenteret.
- A-kassen deltager i en fælles samtale i jobcenteret i 5. eller 6. måned og afholder som i dag to rådighedssamtaler inden for de første seks måneder.
- Jobcenteret beslutter iværksættelse af evt. aktive tilbud.

Det fælles og intensiverede kontaktforløb kan skitseres ved følgende figur.

Måned	½	1	2	3	4	5	6
Jobcenter		Fælles samtale: Personlig plan	Samtale	Samtale	Samtale	Samtale	Samtale
A-kasse	CV-samtale	Fælles samtale: Personlig plan				A-kassen deltager i en samtale i 5./6. måned	
A-kasse (rådheds-samtaler)	Rådighedssamtale				Rådighedssamtale		

Sammenlignet med det nuværende kontaktforløb indebærer modellen følgende:

- A-kasserne holder to yderligere samtaler med den ledige i samarbejde med jobcenteret udover cv-samtale og to rådighedssamtaler, som a-kassen holder i dag.

- Jobcenteret holder i de første seks måneder fire yderligere samtaler sammenlignet med i dag, hvoraf to er fælles samtaler i samarbejde med a-kassen.

Samarbejdet mellem jobcenter og a-kassen omkring det intensiverede kontaktforsøg understøttes ved, at begge parter medvirker til udarbejdelse af den lediges personlige plan, og ved at der afholdes fælles samtaler. Ligeledes vil jobloggen give bedre mulighed for informationsudveksling og koordination mellem jobcenter og a-kasse. Det undersøges, hvordan det er muligt at understøtte den praktiske gennemførelse af de fælles samtaler.

Ledige vil til alle samtaler i jobcentret som hidtil kunne lade sig ledsage af en bisidder, herunder for eksempel en repræsentant for a-kassen. Ledige vil endvidere kunne frabede sig deltagelse af a-kassen ved fælles samtaler i jobcentret.

Tidspunkt for første ret og pligt tilbud

Alle arbejdsløse får ret og pligt til ét aktivt tilbud:

- Ledige mellem 30-49 år skal have påbegyndt ret og pligt tilbuddet senest efter seks måneders ledighed, og ikke efter ni måneder, som er tilfældet i dag.
- Ledige under 30 år skal fortsat have påbegyndt første ret og pligt tilbud senest efter tre måneders ledighed.
- Ledige på 50 år og derover skal have påbegyndt ret og pligt tilbuddet senest efter tre måneder, hvilket er en fremrykning i forhold til i dag. For denne gruppe skal jobcentrene ligeledes have skærpet fokus på direkte jobformidling og virksomhedskontakt.
- Det første ret og pligt tilbud skal fortsat være minimum to sammenhængende uger i lighed med de eksisterende krav.
- Jobcentret kan frit anvende de tilbud, der vurderes at være mest relevante for den enkelte, men der skal være særlig fokus på virksomhedsrettede tilbud. da de bedste effekter opnås, når arbejdsløse er tilknyttet en arbejdsplads.

Aftalen indebærer en fremrykning af ret og pligt tilbuddet til forsikrede ledige i alderen 30-49 år og navnlig for ledige fyldt 50 år, hvilket skal skabe bedre sammenhæng mellem timingen af den aktive indsats og den kortere dagpengeperiode.

Jobcentre vil fortsat kunne give tilbud tidligere, som den ledige er forpligtet til at deltage i. Det bemærkes, at virksomhedsrettede tilbud til ledige under 30 år senest efter tre måneders ledighed kun kan være virksomhedspraktik, da der først kan afgives tilbud om offentligt og privat løntilskud efter seks måneders ledighed. Dog kan personer, der ikke har en almen eller erhvervsrettet uddannelse på gymnasialt eller højere niveau, fortsat gives tilbud om ansættelse med løntilskud fra 1. ledighedsdag i lighed med eksisterende regler. Det samme gælder for enlige forsørgere og personer over 50 år. Disse undtagelser gælder i dag for privat løntilskud, og der er enighed om, at tilsvarende skal gælde for offentligt løntilskud.

Afskaffelse af gentagen aktivering

Ret og pligt til gentagen aktivering senest hver 6. måned afskaffes. Samtidig afskaffes ret til aktivering seks måneder efter afslutning af det første ret- og pligttilbud i den resterende ledighedsperiode, hvis den arbejdsløse anmoder herom.

Fremover får arbejdsløse ret og pligt til ét aktivt tilbud, jf. selvstændigt bilag. Derudover kan jobcentrene igangsætte yderligere tilbud efter behov, som den arbejdsløse har pligt til at deltage i.

Efter gældende regler har en person, der har afsluttet det første ret- og pligttilbud, ret og pligt til et nyt tilbud, hver gang den pågældende har haft seks måneders ledighed. Endvidere har personen efter afslutning af det første ret- og pligttilbud efter 6 måneders ledighed tillige ret til tilbud i resten af ledighedsperioden, hvis personen anmoder herom.

Afskaffelsen af gentagen aktivering vil reducere proceskravene til jobcentrenes indsats. De større frihedsgrader i den kommunale indsats skal bl.a. ses i sammenhæng med den kommende refusionsomlægning, hvor kommunerne kommer til at bære et større økonomisk ansvar for forsørgelsesudgifterne over tid.

Redskabsviften på aktive tilbud

Der er enighed om følgende i forhold til redskabsviften på statslige ret og pligt tilbud:

- Jobcentrenes muligheder for at anvende og pålægge ledige at deltage i virksomhedsrettede tilbud, såvel som ordinær uddannelse og øvrig vejledning og opkvalificering mv., bevares uændret ved både første tilbud og ved efterfølgende tilbud.
- Det første ret og pligt tilbud skal fortsat være minimum to sammenhængende uger i lighed med de eksisterende krav.
- Jobcentret kan frit anvende de tilbud, der vurderes at være mest relevant for den enkelte, men der skal være særlig fokus på virksomhedsrettede tilbud, da de bedste effekter opnås, når arbejdsløse er tilknyttet en arbejdsplads.
- Jobcenteret og den ledige kan herudover aftale øvrige aktive tilbud samt supplerende jobsøgningsstøtteaktiviteter. Derudover kan jobcentrene igangsætte yderligere tilbud efter behov, som den arbejdsløse har pligt til at deltage i.
- Ved rådighedsafprøvende tilbud kan jobcentret, udover virksomhedsrettede tilbud, vejledning og opkvalificering, også anvende nytteindsats.

Ret- og pligttilbud kan bestå af virksomhedsrettede tilbud (løntilskud og virksomhedspraktik) eller vejledning og opkvalificering, herunder uddannelsesaktivering og øvrig vejledning og opkvalificering, som bl.a. kan være jobsøgningskurser eller coaching mv.

Den ledige får mulighed for selv at finde et virksomhedsrettet tilbud. Ledige får ret til virksomhedsrettet tilbud, hvis den ledige selv har fundet pladsen og opfylder de formelle regler, hvilket er i tråd med reglerne på kontanthjælpsområdet.

Den statslige refusion nedsættes fra 50 pct. til 0 pct. på kommunernes udgifter til øvrig vejledning og opkvalificering, hvilket kan bidrage til at kvalificere brugen af øvrig vejledning og opkvalificering og styrke fokus på de virksomhedsrettede tilbud.

Driftsrefusion

Efter gældende regler refunderer staten inden for et rådighedsbeløb 50 pct. af en kommunes driftsudgifter til aktivering af dagpenge-, kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere i ordinær uddannelse, øvrig vejledning og opkvalificering samt seks ugers selvvalgt uddannelse.

Der indføres differentierede driftsrefusionssatser på dagpengeområdet, som kan være med til at understøtte følgende:

- At reducere omfanget af ”meningsløs aktivering” og i højere grad at fokusere uddannelsesindsatsen i beskæftigelsessystemet på reel opkvalificering.
- At fremme brugen af uddannelse til ledige med størst behov.
- At fremme anvendelsen af virksomhedsrettede tilbud.

Sænket driftsrefusion på øvrig vejledning og opkvalificering

Jobsøgningsforløb, coachingforløb og andre former for vejledning udgør i dag en stor del af de aktive tilbud, der gives ledige inden for redskabet *øvrig vejledning og opkvalificering*. Det tyder på, at der i dag anvendes relativt mange ressourcer på gentagne og ensartede tilbud inden for redskabet *øvrig vejledning og opkvalificering*, som ledige oplever gives uden hensyn til den enkeltes behov og muligheder, og som ikke styrker deres kompetencer.

Herudover har analyser på danske data generelt ikke kunne påvise positive effekter af at deltage i øvrig vejledning og opkvalificering. Der kan dog generelt påvises motivationseffekter af udsigten til aktivering.

For at reducere omfanget af ’meningsløs aktivering’ og sikre, at uddannelsesindsatsen i beskæftigelsessystemet bliver mere fokuseret på reel opkvalificering, skal:

- Den statslige driftsrefusion på kommunernes udgifter til øvrig vejledning og opkvalificering sænkes fra nuværende 50 til 0 pct. på dagpengeområdet. Driftsrefusionen for ordinær uddannelse forbliver på 50 pct. for dagpengemodtagere.

Det vil indebære, at statens direkte medfinansiering af den enkelte kommunes driftsudgifter til øvrig vejledning og opkvalificering reduceres. Imidlertid vil staten fortsat kompensere alle kommuner under ét for driftsudgifterne til aktivering. De styrkede økonomiske incitamenter vil understøtte, at den enkelte kommune foretager en skarpere afvejning af omkostninger og forventede effekter ved anvendelse af redskabet. Kommunerne tilskyndes således i højere grad til at anvende redskabet, når beskæftigelseseffekterne er positive.

I forlængelse af omlægningen af driftsrefusionen afsættes en pulje på 20 mio. kr. årligt til at understøtte indsatser for ledige med særlige udfordringer.

Fremme brugen af uddannelse til ledige med størst behov.

I dag er det relativt få ufaglærte ledige, der får et uddannelsesløft, mens de er ledige. Det er til trods for, at en erhvervskompetencegivende uddannelse styrker den enkeltes muligheder for en stabil og varig tilknytning til arbejdsmarkedet, samtidig med at uddannelse indebærer højere løn og styrker produktiviteten og derigennem væksten i samfundet.

For at styrke kommunernes incitamenter til at give ledige med størst behov et kompetence- eller uddannelsesløft/sporskifte, er der aftalt:

- At kommunerne kan få dækket 80 pct. driftsrefusion for driftsudgifterne til de erhvervsuddannelsesforløb, der bliver igangsat via den afsatte pulje på 150 mio. kr. til uddannelsesløft. De første to år udgør driftsrefusionen dog 100 pct. for initialt at understøtte brugen af ordningen.
- At kommunerne kan få dækket 80 pct. af driftsudgifterne til køb af korte jobrettede uddannelsesforløb inden for den regionale pulje.

