

Den sociale 2015-plan

Debatoplæg: arbejdsmarkedet

Radikale Venstres Sociale 2015-plan skal sikre, at der opstilles ambitiøse mål og udvikles stærke løsninger for de udsatte grupper. Arbejdet er i gang, og i dette debatoplæg gøres status over arbejdet med voksne på kanten af arbejdsmarkedet. I notatet skitseres processen samt de målsætninger og løsningsforslag, der er på tegnebrættet. Folketingsgruppen har altså ikke vedtaget nedenstående forslag – de sættes blot til debat til gensidig inspiration.

Radikale Venstre udvikler social 2015-plan

Den sociale 2015-plan er et politisk udviklingsprojekt. Målet er at fastlægge ambitiøse mål og udvikle stærke løsninger for de udsatte grupper frem mod 2015. Planen tager fat i seks forskellige udsatte grupper: udsatte børn, udsatte unge, udviklingshæmmede, dem på kanten af arbejdsmarkedet, de sindslidende og de kriminelle.

Udviklingsfasen løber frem til august hvor den endelige plan skal præsenteres på sommergruppemødet. Da folketingsgruppen pt. er i gang med udviklingsfasen, har gruppen endnu ikke lagt sig fast på hverken målsætninger eller løsningsmodeller.

Den foreløbige status er, at debatten er i gang på mange forskellige niveauer i partiet. Folketingsgruppen har bl.a. udgivet en debatpjece, startet en 2015-gruppe på radikale.net, og der er planlagt rundbordssamtaler mellem eksperter, folketingspolitikere og lokalvalgte radikale om alle temaerne.

Status: på kanten af arbejdsmarkedet

D. 22. februar blev rundbordssamtalen om dem på kanten af arbejdsmarkedet afholdt. Lars Andersen (AE-rådet), Betina Post (Socialrådgiverforeningen), Hans Bach (Discus) og Torben Møller-Hansen (Foreningen Nydansker) var med som eksperter. Mødet gav anledning til at revidere både målsætninger og løsningsstrategier. De målsætninger og strategier vi på baggrund af samtalen arbejder videre

beskrives nedenfor.

Mål og midler

Mere end 300.000 danskere i den arbejdsdygtige alder står uden for arbejdsstyrken, fordi de enten modtager førtidspension eller er på kontanthjælp og har så store problemer at de ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet. Det er næsten hver tiende dansker i den erhvervsaktive alder, og en stor del af dem har anden etnisk baggrund end dansk. Det er uacceptabelt, at et rigt samfund, lader næsten hver tiende borger give op.

2015-mål

Den demografiske udvikling og de forventede dårligere konjunkturer betyder, at andelen af danskere i den arbejdsdygtige alder, der står udenfor arbejdsstyrken vil stige frem mod 2015. Eksperterne mente derfor ikke det er realistisk at reducere antallet af danskere der modtager førtidspension eller kontanthjælp med andre problemer end ledighed frem mod 2015. Målet må derfor være at knække kurven over den forventede tilgang.

Pt. findes der ingen officielle fremskrivninger af den forventede tilgang til førtidspension og andelen af kontanthjælpsmodtagere med andre problemer end ledighed i 2015. Gennem udvalgsspørgsmål vil vi imidlertid søge at afklare regeringens forventninger.

Vi foreslår derfor følgende tre 2015-mål:

Antallet af kontanthjælpsmodtagere med andre problemer end ledighed skal ligge 20% under det forventede niveau for 2015*. Under de nuværende forudsætninger svarer det til ca. 51.700 helårsmodtagere.

Antallet af nytilkendelser førtidspension skal ligge 20% under det forventede niveau for 2015*. Under de nuværende forudsætninger svarer det til ca. 11.400 nytilkendelser årligt.

Forskellen mellem danskere og nydanskere erhvervsfrekvens skal halveres. Det svarer til at forskellen bliver under 10 pct.

	2005	2006	2007
Nytilkendelser af førtidspension	14.400	14.200	11.400**
Kontanthjælpsmodtagere	80.000	68.600	64.600

(match 4+5)			
Så mange flere indvandrere ville stå til rådighed for arbejdsmarkedet hvis de fulgte erhvervsfrekvensen for etniske danskere	?	48.000	44.000

* Som konsekvens af kommunalreformen er antallet af nytilkendelser faldet i 2007.

** Der arbejdes pt. på at fremskrive niveauerne for hhv. kontanthjælpsmodtagere og tilgang til førtidspension til 2015-niveau, når der tages højde for demografi mv.

