

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET

10. marts 2006

Sag nr. 05-570-21/103-0014

Opgave nr. Tale ved åbent samråd den 15. marts 2006

**Tale til ministeren til brug for åbent samråd i Folketingets
Arbejdsmarkedsudvalg den 15. marts 2006 om
specialfunktioner i det nye beskæftigessystem**

R "Ministeren bedes oplyse, hvor langt regeringen er kommet i overvejelserne om, hvorledes de fire specialfunktioner (ligestilling, handicap, integration og international formidling), som hidtil har været placeret i AF-regionerne, skal varetages fremover, herunder antallet af specialkonsulenter og disses placering i den nye struktur?"

S "Hvordan vil ministeren sikre, at det vidensniveau og den ekspertise, der findes hos de nuværende specialkonsulenter, fastholdes og videreudvikles i den nye struktur med jobcentre?"

• **Indledning**

Jeg er blevet bedt om at redegøre for den nye organisering af beskæftigelsesindsatsen, som bla. andet vil indeholde oprettelse af fire specialfunktioner inden for ligestilling, personer med

handicap, integration af personer med anden etnisk baggrund på arbejdsmarkedet og europæisk jobformidling (EURES).

De stillede spørgsmål er to sider af samme sag. Jeg vil derfor gerne besvare dem samlet.

- **Hovedtræk i det nye beskæftigelsessystem**

Jeg vil starte med kort at beskrive den nye organisering.

Vi går fra at have 14 AF-regioner i det nuværende beskæftigelsessystem til at have 91 selvstændige jobcentre, hvor stat og kommune sammen varetager beskæftigelsesindsatsen.

Derfor vil der som noget helt nyt blive etableret specialfunktioner inden for hvert af de fire specialområder: ligestilling, personer med handicap, personer med anden etnisk baggrund og europæiske jobformidling (EURES-samarbejdet).

Specialfunktionerne vil udgøre et stærkt fagligt miljø, der skal understøtte medarbejderne i alle landets jobcentre i deres daglige arbejde.

Medarbejderne i jobcentrene skal nemlig som udgangspunkt kunne løse opgaverne inden for de fire specialområder.

På denne måde udstrækkes den service, som de 99 konsulenter yder til borgerne i dag, til at omfatte alle medarbejdere i beskæftigelsessystemet.

Jeg vil vende tilbage til specialfunktionernes normering, placering og opgaver senere, men her understrege, at specialfunktionerne udgør vigtige indsatsområder i beskæftigelsesindsatsen, som vi ønsker at styrke i det nye beskæftigelsessystem.

- **Det nuværende beskæftigelsessystem**

Lad mig her sige lidt både om de gode elementer, der findes i det nuværende system og de svagheder, som systemet også indebærer.

Organiseringen i et system med 14 AF-regioner har været en hensigtsmæssig måde at løse opgaverne indenfor rammerne af det nuværende statslige system og der er opnået rigtig gode resultater. Det er resultater, som jobcentrene skal videreføre og udbygge fremover.

Men samtidig har der været svagheder i organiseringen, som vi vil undgå i det nye system.

Opgaverne inden for de fire specialområder bliver løst forskelligt. I mange tilfælde er det alene konsulenten på specialområdet, der har viden om og ansvaret for servicering af borgere med særlige behov. Og konsulenten er tit den eneste, der kender reglerne og lovgivningen på området. Jeg kan illustrere det med et par eksempler:

En person med et hørehandicap har henvendt sig til AF om muligheden for at få økonomisk støtte til en særlig telefon, der gør, at vedkommende kan fastholde sit arbejde. Typisk vil han eller hun blive henvist til handicapkonsulenten, fordi handicapkonsulenten er den eneste, der har kendskab til reglerne på området. Det er også fint. Men i de situationer, hvor handicapkonsulenten er syg eller har andet fravær kan hjælpen ikke gives. Og det er problematisk.

Jeg kan også nævne et andet eksempel: I nogle regioner, og måske i de regioner, hvor der ikke er så mange personer med anden etnisk baggrund, bliver ledige med anden etnisk baggrund henvist til den etniske konsulent, hvis de skal i aktivering eller formidles et job. Det betyder, at det kun er den etniske konsulent, der har viden om de særlige forhold, der kan spille ind ved formidling af job til etniske minoriteter.