Puljemidlerne indgår ikke i det kommunale driftsloft.

Driftsrefusion på øvrige indsatser

For de øvrige indsatser i forliget om reform af beskæftigelsesindsatsen er driftsrefusionen uændret i forhold til i dag, jf. tabel 1 nedenfor.

Tabel 1- Oversigt over driftsrefusion i reformudspil

Indsats	Driftsrefusion i dag	Driftsrefusion jf. udspil
Ordinær uddannelse, herunder tilbud om erhvervskompetencegivende uddannelse efter 1. ledighedsperiode	50 pct.	50 pct.
Øvrig vejledning og opkvalificering	50 pct.	0 pct.
Regional pulje	-	80 pct.
Pulje til uddannelsesløft	-	100 pct. de første 2 år og derefter 80 pct.
6 ugers jobrettet uddannelse	50 pct.	50 pct.
Læse-, skrive- og regnekurser	50 pct.	50 pct.

Det bemærkes, at der som følge af de differentierede refusionssatser vil skulle foretages en genberegning af rådighedsbeløbet.

Ny ordning med ret til 6 ugers jobrettet uddannelse

Den nuværende ordning med 6 ugers selvvalgt uddannelse omlægges til en ny ordning med 6 ugers prioriteret jobrettet uddannelse.

Forslaget omfatter, at:

- Retten til 6 ugers jobrettet uddannelse tilfalder ufaglærte og faglærte ledige samt ledige med kort videregående uddannelser (KVU'ere), der samtidig har en erhvervsfaglig uddannelse.
- Retten erhverves fra første ledighedsdag, og uddannelsen skal, ligesom i dag, afholdes inden for en referenceperiode på 9 måneder for ledige over 25 år, og 6 måneder for ledige under 25 år.
- Såfremt den ledige ønsker at benytte retten til jobrettet uddannelse tidligt i ledighedsforløbet, skal den ledige efter sin cv-samtale i a-kassen til en samtale i jobcentret hurtigst muligt og senest en uge efter den ledige anmoder om det. Her kan jobcentret rådgive og vejlede om valg af uddannelse fra positivlisten. Ledige, der påbegynder et uddannelsesforløb i opsigelsesfasen, kan fortsætte uddannelsen i ledighedsperioden. Det forudsættes, at den påbegyndte uddannelse indgår på den landsdækkende positivliste.
- Der afsættes en pulje på 5 mio. kr. årligt, hvorfra der kan ydes tilskud til kurser, der overstiger en varighed på 6 uger.

Måltrening af uddannelsesviften

For at sikre reelt jobrettede tilbud er det aftalt, at:

- Der udarbejdes en landsdækkende positivliste, der afgrænser, hvilke kurser det er muligt at tage under 6 ugers jobrettet uddannelse.
- Positivlisten udarbejdes af Beskæftigelsesministeriet med inddragelse af Undervisningsministeriet samt Uddannelses- og Forskningsministeriet. Herudover inddrages arbejdsmarkedets parter i udformningen og fastlæggelsen af positivlisten. Det sker konkret gennem høring i Beskæftigelsesrådet og andre relevante råd på uddannelsesområdet.
- Positivlisten fastlægges med afsæt i de nuværende AMU-kurser, samt relevante uddannelsesstilbud til KVU'ere i form af udvalgte kurser på akademiuddannelserne.
- Kurserne på positivlisten udvælges efter en samlet vurdering med afsæt i en række fastsatte kriterier, herunder vurdering af:
 - *Relevans for arbejdsmarkedet:* Hvorvidt de faglige kompetencer og kvalifikationer, som kurserne sigter at udvikle hos kursisterne, efterspørges af arbejdsmarkedet.

- *Konkret jobfokus:* Hvorvidt kursets indhold har fokus på en konkret jobfunktion, således at kursisten kan anvende de erhvervede kompetencer i jobfunktionen, herunder nuværende anvendelse blandt beskæftigede.
- For kurser på videregående niveau gælder der fortsat et prisloft.

Retten omfatter kun ét samlet kursus

For at imødekomme ufokuseret brug af kurser i regi af 6 ugers jobrettet uddannelse er det aftalt, at:

- Retten til 6 ugers jobrettet uddannelse begrænses til, at den ledige kun kan deltage i ét kursusforløb fra positivlisten. Et kursusforløb kan bestå af flere delforløb, der er stykket sammen til ét samlet udbudt kursusforløb, der er sammenhængende og tilsammen opkvalificerer til en bestemt jobfunktion.
- De fast definerede kursusforløb skal optræde på positivlisten. Eventuelt sammenhængende kursusforløb skal således godkendes som et samlet kursus, der vurderes at være relevant til optagelse på positivlisten.
- Et kursusforløb kan afholdes som et såkaldt split-forløb, hvor kursusaktiviteten strækkes over en længere tidsperiode dog inden for referenceperioden. Der er således ikke krav om, at kurset afholdes som en sammenhængende tidsperiode.

Regional uddannelsespulje

Der afsættes en regional uddannelsespulje på 100 mio. kroner årligt for at understøtte at flere arbejdsløse får korte, erhvervsrettede uddannelsesforløb. Kommunerne kan fra puljen søge om midler til at dække 80 procent af driftsudgifterne til køb heraf. Puljemidlerne indgår således ikke i det kommunale driftsloft.

Varighedsbegrænsningen på vejledning og opkvalificering i første ledighedsperiode gælder ikke for uddannelser, som tilbydes i regi af puljen. Puljen dækker over de samlede offentlige driftsudgifter, herunder statslige udgifter til refusion og kommunens udgifter til køb af uddannelse.

Måltrening af midlerne

Midlerne målrettes korte, erhvervsrettede uddannelsesforløb - særligt inden for fagområder, hvor der forventes jobåbninger inden for de kommende seks måneder. Det kan fx være i forbindelse med kommende infrastrukturprojekter eller virksomhedsåbninger mv.

Udmøntning af midlerne

Midlerne udmøntes på baggrund af regionale positivlister, der udarbejdes i samarbejde med arbejdsmarkedets parter på regionalt niveau. Listerne er oversigter over konkrete, aktuelle jobrettede uddannelser inden for fagområder, hvor der forventes jobåbninger inden for de næste seks måneder.

De regionale positivlister udarbejdes med udgangspunkt i arbejdsmarkedsbalancen og andre relevante opgørelser og analyser samt i samarbejde med VEU-centrene og andre uddannelsesudbydere, jobcentre, a-kasser, brancheorganisationer mv. Positivlisten drøftes i og godkendes af det Regionale Arbejdsmarkedsråd.

Med den regionale pulje vil det være muligt for ledige fx at tage privat udbudt efteruddannelse, herunder fx et offshore sikkerhedskursus, samt uddannelsesforløb, der har en varighed på over seks (fuldtids) uger.

Der er endvidere mulighed for, at de regionale positivlister kan omfatte konkrete uddannelser, der er etableret i samarbejde mellem virksomheder og uddannelsesinstitutioner.

Pulje til uddannelsesløft

Ufaglærte udgør i dag knap 30 pct. af dagpengemodtagerne. Ufaglærte er blandt andet oftere ledige og ledige i længere tid end andre. En erhvervskompetencegivende uddannelse styrker omvendt den enkeltes muligheder for en stabil og varig tilknytning til arbejdsmarkedet, samtidig med at uddannelse indebærer højere løn og styrker produktiviteten og derigennem væksten i samfundet.

For at sikre styrkede muligheder for et uddannelsesløft eller sporskifte af ledige med størst behov er det aftalt, at:

- Der afsættes en pulje på 150 mio. kr. årligt¹, som skal øge den statslige refusion til 80 pct. af kommunernes driftsudgifter til erhvervsuddannelsesforløb for ledige ufaglærte og faglærte (med en forældet uddannelse) over 30 år. De første to år udgør driftsrefusionen 100 pct. for initialt at understøtte brugen af puljen. De direkte udgifter i 2015 og 2016 vil være mindre, idet forløbene ikke alle starter 1. januar, men påbegyndes hen over årene.
- Erhvervsuddannelsen kan tilbydes ledige allerede fra ledighedsperiodens begyndelse, men på baggrund af en visitation i jobcentret.
- Dagpengeydelsen reduceres under uddannelsesforløbet til højest 80 pct. af den maksimale dagpengesats og der indføres mulighed for at låne op til den hidtidige dagpengesats.
- Ledige, der deltager i en erhvervsuddannelse, fritages for at stå til rådighed for arbejdsmarkedet under uddannelsesforløbet.
- Ledige, der deltager i et uddannelsesforløb, skal efter 16 måneders ledighed have en samtale i jobcentret med henblik på at komme i job efter endt uddannelse.

Puljen får følgende afgrænsning:

- Erhvervsuddannelsen skal kunne gennemføres inden for dagpengeperioden på to år. Det betyder, at det alene kan omfatte:
 - Erhvervsuddannelser uden praktikforløb (spor 1 i den nye erhvervsuddannelse for voksne).
 - Erhvervsuddannelser med praktikforløb, hvor praktikforløbet kan gennemføres med skolepraktik (spor 2 i den nye erhvervsuddannelse for voksne).

Varighedsbegrænsningen på vejledning og opkvalificering i første ledighedsperiode gælder ikke for uddannelser, som tilbydes i regi af puljen.

¹ De 150 mio. kr. dækker over de samlede offentlige driftsudgifter, herunder både statslige udgifter til refusion og taxameter samt de kommunale driftsudgifter til køb af uddannelse.

Puljen udmøntes, så der sikres en jævn fordeling af midler på tværs af kvartaler.

Afsættelse af puljemidlerne skønnes at medføre, at ca. 2.250 ufaglærte ledige og ledige med forældet uddannelse årligt kan påbegynde en erhvervsuddannelse.

