



## **HK Kommunals indspil til gennemskrivning af Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats**

Både medarbejderne i landets jobcentre, borgere og virksomheder oplever, at beskæftigelseslovgivningen er knopskudt i en sådan grad, at det er svært at finde hoved og hale i bestemmelserne. For borgerne betyder det, at de har svært ved at finde ud af, hvilke regler, der gælder for dem og hvad de betyder. For medarbejderne betyder det, at de bruger uforholdsvist meget tid på unødvendig administration. Og samspillet mellem medarbejder, borger og virksomheder risikerer at lide under rigid detailregulering.

Det er derfor meget positivt, at vi nu er blevet stillet en forenkling af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats i udsigt og HK Kommunal, der organiserer størstedelen af de ansatte på landets jobcentre, ser frem til at kunne bidrage til denne.

### **En overskuelig og forståelig lov**

Rigtig mange borgere kommer i løbet af deres arbejdsliv i kontakt med et jobcenter enten pga. ledighed eller sygdom. De fleste forløb er kortvarige, mens andre er ledige eller sygemeldte i længere perioder eller kommer i støttet beskæftigelse.

For alle målgrupper gælder det dog, at de love og regler, der gælder for beskæftigelsesindsatsen er uoverskuelige. Samtidig bruger medarbejderne uforholdsvist meget tid på unødige administration snarere end kontakten med borgere og virksomheder.

Det bør derfor være det bærende princip for den forestående gennemskrivning, at lov om en aktiv beskæftigelsesindsats bliver så enkel og overskuelig som muligt.

HK Kommunal anbefaler derfor en ny og mere enkel struktur i loven samt en sproglig gennemskrivning, så alle borgere kan forstå, hvilke regler der gælder for dem og hvad de betyder.

På samme måde skal det være muligt for virksomheder, at få et overblik over, hvilke muligheder de har for at byde konstruktivt ind i forhold til for eksempel borgere på særlige vilkår, både når de har indgået en aftale med jobcenteret og når de har ønske om det.

En sproglig gennemskrivning bør også indebære, at man kalder tingene ved rette navn. En ret er ikke en ret, hvis man bliver sanktioneret, hvis man siger nej. Så er det en pligt og bør naturligvis kaldes en pligt. Desuden anbefaler vi, at gennemskrivningen også fører til en harmonisering af tidsbegreber, så tidsperioder opgøres ens.

### **Sammenhæng til Serviceloven**

En del borgere med sammensatte problemer vil ofte have behov for hjælp fra både lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og fra Serviceloven og de to love kan spille sammen. Et tilbud efter Serviceloven kan således medvirke til, at en borger rykker tættere på arbejdsmarkedet mens et tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats kan medvirke til at afhjælpe sociale problemer. Men den

mangel på sammenhæng og koordinering mellem de to love kan føre til, at indsatser modvirker hinanden.

HK Kommunal anbefaler derfor, at gennemskrivningen af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats bidrager til større sammenhæng.

### **Færre målgrupper og samme muligheder til alle**

Antallet af målgrupper i den nuværende lovgivning opleves af borgere såvel som af medarbejdere som unødigt kompliceret. En del ydelser, tilbud og tidsperioder er desuden sammenfaldende, men visiteres ud fra forskellige paragraffer alene på grund af målgrupperne.

HK Kommunal foreslår, at målgrupperne i loven forenkles, så der fremover er 5 målgrupper:

- Forsikrede ledige (dagpengemodtagere)
- Ikke-forsikrede jobparate ledige (kontanthjælpsmodtagere)
- Ledige under 30 år (oftest med et uddannelsessigte)
- Borgere med andre udfordringer end ledighed
- Sygedagpengemodtagere

HK Kommunal anbefaler, at regler og tilbud der er specifikke for én målgruppe samles, men at tilbudsmuligheder gøres universelle og anvendelige uafhængig af tid og målgruppe. Det, som borgeren og medarbejderen bliver enige om er den bedste vej videre, skal ikke være afhængig af tidsperiode eller hvilken målgruppe, borgeren er i.