Begge eksempler viser, at systemet er sårbart, hvis det kun er konsulenterne på specialområderne, der kan løse opgaverne, og det er nogle af de svagheder, som vi vil fjerne i den fremtidige struktur.

Nærmere om det nye beskæftigelsessystem

- **Specialfunktionernes normering og placering**

Vi vil som sagt etablere fire specialfunktioner – én for hvert af de fire specialområder.

I alt 32 medarbejdere skal ansættes i specialfunktionerne fordelt med 8 medarbejdere på hvert specialområde. Det giver os mulighed for at skabe nogle stærke faglige miljøer, som kan bygge videre på den viden, der eksisterer i dag. Disse mennesker skal udelukkende arbejde med de pågældende specialområder.

Ligestillingsfunktionen placeres i Aalborg, handicapfunktionen placeres i Vejle, integrationsfunktionen placeres i Høje Tåstrup og funktionen for europæisk jobformidling placeres i Århus. Her kan alle jobcentre henvende sig for råd og vejledning inden for de enkelte specialområder. Og herfra udgår vidensformidling, kursusvirksomhed mv.

De fire specialområder er vigtige, fordi de skal være med til at:

- sikre et fleksibelt arbejdsmarked
- imødegå flaskehalse
- understøtte regeringens målsætning om at få flere i arbejde.

- **Specialfunktionernes opgaver**

Specialfunktionernes opgaver bliver at indsamle viden og udvikle området, så de kan støtte jobcentrene i den daglige drift.

Vi opnår:

- At der sker en systematisk vidensindsamling og opkvalificering af jobcentrenes medarbejdere

- At metoderne løbende bliver udviklet, så servicen opfylder borgernes og virksomhedernes behov
- At vidensdelingen betyder bedre service over for borgerne og virksomhederne, der nu også får en ensartet service på landsplan.

Specialfunktionernes skal altså:

1. *rådgive*
2. *informere*
3. *metodeudvikle og iværksætte initiativer*

For det første skal specialfunktionerne rådgive alle jobcentre om metoder, redskaber og lovgivning. Medarbejderne i jobcentre har mulighed for at kontakte specialfunktionen, hvis de har behov for hjælp for at kunne løse en opgave.

Specialfunktionerne skal også afholde seminarer og konferencer for medarbejderne på jobcentre og fungere som et slags ”rejsehold”, der kommer rundt i landet og yder hjælp til opkvalificering af medarbejderne i jobcentre.

Endelig skal specialfunktionerne oprette hjemmesider, hvor al relevant information løbende bliver opdateret. Det vil ikke blot være til glæde for medarbejderne i jobcentre, men også andre interessenter fx andre aktører, der også har brug for specialviden.

En sidste vigtig opgave bliver at gennemføre undersøgelser og analyser. Der bliver brug for ny viden og indsigt for hele tiden at kunne forbedre metoderne til gavn for borgerne og virksomhederne. Der skal udarbejdes en årlig beretning, der dokumenterer og følger op på indsatsen i de enkelte regioner.

Jeg mener, at vi gennem specialfunktionernes tre opgaver har skabt et godt fundament, der kan støtte medarbejderne i jobcentrene i at løse opgaver inden for alle fire specialområder.

Organiseringen vil også sikre en mere ensartet opgaveløsning rundt om i landet.

Og ved at samle erfaring og viden i stærke faglige miljøer opnår vi et langt bedre overblik, så ressourcerne kan blive brugt der, hvor der er særlig behov for det og med personer, som ikke har andre opgaver. Samtidig inddrages kommunerne under specialfunktionerne

En styrkelse af beskæftigelsesindsatsen

- **Nøglepersoner i jobcentrene**

For at sikre en konkret forankring af specialfunktionerne i hvert enkelt jobcenter, udpeges der her en nøgleperson inden for hvert af de fire specialområder. Nøglepersonerne skal dels indgå i et netværk med specialfunktionerne, dels være dem, der internt i jobcenteret sørger for at udbrede information og viden om det enkelte område til de øvrige medarbejdere i jobcenteret.