Målrettet og styrket voksenlærlingeordning

Voksenlærlingeordningen målrettes arbejdsløse og ufaglærte beskæftigede:

- Ordningen målrettes ledige samt ufaglærte beskæftigede. Det betyder, at beskæftigede med en uddannelse ikke længere kan benytte ordningen.
- Ufaglærte ledige og ledige med en forældet uddannelse kan benytte ordningen efter 2 måneders ledighed, mens tilskuddet betinges af mindst 12 måneders forudgående ledighed for ledige med en erhvervskompetencegivende uddannelse.
- Tilskuddet hæves fra 30 kr. i timen til 40 kr. i timen for ledige og bevares uændret for ufaglærte beskæftigede.
- Tilskudsperioden udvides for de voksenlærlinge, der kommer fra ledighed, så virksomhederne kan få tilskud i hele uddannelsesforløbet og ikke kun i 2 år, som det er tilfældet i dag.
- Samtidig får virksomheder – uanset branche – mulighed for at modtage tilskud for de voksenlærlinge, der kommer fra ledighed. Ordningen for ledige afkobles således fra arbejdsmarkedsbalancen.

Aldersgrænsen for voksenlærlingeordningen fastholdes på 25 år, hvilket er i overensstemmelse med aldersgrænsen for den nye erhvervsuddannelse for voksne.

Aftalen gælder også for kontanthjælpsmodtagere og indebærere, at flere ledige kan blive voksenlærlinge, mens antallet af personer fra beskæftigelse i voksenlærlingeordningen falder.

Effekterne af voksenlærlingeordningen

En analyse fra Deloitte foretaget for Beskæftigelsesministeriet peger på, at der i gennemsnit både er positive beskæftigelseseffekter og positive indkomsteffekter for arbejdsløse ved en voksenelevuddannelse med voksenlærlingetilskud til arbejdsgiveren.

Omvendt peger analysen på, at der i gennemsnit er negative beskæftigelseseffekter for beskæftigede, herunder både ufaglærte og faglærte. For ufaglærte beskæftigede er løneffekten dog positiv, hvilket kan afspejle kompetenceløftet fra ufaglært til faglært.

Fortrængning af øvrige elever?

Derudover fremgår det af analysen, at voksenlærlingeordningen umiddelbart kun i begrænset omfang fortrænger andre elever på erhvervsuddannelserne. I over halvdelen af årene viser evalueringen således umiddelbart ingen målbar fortrængning af elever under 25 år.

Analysen kan være påvirket af øgede præmie- og bonusordninger i perioden 2009-2010, der generelt gjorde det mere attraktivt at ansætte unge elever.

Styrkede muligheder for læse-, skrive- og regnekurser

En evaluering fra Deloitte (2012) af jobcentrenes anvendelse af forberedende voksenundervisning og ordblindeundervisning viser, at der er et stort behov for læse-, skrive og regneundervisning (Forberedende Voksen Undervisning (FVU)) og ordblindeundervisning (OBU) blandt de ledige, men at meget få får et forløb og endnu færre gennemfører.

For at give ledige, der mangler basale læse-, skrive, og regnefærdigheder, mulighed for at modtage den undervisning, som de har behov for, er det aftalt:

- At ledige med grundskole som højeste uddannelse kan få tilbudt læse-, skrive- og regnekurser, hvis den ledige efterspørger det, og en læse-, skrive- og regnetest viser behov herfor.

Kurset kan bestå af et undervisningsforløb for ordblinde (OBU) og et læse-, skrive- og regnekursus i form af et forberedende voksenundervisningstrin (FVU). Kommunen har derudover altid mulighed for at tilbyde ledige supplerende kurser efter de almindelige regler.

Særskift for ledige under 25 år uden en afsluttet ungdomsuddannelse

Særskilt for alle unge under 25 år, der ikke har afsluttet en ungdomsuddannelse, gælder at:

- De altid skal testes for, om de har svært ved at skrive, læse og regne.
- Hvis testen viser, at de har problemer, får den unge ret og pligt til at deltage i relevant undervisning i form af et læse-, skrive- og regnekursus eller et ordblindkursus.

Dette er overordnet i overensstemmelse med de regler, der er indført i kontanthjælpsreformen for samtlige uddannelseshjælpsmodtagere.

Ret til realkompetencevurdering

Ufaglærte ledige, der er fyldt 30 år, får ret til at få en realkompetencevurdering med henblik på uddannelse og job, hvormed de kan få synliggjort og dokumenteret uformelle kvalifikationer opnået via erhvervsdeltagelse.

Realkompetencevurderingen skal foretages af en ordinær uddannelsesinstitution under enten voksenuddannelses- (VUC), arbejdsmarkedsuddannelses- (AMU), erhvervsuddannelses- (EUV)- eller videregående voksenuddannelsesområdet (VVU).

Aftalen er i overensstemmelse med aftalen om en kontanthjælpsreform, som er trådt i kraft 1. januar 2014. Sigtet er at styrke ufaglærte dagpengemodtageres job- og uddannelsesmuligheder ved at dokumentere og bringe uformelle eller skjulte kvalifikationer og kompetencer frem i lyset.

En realkompetencevurdering kan bestå af en vurdering eller afprøvning af, om en persons kvalifikationer, kompetencer og viden fx kan bruges i en specifik jobtype eller branche.

Formålet med realkompetencevurderinger er at styrke ufaglærte arbejdsløses (over 30 år) muligheder for at få merit ved videre voksen- og efteruddannelse gennem en formel anerkendelse af det, de allerede kan og ved i forhold til formelt fastsatte uddannelsesmål. Det skal også ses i sammenhæng med, at vurderingerne foretages på uddannelsesinstitutionerne.

En realkompetencevurdering kan samtidig bruges til jobsøgning, hvor realkompetencevurderingen kan indgå som bevis for den lediges kompetencer i fx vedkommendes cv.

En realkompetencevurdering giver ret til udstedelse af et kompetencebevis, hvis dele af et uddannelsesmål vurderes som opfyldt. Hvis hele uddannelsesmålet i en uddannelse vurderes som opfyldt, kan der udstedes et uddannelsesbevis. Det er uddannelsesstedet, der udsteder et kompetencebevis eller et uddannelsesbevis efter endt kompetencevurdering og den ledige skal sikre, at CV-oplysningerne ajourføres.

En realkompetencevurdering kan have en varighed fra en halv dag op til ti skoledage.

Joblog for ledige

Jobsøgningsaktiviteter skal registreres i en digital joblog. Jobloggen kan både bruges til at forbedre vejledningen til den arbejdsløse om jobsøgning og til at vurdere, om jobsøgningen er tilstrækkeligt til, at den arbejdsløse lever op til rådighedskravene. Redskabet giver således mulighed for målrettet at sætte ind over for de arbejdsløse, som ikke søger job, som de skal, ved at give frister for at joblogge, indgå klare aftaler om jobsøgningen, evt. intensivere kontaktforløbet og ved at sanktionere, hvis den arbejdsløse (fortsat) ikke har været tilstrækkelig jobsøgende eller ikke har overholdt aftalerne.

Det indebærer, at:

- Jobloggen udvides, så alle arbejdsløse løbende skal joblogge, dvs. registrere deres jobsøgningsaktiviteter.
- Jobloggen skal indeholde detaljerede oplysninger om søgte job og den enkeltes planlagte jobsøgning samt evt. CV og afsendte jobansøgninger.
- A-kassen og jobcentret får adgang til at trække lister over arbejdsløses jobsøgningsaktiviteter. A-kassen og jobcentret skal løbende følge med i den enkeltes jobsøgning via jobloggen, og a-kassen skal på den baggrund vurdere, om den enkelte søger tilstrækkelig bredt, intensivt og realistisk mv.
- A-kassen og jobcentret kan indgå aftaler med den arbejdsløse om jobsøgning, som skal dokumenteres. Der følges op på aftalerne ved de løbende samtaler, og det vurderes samtidig, om der skal laves nye aftaler.
- A-kassen skal følge målrettet op over for de arbejdsløse, som enten ikke joblogger, eller som ikke søger job, som de skal. Jobcentret skal kunne underrette a-kassen, hvis de oplever, at jobsøgningen ikke er tilstrækkelig, og at der dermed er tvivl om den arbejdsløses rådighed.
- Opfølgningen sker ved, at a-kassen giver den arbejdsløse en frist til at logge sine jobsøgningsaktiviteter eller laver en klar aftale om den videre jobsøgning, herunder evt. giver den arbejdsløse en frist til at bevise jobsøgningen.
- Hvis den arbejdsløse ikke har været tilstrækkelig jobsøgende – evt. efter en fristperiode – mister den arbejdsløse dagpengereetten.

Redskabet kan styrke rådigheden, idet der sker en løbende opfølgning, og det kan udløse sanktioner, hvis den arbejdsløse ikke joblogger eller søger job som aftalt. Redskabets beskæftigelseseffekter er imidlertid endnu ikke belyste, men et engelsk forsøg har vist positive effekter af detaljeret planlægning af den fremadrettede jobsøgning.

Kravspecifikation og udvikling af jobloggen skal ske i samarbejde med kommunerne, a-kasserne og andre relevante interessenter.

Selvbooking

Arbejdsløse skal selv have ansvar for at booke samtaler med jobcenteret eller a-kassen og melde sig til relevante jobsøgningsaktiviteter i den første del af ledighedsperioden. Det skal ske digitalt via Jobnet.dk.

Samtidig bliver Jobnet.dk udbygget med en sms-service, så arbejdsløse automatisk får en påmindelse om mødet, og som giver mulighed for automatisk at orientere borgere om flytning eller aflysning samtaler, hvis fx en jobkonsulent er syg

Selvbooking-systemet kommer til at fungere på den måde, at hvis arbejdsløse ikke får booket de aftalte samtaler, bliver den arbejdsløse automatisk afmeldt som ledig og efterfølgende partshørt af a-kassen.

Jobcentret og a-kassen skal altid yde hjælp til arbejdsløse, der kan have svært ved at finde ud af selvbooking-systemet, så it-problemer ikke giver anledning til, at den arbejdsløse bliver afmeldt, fordi de ikke får booket samtalerne.

Det bliver også sådan, at jobcenteret eller a-kassen kan fratage arbejdsløse retten til at selv at booke samtaler, hvis de vurderer, at den enkelte ikke kan administrere det.

Borgere, der ikke har forudsætningerne for at selvbooke samtaler, skal have mulighed for at bede om at blive indkaldt til samtaler.

Samtaler, hvor både jobcentret og a-kassen skal deltage, indkaldes af jobcentret.

Øget ejerskab og medindflydelse

Formålet med selvbooking er, at den arbejdsløse selv skal tilrettelægge sit eget kontaktforløb og dermed have større ansvar for egen indsats. Arbejdsløse skal dog i planlægningen tage højde for, at der kan være tider i jobcentret eller a-kassen, som allerede er booket. Så jo hurtigere de får booket samtalerne, jo flere ledige tidspunkter er der.