Af samme årsag bør det også være muligt at forlænge virksomhedsrettede indsatser, så det fremover undgås, at positive forløb i virksomheder skal afbrydes pga. målgruppeskift. Det skal selvfølgelig ske efter en konkret individuel vurdering og under hensyntagen til risikoen for misbrug af ordninger samt reglerne om merbeskæftigelse m.v., som vi anbefaler fastholdes som i dag.

### **Kontaktforløb og samtaler**

De seneste reformer på beskæftigelsesområdet herunder bl.a. reformerne af førtidspension og fleksjob, sygedagpengereformen, kontanthjælpsreformen og beskæftigelsesreformen lægger alle op til, at der skal tages udgangspunkt i borgerens muligheder og ressourcer frem for begrænsninger.

HK Kommunal bakker op om det fokus, men det er også tidskrævende og udfordrende arbejde, der stiller store krav til det relationelle arbejde med både borgere og virksomheder. Det gælder særligt hvis borgerens tilknytning til arbejdsmarkedet er begrænset.

Et fast antal samtaler kan være en god ramme for kontaktforløbet og borgere bør have ret og pligt til minimum 4 samtaler årligt. HK Kommunal anbefaler dog, at kontaktforløbet gøres mere fleksibelt, så der uanset minimumsbestemmelsen tages udgangspunkt i den enkelte borgers situation, og hvor der er tid til at afholde flere samtaler og inddrage uddannelsesinstitutioner og virksomheder i forløbet alt efter behov.

HK Kommunal anbefaler desuden at der ses på formkravene for samtalerne, så det bliver muligt efter en konkret faglig vurdering, eventuelt at afholde nogle samtaler over Skype eller lign., hvis en borger f.eks. er i et aktivt forløb eller mens der afventes en lægeerklæring.

I andre tilfælde kan det ekstra opkald eller den supplerende samtale være den rigtige løsning. Det er dog selvsagt en forudsætning, at medarbejderen har den fornødne tid og råderum til opfølgningen.

Samtaler virker. Men kun hvis der er tid til at afholde samtaler med indhold.

## **Digitale værktøjer**

HK Kommunal anbefaler, at Min Plan gøres til omdrejningspunktet for kontakten mellem jobcenter og borger. Udgangspunktet bør være, at medarbejder og borger taler sig til enighed om planen. Hvis medarbejder og borger *ikke* når til enighed, træffer medarbejderen en afgørelse. Denne afgørelse skal følge de almindelige bestemmelser om partshøring, klagemulighed m.v.

Virksomhederne bør også have én digital indgang til jobcenteret. Her bør alle aftaler omkring de borgere fra jobcenteret, som virksomheden har kontakt til, fremgå. HK Kommunal anbefaler, at der arbejdes videre med udviklingen af VITAS, som både virksomheder og jobcentre oplever som godt og effektivt.

## **Kompetenceudvikling**

Der er gennemført en række reformer på beskæftigelsesområdet, der har ændret jobcentrenes fokus, uden at der i tilstrækkelig grad er fulgt op med den nødvendige kompetenceudvikling af medarbejderne. Der blev som led i beskæftigelsesreformen fra 2014 afsat 150 mio. kr. til kompetenceudvikling af medarbejderne i jobcentre og a-kasser, men det samme har beklageligvis ikke været tilfældet i de øvrige reformer.

HK Kommunal, Dansk Socialrådgiverforening og KL gennemfører i øjeblikket et fælles projekt om udvikling af beskæftigelsesfagligheden. Projektet dækker beskæftigelses- og integrationsområdet bredt.

En mere enkel lovgivning, større fagligt råderum til medarbejderne og en stærkere beskæftigelsesfaglighed gennem kompetencegivende videreuddannelse vil have stor positiv betydning for kvaliteten og effektiviteten i beskæftigelsesindsatsen. HK Kommunal anbefaler derfor, at der i forbindelse med gennemskrivningen af loven afsættes midler til at understøtte et reelt kompetenceløft.