Organiseringen med 91 jobcentre, der servicerer de enkelte borgere og virksomhederne, kombineret med fire specialfunktioner og med nøglepersoner forankret i de 91 jobcentre, ser jeg derfor som en stor styrkelse af arbejdet inden for alle fire specialområder.

Den betydelige viden, der allerede er oparbejdet på hvert af de fire områder – både hos de nuværende konsulenter, men også hos de øvrige AF-medarbejdere – vil selvfølgelig blive fastholdt og ført videre i det nye system. Ikke mindst fordi AF-medarbejderne jo flytter med over i det nye system. Og denne viden vil selvfølgelig også være tilgængelig for sagsbehandlere, der kommer fra det kommunale system.

Jeg mener, at vi har fundet frem til en god løsning, som vil betyde, at medarbejderne i jobcentrene kan arbejde målrettet inden for de fire specialområder, at de gennem specialfunktionerne er sikret den fornødne understøtning i deres arbejde, og at de udpegede nøglepersoner yderligere vil medvirke til, at arbejdet inden for de fire specialområde bliver en integreret del af beskæftigelsesindsatsen.

Det nye beskæftigelsessystem træder i kraft den 1. januar 2007. Der vil i starten blive brug for at understøtte de fire specialfunktioner fra centralt hold, så de hurtigst muligt kan hjælpe medarbejderne i jobcentrene med at løse opgaver på alle fire områder.

De nøglepersoner, som alle jobcentre skal udpege bliver også vigtige for at få det nye system til at fungere godt så hurtigt som muligt.

Borgernes behov skal kunne løses i et hvilket som helst jobcenter. De skal være i stand til at hjælpe handicappede med deres behov, hjælpe etniske borgere, der har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet, vejlede kvinder og mænd til at søge bredt på arbejdsmarkedet og endelig skal medarbejderne kende til de grundlæggende regler om europæisk jobformidling. Det skal de kunne med udgangspunkt i deres viden om arbejdsmarkedet.

Det er en stor ambition, som jeg er sikker på, at det nye system med specialfunktioner er gearret til at løse.

Opfølgning på indsatsen inden for hvert område

De fire specialfunktioner skal også følge udviklingen i beskæftigelsessituationen inden for hvert af specialområderne - på landsplan og regionalt.

Det giver fx mulighed for hurtigere at opfange, om der er overledighed blandt kvinder eller flygtninge/indvandrere i særlige dele af landet, så der kan igangsættes initiativer for at modvirke dette.

Evaluering af den nye struktur

Når man sætter en ny reform i gang så er det naturligt at følge op på, om reformen virker efter hensigten. Det gælder også for organiseringen med fire specialfunktioner og et netværk af nøglemedarbejdere fra jobcentrene.

Jeg er overbevist om, at vi har fundet en god organisering med en integreret tilgang i jobcentrene, med nøglepersoner i jobcentrene og ikke mindst med specialfunktionerne, så vi styrker indsatsen inden for de fire specialområder. Men der skal følges op, så der hurtigst muligt kan rettes op, hvis det viser sig ikke at fungere efter hensigten.

Afslutning

Der er en stor udfordring i at sikre, at alle 91 jobcentre i fremtiden vil kunne løse opgaver inden for de fire specialområder.

Det vil vi sikre ved at skabe stærke faglige miljøer gennem de fire specialfunktioner. De bliver ansvarlige for at kvalificere medarbejderne i jobcentrene så de kan løse opgaverne.

Det enkelte jobcenter skal kunne løse opgaver inden for alle fire specialfunktioner.

Og vi vil sikre, at borgerne kan regne med et ensartet og kvalificeret serviceniveau, uanset hvor i landet de bor.

Den nye organisering af beskæftigelsessystemet betyder en reel styrkelse af de fire specialområder, fordi der i alle jobcentre vil være medarbejdere, som har viden om og kan yde service på det pågældende område. Serviceringen af borgerne inden for specialområderne vil altså ikke være begrænset til de konsulenter, der i dag er ansat til at varetage opgaver inden for et af specialområderne.

Jeg mener, at den nye organisering betyder, at jobcentrene bliver slagkraftige og at de kan understøtte et fleksibelt arbejdsmarked og medvirke til at løse de beskæftigelsesmæssige udfordringer, vi står overfor.