Hvis den arbejdsløse får ansvar og medindflydelse til selv at kunne booke samtaler og jobstøtteaktiviteter, kan det styrke den enkeltes oplevelse af øget ejerskab, som i sidste ende vil styrke mulighederne for at komme i arbejde.

Frigivelse af ressourcer i jobcenter og a-kasse

I dag er det som udgangspunkt jobcenteret og a-kassen, der står for indkaldelsen. Det sker fx pr. brev og ofte uden, at den arbejdsløse har indflydelse på tidspunktet.

Ved at stille krav til digital selvbooking forenkles og afbureaukratiseres arbejdsprocesserne i jobcentrene og a-kasserne, da de ikke længere skal bruge tid på at indkalde arbejdsløse til samtaler. Det vurderes også, at selvbookingen kommer til

at betyde, at færre samtaler fremover bliver aflyst, hvilket også vil frigive ressourcer i jobcentre og a-kasser.

Rådighed og sanktioner

De eksisterende rådighedskrav og sanktionsregler styrkes ved:

- Styrkede muligheder for rådighedsvurdering via joblog og intensiveret kontaktforløb.
- Sanktion ved udeblivelse fra tilbud.
- Mulighed for, at jobcentret kan give rådighedsafprøvende tilbud.

Styrkede muligheder for rådighedsvurdering via joblog og intensiveret kontaktforløb

Arbejdsløse har, i ligesom i dag, fremover pligt til at søge job og deltage i samtaler og tilbud, der kan forbedre deres muligheder for at komme i arbejde.

Arbejdsløse skal registrere og samle deres ansøgninger i en digital joblog, hvilket giver a-kasser og jobcentre et større overblik over arbejdsløses jobsøgninger.

Jobloggen og et intensivt kontaktforløb med hyppige samtaler inden for det første halve år styrker muligheden for, at jobcentre og a-kasser løbende kan følge med i den arbejdsløses jobsøgning.

Det er fortsat a-kassen, der er ansvarlig for at vurdere, om den arbejdsløse står til rådighed for arbejdsmarkedet, og for at indkalde til rådighedssamtaler i de tilfælde, hvor de finder det nødvendigt.

Der henvises til særskilte bilag om joblog for arbejdsløse og et fælles intensiveret kontaktforløb i a-kassen og jobcentret.

Sanktion ved udeblivelse fra tilbud

Det får fremover dagpengemæssige konsekvenser, hvis arbejdsløse udebliver fra tilbud i beskæftigelsessystemet.

Tilbudsstederne (kursussteder, uddannelsessteder og virksomheder) skal fremover indberette ubegrundet fravær til jobcentrene.

Sanktionen vil betyde, at der ikke udbetales dagpenge fra den dag, de udebliver, og indtil de igen deltager i tilbuddet. Den nye sanktion svarer til den, som arbejdsløse får i dag, hvis de ikke møder op til samtaler.

I nogle situationer vil der ikke skulle sanktioneres for fravær. Det gælder fx, når den arbejdsløse deltager i en jobsamtale hos en arbejdsgiver, eller hvis pågældende er påbegyndt job, er sygemeldt eller har barns 1. sygedag.

Mulighed for, at jobcenteret kan give rådighedsafprøvende tilbud

Jobcentret kan pålægge den arbejdsløse at deltage i rådighedsafprøvende tilbud, hvis jobcentret finder, at den arbejdsløse ikke medvirker aktivt i indsatsen. Det kan

bl.a. være i situationer, hvor den arbejdsløses adfærd giver anledning til tvivl om, hvorvidt den pågældende reelt har den fornødne vilje til at medvirke aktivt i indsatsen.

Det indebærer konkret:

- Tilbuddene afvikles af jobcenteret, der bestemmer tilbuddets konkrete indhold og rammerne herfor (redskab, varighed, timeantal).
- Der skal ligge en konkret begrundelse bag et rådighedsafprøvende tilbud svarende til alle øvrige tilbud, som jobcenteret ligeledes skal begrunde.
- Det vil fremgå af reglerne, at sigtet med tilbuddet er at teste den enkeltes rådighed.
- Der kan gives mere end ét tilbud.
- Nytteindsats tilføjes til redskabsviften.

Jobcenteret har i dag mulighed for at igangsætte en aktiv indsats, herunder fx virksomhedspraktik eller et jobsøgningsforløb med henblik på at opkvalificere den ledige, men kan ikke igangsætte tilbud, der alene har til formål at rådighedsteste den ledige.

Nyt og styrket servicekoncept for virksomheder

For at styrke virksomhedskontakten skal alle jobcentre fremadrettet have et tæt samarbejde med virksomhederne inden for tre servicespor:

1. Rekruttering af ledige
2. Uddannelse og opkvalificering af medarbejdere
3. Fastholdelse af sygemeldte medarbejdere

1. Rekruttering af ledige

Virksomhederne skal tilbydes hjælp til rekruttering af ledige. Jobcentrene skal fremadrettet som en del af deres kerneopgaver opsøge relevante virksomheder og tilbyde hjælp til at matche ledige med virksomhedens rekrutteringsbehov.

Det omfatter:

- *Jobformidling.* Jobcentrene skal have som kerneopgave at opsøge virksomhederne og tilbyde dem hjælp til at udsøge, screene og formidle relevante ledige til konkrete stillinger i virksomhederne. Jobformidlingen skal ske på tværs af jobcentre og kommunegrænser, og den skal være koordineret, hurtig og ubureaukratisk. Virksomhederne skal også tilbydes hjælp til etablering af støttet beskæftigelse, hvor det er relevant. Jobformidlingen (også på tværs af kommunegrænser) skal understøttes af en national it-løsning, som sikrer, at der hurtigt bliver fulgt op på virksomhedernes behov for arbejdskraft.
- *Hjælp til selvhjælp.* Virksomheder skal tilbydes hjælp til selv at slå stillinger op gennem et digitalt modul tæt integreret med jobnet.dk. Virksomheden skal kunne oprette jobordrer digitalt, og kan på denne baggrund udvælge relevante kandidater til deres ledige job. Udvælgelsen kan enten finde sted på baggrund af et automatisk match mellem jobordre og CV'er, eller virksomheder kan på baggrund af jobordren udsøge relevante CV'er.

En bedre it-understøttelse af udsøgning af cv'er på tværs af kommuner forventes at være færdig medio 2015. Dette vil blive fulgt op af yderligere it-understøttelse af virksomhedsservice i løbet af 2016 og 2017.

2. Uddannelse og opkvalificering af medarbejdere

Virksomhederne skal tilbydes information og hjælp til at oprette målrettede opkvalificerings- og uddannelsesforløb til en nyansat medarbejder, der kommer fra arbejdsløshed, herunder opkvalificeringsjob.

Det omfatter:

- Jobcentrene kan informere virksomheder om mulighederne for at få hjælp til opkvalificering og uddannelse ved rekruttering af nye medarbejdere fra ledighed.
- Virksomhederne får en digital selvbetjeningsløsning, hvor de selv kan oprette et voksenlærlingeforløb på virksomheden, hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt, jf. *selvstændigt bilag*.

3. Fastholdelse af sygemeldte medarbejdere

Virksomhederne skal tilbydes hjælp til at fastholde sygemeldte og skadelidte medarbejdere.

Det omfatter:

- Jobcentrene informerer virksomheder om mulighederne for hjælp til fastholdelse af medarbejdere i den konkrete situation, herunder om personlig assistent, hjælpemidler, fleksjob og § 56-aftale samt mulighed for delvis raskmelding.
- Der etableres et landsdækkende efteruddannelsesmodul, som opkvalificerer medarbejdere, der arbejder med fastholdelse på arbejdspladsen.

Samtlige services skal understøttes via nye eller forbedrede nationale it-løsninger. Løsningerne udvikles i samarbejde med kommunerne.

Den opsøgende virksomhedskontakt og jobformidling vil fremadrettet være en kernekompetence for jobcentrene. De tre servicespor vil ikke blive reguleret med nye proceskrav i lovgivningen. Kommunerne vil have en generel forpligtigelse ifølge lovgivningen, men de vil have frihed til selv at fastlægge udmøntningen og håndteringen lokalt. Det er vurderingen, at kommunerne vil efterkomme de generelle målsætninger i loven, idet jobcentrene har et ønske om at styrke servicen over for virksomhederne.

Koordineret virksomhedskontakt på tværs af kommuner

Kommunerne skal fremover samarbejde på tværs af kommunegrænserne om virksomhedskontakten. Samarbejde på tværs af kommunegrænser skal understøtte, at jobcentre hurtigt følger op på virksomhedernes behov for hjælp til rekruttering. Det betyder bl.a., at jobcentre skal kigge ud over egen kommunegrænse og samarbejde med øvrige kommuner, når de får kendskab til virksomheder med behov for arbejdskraft.

Kommunerne forpligtes fremadrettet til at drøfte konkrete samarbejder på beskæftigelsesområdet i deres regionale KKR, ligesom det i dag er kendt fra social- og sundhedsområdet. Samarbejdet mellem kommunerne via KKR er aftalebaseret og kan bestå af både konkrete aktiviteter og kampagner.

Det kunne fx være:

- Samarbejde om virksomhedskontakten – fx i forbindelse med større rekrutteringsopgaver, herunder større infrastrukturprojekter, der går på tværs af kommunegrænser.
- Samarbejde om indsatsen for ledige, der kræver specialistkompetencer, herunder at et jobcenter varetager opgaven på vegne af andre jobcentre:
 - Fx indsatsen over for ledige akademikere, hvor det enkelte jobcenter, bortset fra de største byer, har meget få personer i målgruppen og derfor begrænsede muligheder for selv at tilbyde en effektiv og specialiseret indsats.
 - Specialiseret opkvalificering af særlige grupper af ledige, fx til job i off-shore industrien.

Ved at forpligte KKR til at drøfte konkrete samarbejder på beskæftigelsesområdet sikres et operationelt niveau i forhold til at iværksætte konkret samarbejde.

Nationalt kontaktpunkt for store virksomheder

Store og landsdækkende virksomheder skal have mulighed for at henvende sig til et nationalt kontaktpunkt. Kontaktpunktet skal sikre, at virksomhedernes ønsker til service fra beskæftigelsessystemet bliver koordineret på tværs af jobcentre.

De store landsdækkende virksomheder er i dag i løbende kontakt med mange forskellige jobcentre ift. bl.a. rekruttering af ledige og inklusion af svage grupper på arbejdsmarkedet. Virksomhederne oplever, at de mange forskellige kontaktpersoner og jobcentrenes lokale proceskrav udgør en barriere i forhold til samarbejdet. Virksomhederne oplever ligeledes meget store forskelle i jobcentrenes service og tilgang til virksomhedssamarbejdet.

På baggrund af ovenstående har en række større virksomheder bl.a. i regi af Virksomhedsforum for Socialt Ansvar udtrykt et stort ønske om en central indgang til beskæftigelsessystemet – både i forhold til støttet og ordinær beskæftigelse.

Det nationale kontaktpunkt placeres i Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering og vil fungere som et ubureaukratisk bindeled til landets jobcentre. Kontaktpunktet bygger videre på det service- og paradoksberedskab, der blev etableret som led i kontanthjælpsreformen.

Det konkrete samarbejde med virksomhederne vil fortsat skulle foregå lokalt i jobcentrene, som har den personlige kontakt og kendskabet til de ledige samt til de lokale afdelinger af de landsdækkende virksomheder.

Kontaktpunktet skal:

- Have dialog med store landsdækkende virksomheder om de overordnede rammer for service – både i forhold til støttet og ordinær beskæftigelse.
- Understøtte koordination og samarbejde mellem jobcentrene om virksomhedernes konkrete ønsker til service fra beskæftigelsessystemet.
- Tilbyde mulighed for at indgå partnerskabsaftaler med store virksomheder, som over flere år forventer behov for arbejdskraft. Partnerskabsaftalerne kan bl.a. indeholde:
 - bistand i forbindelse med større rekrutteringsrunder, herunder målrettet opkvalificering og uddannelse af ledige
 - fastholdelse af medarbejdere
 - ansættelse af et større antal personer i støttet beskæftigelse

Eksempel

Stor dansk virksomhed med 75 filialer på landsplan ønsker at ansætte ledige i fleksjob

En stor dansk virksomhed med filialer i 75 danske byer og med hovedsæde i Aarhus, har besluttet, at virksomheden skal styrke sin sociale profil.

Virksomhedens centrale HR-afdeling tager derfor kontakt til det nationale kontaktpunkt for at høre, hvilke muligheder, der findes i beskæftigelsessystemet og hvordan HR-afdelingen kan indgå aftale med det samlede beskæftigelsessystem på tværs af kommunegrænserne.

HR afdelingen beslutter, at der skal ansættes én ledige i fleksjob i hver af virksomhedens 75 filialer og aftaler herefter rammerne for disse ansættelser med en medarbejder i det nationale kontaktpunkt.

Herefter tager medarbejderen fra det nationale kontaktpunkt kontakt til jobcentrene i de 75 byer, hvor virksomhedens filialer er placeret og fortæller om den rammeaftale, der er indgået med virksomhedens centrale HR-afdeling omkring ansættelse af ledige i fleksjob.

De respektive jobcentre tager herefter kontakt til de enkelte filialer for at indgå nærmere aftaler omkring ansættelsen af en ledig i fleksjob samtidig med at de præsenterer filialen for relevante kandidater til ansættelsen.

Det sikres på den måde, at den centrale HR-afdeling ikke skal have kontakt med 75 jobcentre for at indgå aftaler, men derimod har én indgang til beskæftigelsessystemet, som sørger for koordineringen mellem landets jobcentre og virksomheden.

Målbretning af offentlig og privat løntilskud

Der foretages en række justeringer, der målbretter og i højere grad harmoniserer offentlig løntilskud i retning af privat løntilskud:

- Kvote- og sanktionssystemet for offentlig løntilskud afskaffes.
- Løntilskudssatsen til det offentlige reduceres fra de nuværende 141,02 kr. pr. time til 105,96 kr. pr. time (2014-sats).
- Løn- og timetalsberegning for offentlig løntilskud bliver forenklet. Varigheden af et privat løntilskud ændres fra i dag maksimalt 12 måneder til maksimalt seks måneder, svarende til varigheden for et offentligt løntilskud og et jobrotationsforløb.
- Den maksimale varighed af offentlig løntilskud ændres fra de nuværende maksimale seks måneder til fire måneder for dagpengemodtagere.
- Der indføres en seks måneders karenperiode for offentlig løntilskud, som allerede i dag findes for private løntilskud.

Det bemærkes, at kontanthjælpsmodtagere også foreslås omfattet af omlægningen.

Kvote- og sanktionssystem

For at gøre det lettere at anvende løntilskudsordningen afskaffes det nuværende kvote- og sanktionssystem, så offentlige arbejdsgivere selv kan vælge, om de ønsker at ansætte en person i løntilskud. Forslaget forventes at medføre en reduktion i antallet af offentlige løntilskudspladser og vil samtidig reducere risikoen for fortrængning af ordinært ansatte.

Reduktion af sats til det offentlige

Løntilskudssatsen til det offentlige reduceres således, at offentlige arbejdsgivere i højere grad selv skal dække udgifterne ved at have en ledig ansat i løntilskud. For at sikre balancerede incitamenter sker der ikke en fuld harmonisering med løntilskudssatsen til det private, der ligger på 70 kr. pr. time.

Løn- og timetalsberegning

Løn- og timetalsberegningen for offentlig løntilskud forenkles, så timelønnen fastsættes én gang årligt. Lønnen vil fortsat svare til personens individuelle ydelse. En forenkling af løn- og timetalsregningen vil gøre det mindre bureaukratisk for de offentlige arbejdsgivere at beregne løn og timetal, når der skal ansættes ledige i offentlig løntilskud.

Varighed af private løntilskud

En sækelse af den maksimale varighed af private løntilskud til seks måneder vil understøtte, at flere ledige kan komme i et privat løntilskudsjob og vil samtidig mindske risikoen for fastholdelse særligt set i lyset af den toårige dagpengeperiode, hvor 12 måneders løntilskud er lang tid.

Varighed af offentlige løntilskud

Den maksimale varighed for offentlige løntilskud ændres fra seks til fire måneder for dagpengemodtagere med henblik på at reducere risikoen for fastholdelse af stærke ledige og understøtte de positive effekter, der findes af offentligt løntilskud for ledige med mere komplekse problemer.

Karensperiode

Der vil gælde de samme regler for karensperioden for offentligt og privat løntilskud. En karensperiode vil sikre, at nyledige - hvoraf mange selv finder job relativt hurtigt - ikke tilbydes offentligt løntilskud tidligt i ledighedsforløbet.

Karensperioden betyder samtidig, at ledige dagpengemodtagere under 30 år ikke kan komme i offentligt løntilskud som ret og pligt tilbud efter tre måneders ledighed.

De eksisterende undtagelser fra en karensperiode på seks måneder for privat løntilskud skal også gælde for offentligt løntilskud. Det vil sige, at karensperioden ikke gælder, hvis personen ikke har en almen eller erhvervsrettet uddannelse på gymnasialt eller højere niveau, er over 50 år eller er enlig forsørger.

Målbretning af jobrotationsordningerne

Med jobrotationsordningen ydes der tilskud til arbejdsgivere, der ansætter en arbejdsløs som vikar i stedet for en af virksomhedens medarbejdere, som midlertidigt deltager i uddannelse.

Der er to jobrotationsordninger: (1) En ordinær jobrotationsordning for ufaglærte og faglærte beskæftigede (lovbunden bevilling) og (2) en særlig jobrotationsordning for beskæftigede med en kort og mellemlang videregående uddannelse (reservationsbevilling). Den særlige ordning er i 2014 udvidet til også at omfatte beskæftigede med en lang videregående uddannelse.

Der har de seneste år været en betydelig stigning i brugen af jobrotation. Udviklingen vurderes at kunne tilskrives en øget opmærksomhed på ordningerne i kommunerne i kombination med, at jobrotation er en økonomisk attraktiv ordning for både kommunen, arbejdsgiveren og den ledige. I lyset af den stigende aktivitet og de dermed stigende udgifter foretages en målbretning af ordningen.

De to jobrotationsordninger målrettes ved, at:

- Varigheden af et jobrotationsvikariat for arbejdsløse afkortes fra 12 måneder til maksimalt seks måneder i lighed med reglerne for løntilskudsjob.
- Ordningerne målrettes langtidsledige, ved at kravet til forudgående ledighed hæves fra tre til seks måneder.
- Statsrefusionen til kommunerne reduceres fra de nuværende 100 pct. til 60 pct.
- Muligheden for at kombinere elev- og lærlingeforløb med ansættelse af jobrotationsvikar i jobrotationsforløb afskaffes permanent.

Samtidig hæves rammebevillingen på den særlige jobrotationsordning med 200 mio. kr. årligt.

Afkortet varighed af jobrotationstilskud

Afkortningen af den maksimale tilskudsperiode til jobrotationsforløb til maksimal seks måneder begrænser risikoen for, at jobrotationsvikarer fastholdes i støttet beskæftigelse.

Det medfører endvidere, at flere vikarer får mulighed for at opnå konkret erhvervs-erfaring. Virksomhederne vil med afkortningen af tilskudsperioden fortsat kunne ansætte fx to vikarer af hver seks måneders varighed som erstatning for en medarbejder, der efteruddannes i 12 måneder. Ledige ansatte i jobrotationsvikariater vil fortsat kunne vikariere for flere beskæftigede.

Målbretning mod langtidsledige

Et krav om seks måneders forudgående ledighed vil mindske risikoen for, at ordningen fastholder nyledige i støttet beskæftigelse. Samtidig vil det målrette ordningen til arbejdsløse, der har en længere ledighedsperiode bag sig.

Reduceret statsrefusion til kommunerne

I dag modtager kommunerne 100 pct. refusion i forbindelse med jobrotation. For at understøtte, at kommunerne bruger jobrotation, hvor det vurderes at understøtte den lediges tilbagevenden til arbejdsmarkedet sænkes statsrefusionen til kommunens udgifter til jobrotationsydelse fra de nuværende 100 pct. til 60 pct.

Det skal ses i sammenhæng med den kommende refusionsomlægning, hvor refusionen aftappes over tid. Såfremt refusionen på jobrotationsforløbet ikke justeres, vil det isoleret set øge kommunernes tilskyndelse til at anvende jobrotation.

Det bemærkes, at kommunerne under ét fortsat vil blive kompenseret for den resterende del af udgifterne via budgetgarantien.

Afskaffelse af kombinerede elev- og lærlingeforløb med jobrotationsforløb

En permanent afskaffelse af muligheden for at kombinere elev- og lærlingeforløb med jobrotationsforløb vurderes at målrette ordningen betydeligt. En analyse fra Deloitte foretaget for Beskæftigelsesministeriet viser, at ca. 60 pct. af aktiviteten i 2013 på den ordinære jobrotationsordning bestod af disse forløb.

Det skal også ses i sammenhæng med, at muligheden for at kombinere jobrotation og lærlingeforløb indebærer, at virksomheder *dels* kan modtage jobrotationsydelse for elever, når de er i praktik i virksomheden, og *dels* at virksomheden får udbetalt både lønrefusion via AUB og jobrotationsydelse i elevens skoleperioder.

Muligheden er midlertidigt lukket med virkning fra sommeren 2013. Der er derfor ikke yderligere tilgang af elev- og lærlingeforløb i jobrotationsordningen. Eksisterende forløb vil dog fortsætte, og de sidste elev- og lærlingeforløb forventes at være afsluttede i 2017.

Hævet rammebevilling til den særlige jobrotationsordning

Rammebevillingen på den særlige jobrotationsordning hæves permanent med 200 mio. kr. årligt. Det skal ses i lyset af, at den afsatte bevilling de seneste år ikke har været tilstrækkelig til at dække efterspørgslen, og ordningen derfor løbende er blevet tilført midlertidige bevillingsløft.

Et permanent løft vil sammen med de ovennævnte målretninger indebære, at bevillingen til den særlige jobrotationsordning skønnes at afspejle det reelle forbrug.

Derudover indføres der en bemyndigelse til beskæftigelsesministeren med henblik på at kunne fastsætte nærmere regler om kommunernes administration af ordningerne, hvilket skal sikre en mere ensartet og retvisende administration af ordningerne på tværs af jobcentre. Det skal ses i sammenhæng med, at jobrotationsordningen som udgangspunkt er etableret som en meget fleksibel og ubureaukratisk ordning, hvilket i betragtning af ordningens omfang ikke længere er hensigtsmæssigt.

Virksomhedspraktik og trainee-indsats

Brugen af virksomhedspraktik og trainee-ordningen styrkes på følgende måde:

Trainee-indsats forlænges:

- Den eksisterende trainee-indsats for nyuddannede inden for AC-området og FTF-området bliver forlænget i en toårig periode.
- Ordningen indebærer, at der gives tilskud til trainee-forløb målrettet nyuddannede, som endnu ikke har været i ordinær beskæftigelse efter endt uddannelse.

Virksomhedspraktik i op til otte uger for dimittender:

- Arbejdsløse dimittender med en videregående uddannelse får mulighed for at komme i virksomhedspraktik i op til otte uger. Normalt kan et praktikophold højst vare fire uger. Det er jobcenteret, der ud fra en konkret vurdering skal bevillige det længere praktikophold.

Trainee-indsats

I forbindelse med finansloven for 2012 blev der afsat 20 mio. kr. fordelt over årene 2012 og 2013 til at få flere nyuddannede ind i et såkaldt trainee-forløb. AC og FTF udmønter trainee-indsatsen for deres respektive målgrupper.

Et trainee-forløb kan bestå af forskellige tilbud, herunder kurser/uddannelse, virksomhedspraktik/løntilskudsjob eller en kombination heraf. Der blev fastsat måltal for indsatsen, som betyder, at AC og FTF hver især skal opnå 1.000 trainee-forløb for deres respektive målgrupper.

Trainee-indsatsen er afsluttet 1. kvartal 2014. En evaluering af trainee-ordningen er igangsat primo april 2014 og forventes afsluttet i sommeren 2014. Erfaringerne herfra vil i det omfang, det er relevant, blive indarbejdet i fremadrettede trainee-indsats.

Virksomhedspraktik i op til otte uger

Efter gældende regler kan et tilbud om virksomhedspraktik for ledige højst vare fire uger. Derudover eksisterer der i dag en forsøgsordning, hvor jobcentre kan give dimittender tilbud om virksomhedspraktik i op til otte uger.

De nuværende regler for virksomhedspraktik giver ledige mulighed for relativt korte praktikophold. Forlængelsen af praktikopholdet vil gøre det mere attraktivt for arbejdsgivere at indgå aftale om virksomhedspraktik med dimittender.

Indsats sidst i ledighedsperioden

Forsikrede ledige med mellem 16-22 måneders ledighed får en intensiveret aktiv indsats:

- Forsikrede ledige indkaldes efter 16 måneders ledighed til en supplerende samtale i jobcenteret, hvor der sker en revurdering af indsatsen målrettet den ledige. A-kassen deltager i samtalen.
- Jobcenteret skal tilbyde den ledige en tæt kontakt og intensiveret indsats og job-søgningsstøtte. Dette kan fx indebære:
 - Forsikrede ledige kan efter 16 måneders ledighed få tildelt en personlig jobformidler i den resterende del af dagpengeperioden.
 - Som et forsøg vil ledige med 16 måneders ledighed og derover kunne tilbydes et kombinationsforløb med hyppigere samtaler og et virksomhedsrettet tilbud. Der lægges op til korte kombinationsforløb. Den ledige tilknyttes en jobkontaktperson i virksomheden, når den ledige er i det virksomhedsrettede forløb.

Jobcentrene kan vælge at tildele en personlig jobformidler til ledige, der har behov herfor. En personlig jobformidler kan formidle konkrete job til den ledige og kan dermed bidrage til en tæt kontakt med virksomhederne i den sidste del af ledighedsperioden.

Jobcenteret kan i dag allerede tilbyde et intensiveret kontaktforløb sidst i ledighedsperioden, men der er i dag ikke særlige regler herfor.

Kvalitet i indsatsen for ledige i særlig risiko for langtidsledighed

Der gennemføres i samarbejde med jobcentrene og a-kasserne et udviklingsprojekt, der sætter fokus på indholdet i den gode og effektfulde indsats for forsikrede ledige med risiko for langtidsledighed.

Udviklingsprojektet vil tage afsæt i erfaringerne fra ”Den gode samtale”, hvor den arbejdsløse selv har indflydelse på samtalerne med sagsbehandleren. Erfaringerne viser blandt andet, at de arbejdsløse har fået et mere positivt samarbejde med sagsbehandleren i a-kassen, og at fokus i højere grad er gået fra kontrol til jobbrettet og professionel hjælp til at komme i arbejde.

Projektet forankres i Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering og gennemføres i det første halvandet år efter reformens ikrafttræden.

Konkret skal arbejdet udvikle og understøtte jobsøgnings- og samtaleaktiviteter for arbejdsløse i risiko for langtidsledighed og arbejdsløse, som allerede har haft et længerevarende ledighedsforløb. Det skal således understøtte jobcentrenes indsats og medvirke til, at målgruppen får en effektiv indsats, der er målrettet deres behov.

Der kan for eksempel gennem erfaringsopsamling kortlægges følgende:

- *Det udbytterige samtaleforløb:* Der kan fokuseres på, hvilke typer samtaler der kan være særligt relevante for målgruppen, hvilket indhold samtalen skal udbygges med, så det understøtter målgruppens behov, og hvordan et godt samtaleforløb planlægges, så det tager udgangspunkt i den enkelte arbejdsløse og understøtter, at den arbejdsløse kommer i beskæftigelse.
- *De gode jobstøtteaktiviteter:* Sammen med jobcentrene og a-kasser kortlægger Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, hvad der kan være gode jobstøtteaktiviteter, der særligt understøtter, at målgruppen kommer i beskæftigelse. Det kan være en afdækning af effekterne for målgruppen af workshops om jobsøgning, forberedelse af jobsamtaler samt kompetenceafklaring eller jobklubber, hvor arbejdsløse kan udveksle erfaringer om f.eks. jobsøgning og brug af netværk, herunder om disse aktiviteter med fordel kan målrettes målgruppen.
- *Håndtering af ledige, der mangler motivation:* I samarbejde med jobcentrene og a-kasser kortlægger Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, hvordan jobcentrene kan hjælpe arbejdsløse, der mangler motivation og selvtillid eksempelvis ved brug af personlig coaching eller jobhjælp i form af intensiv jobformid-

ling.

- *Et udbytterigt kombinationsforløb sidst i ledighedsperioden:* Dagpengemodtagere med mere end 16 måneders ledighed kan som led i en forsøgsordning få tilbudt et særligt, kort kombinationsforløb, der består af et intensivt samtaleforløb i jobcentret og et virksomhedsrettet tilbud og en jobkontaktperson. I samarbejde med jobcentre og a-kasser kortlægger Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, hvordan et godt kombinationsforløb planlægges, så det tager udgangspunkt i den enkelte arbejdsløse og understøtter, at den arbejdsløse kommer i beskæftigelse.
- *Et udbytterigt forløb med den personlige jobformidler sidst i ledighedsperioden:* I samarbejde med jobcentre og a-kasser kortlægger Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, på baggrund af erfaringerne fra akutindsatsen, hvordan et godt forløb med en personlig jobformidler planlægges, så det tager udgangspunkt i den enkelte arbejdsløse og understøtter, at den arbejdsløse kommer i beskæftigelse.

Der etableres en forsøgspulje, som kommunerne kan ansøge til brug for iværksættelse af forsøgs- og udviklingsaktiviteter med henblik på at understøtte, at målgruppens beskæftigelseschancer øges. Puljen forankres i Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering er ansvarlig for projektet og den efterfølgende udrulning, der sker i tæt dialog med i kommunerne. Både a-kasser og kommuner inddrages i udviklingen af projektet. Forsøgs- og udviklingsaktiviteterne skal evalueres, hvilket foretages af eksterne konsulenter. Resultaterne fra erfaringsopsamlingen og forsøgspuljen formidles til medarbejderne i jobcentre bl.a. via vejledninger, workshops, undervisnings- og træningsforløb.

For at sikre sammenhæng og integration af viden i forhold til de fremadrettede samtale- og jobsøgningsaktiviteter, vil formidlingen af erfaringer, best-practice mv. blive udrullet som supplement til implementeringen af forslaget om det intensive rede kontaktforløb.

Endvidere afsættes en pulje på 10 mio. kr. årligt til særlige indsatser til ledige over 50 år, herunder forsøg med særlig fokus på jobformidling.

Kompetenceudvikling for jobkonsulenter

Der afsættes i alt 150 mio. kr. i perioden 2015 til 2020 til at kompetenceudvikle og videreudanne medarbejdere og ledere i jobcentre og a-kasser. En investering i kompetenceudvikling skal understøtte et mere professionelt beskæftigelsessystem og øge kvaliteten af hjælpen til arbejdsløse og virksomheder.

Kommuner og a-kasser skal delvist medfinansiere kompetenceudviklingen, og både KL og AK-Samvirke samt andre relevante interessenter inddrages i arbejdet med at afdække uddannelses- og efteruddannelsesbehovet, som kan danne grundlag en prioriteret udmøntning af midlerne.

Det bemærkes i den sammenhæng, at der i dag er ca. 13.000 (fuldtidspersoner) ansat i jobcentre og a-kasser.

De afsatte midler kan fx anvendes til at udvikle og styrke eksisterende uddannelsesspor og skabe nye efteruddannelsesmuligheder.

De afsatte midler vil således give mulighed for, at flere medarbejdere i jobcentre og a-kasser fremadrettet vil kunne deltage i:

- *Særligt udviklede grund- og efteruddannelseskurser, fx et landsdækkende grundkursus for ansatte i jobcentre og a-kasser, som understøtter en fælles metode og faglig viden på tværs af ansatte i jobcentre/a-kasser, og efteruddannelsesmoduler, som opkvalificerer medarbejdere i jobcentre og a-kasser i arbejdsmarkeds- og brancheforhold, typiske rekrutteringsmetoder indenfor forskellige brancher, metoder til matching og metoder til overvågning af arbejdsmarkedet, fastholdelse på arbejdspladsen etc.*
- *Efteruddannelsesmoduler på akademi- og diplomuddannelsesniveau.*
- *Certificeringskurser i brugen af afklaringsværktøj, så jobkonsulenterne kan blive certificeret i brug af afklaringsværktøjet for at sikre, at værktøjet understøtter den faglige vurdering i jobkonsulentens daglige arbejde.*

De særligt udviklede grund- og efteruddannelseskurser skal udvikles i samarbejde med repræsentanter fra jobcentre og a-kasser, ligesom den mest hensigtsmæssige placering af kurserne skal undersøges.

Deltagelse i al efter-/videreuddannelse skal være delvist brugerfinansieret for at sikre kvalificeret anvendelse af midlerne.

Samtidig kan der sættes fokus på indholdet i socialrådgiveruddannelsen og andre uddannelsesmoduler, der bliver udbudt af professionshøjskolerne, fx Akademiud-

dannelsen i beskæftigelse og Diplomuddannelsen i beskæftigelse. Dette kan medvirke til at sikre, at de fremtidige medarbejdere og ledere i jobcentre og a-kasser har en øget viden om arbejdsmarkedets funktionsmåde og beskæftigelsesindsatsen. Dette kan ske ved, at Beskæftigelsesministeriet indgår i drøftelser med Danske Professionshøjskoler om udviklingen af de eksisterende uddannelser, herunder behovet for at udvikle nye uddannelser eller uddannelsesmoduler rettet mod beskæftigelsesområdet, fx en jobformidleruddannelse.

Afklaringsværktøj

For tidligt at kunne sætte ind over for arbejdsløse, der er i risiko for langtidsledighed, udvikles der et landsdækkende afklaringsværktøj til at afklare den enkelte arbejdsløse og vedkommendes risiko for langtidsledighed.

Afklaringsværktøjet skal understøtte jobcentre og a-kasserne i tilrettelæggelsen af en indsats, der er tilpasset den enkelte lediges konkrete behov. Værktøjet skal understøtte jobkonsulenternes arbejde, når de skal vurdere den enkelte arbejdsløses muligheder for at komme i job og skal tilrettelægge indsatsen ud fra den enkeltes forudsætninger. Valg af tilbud eller jobstøtteaktiviteter skal dog altid basere sig på jobkonsulentens samlede faglige vurdering.

Følgende kriterier er eksempler på forhold, der kan indgå i afklaringen: Ledigheds-historik, alder, tidligere beskæftigelse, herkomst, uddannelsesmæssig baggrund og årsag til ledighed.

Målgruppen for værktøjet er både arbejdsløse og jobkonsulenter i jobcentre og a-kasser. Den arbejdsløse og jobkonsulenter skal til enhver tid kunne tilgå oplysninger fra afklaringsværktøjet. Det betyder samtidig, at værktøjet ikke kun anvendes i starten af ledighedsperioden, men også til løbende at vurdere den arbejdsløses muligheder for at komme i job.

Jobkonsulenter, der skal bruge afklaringsværktøjet, certificeres i brugen heraf.

Afklaringsværktøjet vil blive udviklet på en sådan måde, at det bliver muligt for a-kasserne og jobcentre på et mere overordnet niveau at lave tilpasninger.

Der skal i forbindelse med det landsdækkende afklaringsværktøj udvikles et dialogværktøj, der skal understøtte en løbende dialog mellem jobkonsulenter og den arbejdsløse – også på tværs af jobcentre og a-kasser – omkring de resultater, som afklaringsværktøjet løbende viser.

Dialogværktøjet skal blandt andet kunne:

- Fungere som et kommunikationsredskab mellem jobcentret, a-kassen og den arbejdsløse (via Jobnet.dk, sms eller mail), herunder at give arbejdsløse målrettet information om fx jobåbninger.
- Opsamle viden fra afklaringsværktøjet og jobloggen og dele den på tværs af jobcentre og a-kasser som input til jobkonsulenternes faglige vurdering af den rette indsats for den arbejdsløse, fx tilbud og jobsøgningsstøtteaktiviteter.

Tidsplan

Afklaringsværktøjet udvikles trinvist og første version vil stå klar medio 2015, og sidste trin vil være færdiggjort primo 2017. Kravspecifikation, behovsafdækning, udvikling og implementering af afklaringsværktøjet og dialogværktøjet forestås af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering i tæt samarbejde med kommunerne, a-kasserne og evt. andre relevante interessenter.

Både afklaringsværktøjet og dialogværktøjet bygger på initiativer, der allerede er iværksat i forbindelse med kontanthjælpsreformen. Ved udviklingen inddrages derudover internationale erfaringer.

Arbejdsprocesser i kommuner afbureaukratiseres

En række elementer i beskæftigelsesindsatsen skal afbureaukratiseres, så arbejdsprocesser i kommunerne forenkles, og der sikres mere effektive arbejdsgange.

Gennemskrivning af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og lov om ansvaret for styringen af den aktive beskæftigelsesindsats

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og lov om ansvaret for styringen af den aktive beskæftigelsesindsats erstattes af helt ny lovgivning. Det sker ved at gennemskrive, sanere og forenkle de nuværende love. Initiativet skal, sammen med de øvrige regelforenklingsinitiativer, gøre lovene enklere at administrere for kommunerne og lettere at forstå for borgerne.

Gennemskrivningen og forenkling af reglerne er et omfattende arbejde, da reglerne er blevet til via mange forskellige forlig igennem årene. Arbejdet kan således involvere flere forskellige forligskredse, som skal være enige om den samlede lov.

Alle 16 målgrupper i LAB¹ vil kunne være omfattet af initiativet.

Klare beskæftigelsespolitiske mål og beskæftigelsesplaner

Beskæftigelsesministeren udmelder årligt beskæftigelsespolitiske mål, der angiver retning i tilrettelæggelsen af den kommunale indsats, som kommunerne kan lade sig inspirere af i beskæftigelsesindsatsen, men som kommunerne ikke har pligt til at efterleve. Kommunerne udarbejder med udgangspunkt heri en beskæftigelsesplan tilpasset de lokale forhold og udfordringer.

Alle øvrige form og proceskrav til udformningen af beskæftigelsesplanen og resultatrevisionen afskaffes, ligesom der ikke længere fastlægges centrale kvantitative resultatkrav.

Kommunerne får således selv mulighed for at tilrettelægge processen med udarbejdelse af beskæftigelsesplanen, så den i højere grad kan tilpasses de lokale forhold, og skal ikke længere udarbejde en særskilt resultatrevision.

Alle 16 målgrupper i LAB vil være omfattet af initiativet.

¹ Målgrupper omfattet af LAB: Dagpengemodtagere, jobparate og aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, revalidender, sygedagpengemodtagere, fleksjobbere, førtidspensionister, personer med handicap der har gennemført en 18 måneders uddannelse, personer under 18 år med behov for uddannelse- og beskæftigelsesfremmende indsats, ledige selvforsørgende, modtagere af ressourceforløbsydelse, uddannelsesparate og aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere, modtagere af midlertidig arbejdsmarkedsydelse, personer omfattet af uddannelsesordningen som har opbrugt dagpengerechten.

Bestemmelser om dialog mellem de nuværende beskæftigelsesregioner og kommuner afskaffes

De gældende bestemmelser om en fastlagt dialog mellem de nuværende beskæftigelsesregioner og kommunerne omkring indsats og resultater afskaffes, hvormed dialogen mellem kommunerne og det statslige beskæftigelsessystem alene bliver behovsbestemt.

Alle 16 målgrupper i LAB vil være omfattet af initiativet.

Organisatoriske bindinger i kommunerne afskaffes

De regler, der regulerer jobcentres organisering og opgaveplacering, afskaffes, så de kommunale forvaltninger i højere grad selv kan tilpasse deres administration til de lokale forhold. Eneste tilbageværende krav er, at kommunerne skal have et jobcenter i kommunen, hvor beskæftigelsesindsatsen over for borgere og virksomheder varetages.

Med forslaget vil de kommunale forvaltninger i højere grad kunne tilpasse deres administration til lokale forhold, herunder udvalgsstruktur i kommunalbestyrelsen eller andre konkrete hensyn. Forslaget vil bidrage til at understøtte mere hensigtsmæssige og smidige arbejdsgange i kommunerne, og bedre mulighed for at yde en helhedsorienteret indsats over for borgerne.

Alle 16 målgrupper i LAB vil være omfattet af initiativet.

Strafrefusion ophæves

Reglerne om strafrefusion ophæves på tværs af ydelsesgrupper. Strafrefusion har siden 1. januar 2013 været suspenderet, da kommunerne brugte mange administrative ressourcer på at dokumentere og kontrollere, at arbejdsløse blev aktiveret rettidigt. Samtidig betød strafrefusionen også i nogle tilfælde aktivering for aktiveringsens skyld. Suspensionen har ikke ført til, at kommunerne har slækket på rettidigheden, og derfor foreslås det, at strafrefusionen ophæves permanent.

Dagpengemodtagere, modtagere af arbejdsmarkedsydelse, og kontanthjælpsmodtagere vil være omfattet af initiativet.

Jobcentre med afvigende resultater skal ikke tvinges til at bruge andre aktører

Muligheden for indgreb over for jobcentre, hvis resultater afviger væsentligt fra sammenlignelige jobcentre afskaffes. Derfor skal jobcentre ikke længere kunne pålægges af beskæftigelsesministeren at bruge andre aktører i beskæftigelsesindsatsen, hvis deres resultater afviger væsentligt fra sammenlignelige jobcentre.

Alle 16 målgrupper i LAB vil være omfattet af initiativet.

Den ledige skal fremover kun have en plan, og den skal gøres enklere

Jobplanen for den ledige afskaffes. Alle borgere, der får en indsats i jobcentret, skal fremover kun have én "Min Plan", der vises for borgeren på Jobnet.dk. Her vil alle aftaler om aktive tilbud fremgå, så den arbejdsløse og jobkonsulenten har et samlet overblik.

Der skal således alene dokumenteres i og gælde én plan for indsatsen på tværs af ydelsesgrupper. Kommunernes sagsbehandlere vil kunne se de samme oplysninger som borgeren, og det vurderes at blive enklere at foretage skift mellem forskellige typer planer, fx når borgeren bliver syg eller skifter ydelse. Alle aftaler om aktive tilbud skal fremgå af "Min plan" på Jobnet. Dette vil være en administrativ lettelse for sagsbehandlere, der kan se den historiske, den aktuelle og den fremadrettede indsats i én plan – "Min plan".

Alle 16 målgrupper i LAB vil være omfattet af initiativet.

Afbureaukratisering af offentligt løntilskud

Løn- og timetalsberegning for offentligt løntilskud forenkles. En forenkling af løn- og timetalsregningen vil gøre det mindre bureaukratisk for de offentlige arbejdsgivere at beregne løn og timetal, når der skal ansættes ledige i offentligt løntilskud. Løn- og timetalsberegningen for offentligt løntilskud forenkles således, at timelønnen fastsættes én gang årligt. Lønnen vil fortsat svare til personens individuelle ydelse. Samtidig afskaffes kvote og sanktionssystemet, således at offentlige arbejdspladser ikke længere forpligtes til at ansætte ledige i løntilskud.

Dagpengemodtagere, kontanthjælpsmodtagere, uddannelseshjælpsmodtagere og ressourceforløbsmodtagere vil være omfattet af initiativet.

Kommunerne skal ikke længere offentliggøre enhedsomkostninger

Alle krav om, at kommunerne skal offentliggøre egne enhedsomkostninger for beskæftigelsesindsatsen efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, med henblik på at konkurrencevilkår og omkostningsforhold bliver gennemskuelige, afskaffes.

Kravet bidrager ikke i praksis til mere gennemskuelige konkurrencevilkår og vurderes dermed at påføre kommunerne unødigt meradministration.

Alle 16 målgrupper i LAB vil være omfattet af initiativet.

Statens mulighed for at gennemføre statslige rammeudbud afskaffes

Kommunerne gennemfører i dag egne udbud med andre aktører. Derfor afskaffes statens mulighed for at gennemføre statslige rammeudbud, hvor kommunerne har pligt til at anvende andre aktører i udførelsen af den aktive beskæftigelsesindsats.

Afskaffelsen af de obligatoriske statslige rammeudbud har ikke haft konsekvenser for kvaliteten af beskæftigelsesindsatsen. Kommunerne har selv udviklet kapacitet til at gennemføre udbud og aftaler med andre aktører, og efterspørger ikke statslige rammeudbud. Der er derfor ikke nogen særlig begrundelse for at opretholde muligheden for at gennemføre statslige rammeudbud, hvor kommunerne har pligt til at anvende andre aktører. Initiativet vil mindske den centrale styring af kommunerne.

Alle 16 målgrupper i LAB vil være omfattet af initiativet.

Enkel og mere effektiv administration via digitalisering

Der gennemføres en række afbureaukratiserende forslag, som skal forenkle en række arbejdsprocesser i kommunerne og forbedre mulighederne for en mere effektiv styring af indsatsen, bl.a. ved øget digitalisering, herunder:

- Digitalisering af voksenlærlingeordningen.
- Afskaffelse af formkrav ift. befordringsgodtgørelsen.
- Selvbooking af samtaler

Digitalisering af voksenlærlingeordningen

Ansøgning om voksenlærlingetilskud og refusionsanmodningerne behandles i dag efter objektive krav, ligesom alle oplysninger og kontroller, som er forbundet med ansøgningen om oprettelse af voksenlærlingepladser kan tilgås i eksisterende registre. Det er derfor enighed om, at ansøgning om tilskud og anmodning om udbetalinger heraf i forbindelse med voksenlærlingeordningen digitaliseres for dermed at lette brugen af ordningen for erhvervslivet og frigøre administrative ressourcer i jobcentrene.

Afskaffelse af formkrav ift. befordringsgodtgørelsen

Formkrav i forhold til befordringsgodtgørelse afskaffes. Det indebærer, at kommunerne og a-kasserne i højere grad selv kan administrere og tilrettelægge udbetalingen af befordringsgodtgørelsen afhængig af tilbuddets varighed. Udbetalingen af godtgørelse skal fortsat være bagudrettet.

Selvbooking af samtaler

Det fremgår af udspillet til reform af beskæftigelsesindsatsen, at den enkelte arbejdsløse selv skal booke samtaler med jobcentret og a-kassen samt jobsøgningsaktiviteter i den første del af ledighedsperioden. Formålet hermed er at sikre, at den ledige kan tilrettelægge sit eget kontaktforsøg og dermed få større ansvar for egen indsats.

Samtidig vil initiativet give mulighed for at orientere om aflysning eller flytning af samtaler via SMS, og vil medføre en administrativ lettelse, fordi jobcentre og a-kasserne ikke skal bruge tid på at indkalde de ledige og fordi der spares ressourcer til breve m.v. Borgere, der ikke har forudsætningerne for at selvbooke samtaler, skal have mulighed for at bede om at blive indkaldt til samtaler.

Det bemærkes, at der med kontanthjælpsreformen blev aftalt, at kontanthjælpsmodtagerne skal have mulighed for selvbooking.

Bedre organisering og styrket partsinddragelse

Der er aftalt følgende:

- *Styrket og forenklet partsinddragelse:* Der oprettes nye Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR), der dækker hvert sit arbejdskraftopland, og som får til opgave at varetage opgaverne med at koordinere samarbejdet på tværs af kommunerne og a-kasser med fx VEU-centrene og de regionale vækstråd.

De nye Regionale Arbejdsmarkedsråd skal erstatte de nuværende 94 lokale beskæftigelsesråd og fire regionale beskæftigelsesråd. Den præcise geografiske opdeling af de nye råd skal drøftes med arbejdsmarkedets parter og forligskredsen. Kommunerne kan fortsat have lokale råd, hvis de ønsker det.

- *Stærkere tværkommunalt samarbejde:* Kommunerne forpligtes til at drøfte konkrete samarbejder på beskæftigelsesområdet i regi af de nuværende fem Kommunekontakttråd (KKR), som er sammensat af alle kommuner i den enkelte region.
- *En mere entydig og effektiv organisering:* Den statslige styring af beskæftigelsesindsatsen samles i Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR). Beskæftigelsesregionerne nedlægges, og der oprettes tre decentrale arbejdsmarkedskontorer, der placeres i Aalborg, Odense og Roskilde. De centrale arbejdsmarkedskontorer skal sikre lokal forankring og skal sekretariatsbetjene de nye Regionale Arbejdsmarkedsråd.

Arbejdsmarkedets parter er i dag repræsenteret i de lokale beskæftigelsesråd (LBR), de regionale beskæftigelsesråd (RBR) og i Beskæftigelsesrådet (BER). På lokalt niveau har parterne i dag en rådgivende funktion i forhold til kommunen, hvor fokus først og fremmest er rettet mod resultaterne af indsatsen i det enkelte jobcenter. På regionalt niveau har parterne først og fremmest haft fokus på overvågning af udviklingen på arbejdsmarkedet og på opfølgning på resultaterne af beskæftigelsesindsatsen i jobcentrene.

Den statslige del af beskæftigelsessystemet er i dag organiseret på centralt niveau (STAR) og i fire beskæftigelsesregioner.

Nye regionale arbejdsmarkedsråd

Den nuværende partsstruktur forenkles. Der etableres nye RAR, der skal understøtte samarbejdet på tværs af kommuner og a-kasser, samt øvrige aktører, herunder indgå i et tæt samarbejde med VEU-centre og vækstråd. Der vil dermed ske et fokusskifte i parternes involvering i beskæftigelsesindsatsen væk fra opfølgning på indsats og resultater til konkret understøtning af samarbejde og koordinering på tværs af de enkelte kommuners indsatser.

Den endelige geografiske opdeling af de nye RAR skal drøftes med arbejdsmarkedets parter og forligskredsen. RAR får samtidig en rolle i udmøntningen af midler til uddannelse, jf. særskilt forslag om den regionale uddannelsespulje.

Styrket kommunalt samarbejde gennem KKR

Kommunekontaktrådene (KKR) forpligtes til at drøfte konkrete samarbejder på beskæftigelsesområdet i regi af de nuværende fem Kommunekontaktråd (KKR), som er sammensat af alle kommuner i den enkelte region.

Det kan fx være ift. at sikre en øget koordinering af virksomhedssamarbejdet eller indsatser, der kræver specialiseret viden som fx AC-indsatsen. Det fastlægges ikke, hvilke emner kommunerne skal samarbejde omkring eller hvad samarbejdet skal bestå af. Det overlades til kommunerne at fastlægge.

Ny statslig organisering

De fire beskæftigelsesregioner nedlægges. For at sikre en lokal forankring, etableres tre decentrale arbejdsmarkedskontorer under STAR, der placeres i Aalborg, Odense og Roskilde.

De decentrale arbejdsmarkedskontorer får til opgave at understøtte implementeringen af reformer på beskæftigelsesområdet, yde sekretariatsstøtte til RAR, understøtte en sammenhængende virksomhedsindsats og varetage forvaltningsmæssige opgaver. RAR skal derfor sikres en ensartet og professionel statslig sekretariatsbetjening, der samtidig har det nødvendige lokalkendskab.

Afskaffelse af G-dage for korttidsansættelser

G-dage for personer med mindre end tre måneders ansættelse afskaffes gradvist. Afskaffelsen vil betyde, at der udbetales arbejdsløshedsdagpenge for de dage, hvor der tidligere blev udbetalt G-dage fra en arbejdsgiver.

For virksomhederne betyder det, at de får en større fleksibilitet i forbindelse med kortsigtet ansættelse af arbejdskraft, som det eksempelvis særligt er gældende i vikarbranchen. Endvidere vil det betyde en administrativ lettelse for virksomhederne i forbindelse med udbetalingen af G-dage.

Afskaffelsen af G-dage vil ske gradvist, så den 3. G-dag afskaffes pr. 1. januar 2015, den 2. G-dag afskaffes i 2017, og den sidste G-dag afskaffes i 2018, hvor ordningen vil være fuldt udfaset.