Flerfronts krig mod social udstødning

Skal målene nås, skal der udvikles nye strategier på tre fronter. For det første skal kvaliteten i beskæftigelsesindsatsen løftes markant. For det andet skal de offentlige arbejdspladser blive langt bedre både til at integrere de, der er på kanten af arbejdsmarkedet, og til at undgå selv at medvirke til den sociale udstødning. Endelig skal rammebetingelserne forbedres. Det betyder dels at de boligmiljøer, der bidrager til den sociale udstødning skal løftes, dels at arbejdsmarkedet bliver mere rummeligt, fordi arbejdsgiverne tager et socialt ansvar.

Nedenfor præsenteres en række foreløbige bud på de løsninger, der skal bringe os frem mod 2015-målene.

Oversigt over forslagene

Sagsbehandlingen i jobcentrene styrkes
<u>Indsatsen skal baseres på viden</u>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Opret en egentlig jobkonsulent uddannelse 2. Bedre erfaringsopsamling 3. Større viden om udstødningstruede personer
<u>Bedre ledelse af jobcentrene</u>
<ol style="list-style-type: none"> 4. En tillidsreform af jobcentrene 5. En enstrengt beskæftigelsesindsats
<u>Nye indsatsmuligheder</u>
<ol style="list-style-type: none"> 6. Udsatte borgere skal have ret til en fast kontaktperson 7. Giv alle uden for arbejdsmarkedet ret til tilbud efter LAB-loven. 8. Alternativt indføres nye aktive tilbud til førtidspensionister 9. Afskaf den permanente førtidspension
Det offentlige som arbejdsgiver

10. En tillidsreform af den offentlige sektor skal bekæmpe social udstødning
11. Ledelsesudvikling i det offentlige
12. Mangfoldighedsledelse
13. Offentlige institutioner skal bruge sociale klausuler ved større udbud.

Rammebetingelserne

Bedre muligheder for de særligt udsatte borgere

14. Unges straffeattest renses hurtigere
15. Ghettohandlingsplanen
16. Jobcentrene skal ud i boligområderne
17. Inddrag private mentorer i beskæftigelsesindsatsen

Det rummelige private arbejdsmarked

18. En samlet virksomhedsafklaring ifht praktik, flexjob, løntilskud etc.
19. Offentlig anerkendelse og mærkning af virksomheder, der bidrager til det rummelige arbejdsmarked
20. Skab et alternativt arbejdsmarked gennem socialøkonomiske virksomheder.

Styrk sagsbehandlingen

Kvaliteten i beskæftigelsesindsatsen skal løftes markant. For det første skal vidensniveauet hæves, for det andet skal der være bedre ledelse og endelig skal borgerne have tilbudt en helhedsorienteret indsats.

Forslag 1: Opret en egentlig jobkonsulent uddannelse

Sagsbehandlerne og jobkonsulenterne er utilstrækkeligt uddannede. De kommunalt ansatte er typisk socialrådgivere uden en egentlig specialisering i beskæftigelsespolitik, mens de statsansatte kommer fra alle mulige forskellig erhverv. En jobkonsulent kan således sagtens være en vinduespudder med et 5-ugers supplerende kursus. Men effektiv sagsbehandling forudsætter indgående kendskab til lovgivningen, viden om effekterne af forskellige beskæftigelsesindsatser, og en evne til at coache de ledige. Vi foreslår derfor:

- At der etableres en uddannelse til jobkonsulent, enten som en merituddannelse, en overbygning på socialrådgiveruddannelsen eller i form af styrkede

efteruddannelsesmuligheder.

*Forslag 2: Bedre
erfaringsopsamling*

Der udføres rigtig mange forsøg med beskæftigelsesindsatser, men alt for meget viden går tabt fordi der mangler erfaringsopsamling. Vi foreslår derfor:

- at der etableres et beskæftigelsespolitisk råd efter samme principper som det økonomiske råd, der kan stå for erfaringsopsamlingen. Institutionen skal overvåge beskæftigelsesområdet samt rådgive folketing, regering og kommuner om nye indsatser gennem årlige rapporter

*Forslag 3: større viden
om de udsatte*

Eksperterne pegede på, at der mangler viden om dem på kanten af arbejdsmarkedet og deres behov. Indsatsen må ikke bygge på fordomme, og derfor foreslår vi:

- At der løbende afsættes midler til kvalitativ forskning i førtidspensionisters og langvarige kontanthjælpsmodtageres livsvilkår. Undersøgelserne kunne udføres i regi af det beskæftigelsespolitiske råd.

*Forslag 4:
Tillidsreformen møder
jobcentrene*

Dårlige arbejdsforhold giver stress og virker demotiverende, og resultatet er en ringere beskæftigelsesindsats. En af forklaringerne er dårlig ledelse. Når der er dårlig ledelse i jobcentrene hænger det bl.a. sammen med, at den stærke statslige regulering af beskæftigelsesindsatsen. Men hvis vidensniveauet hæves, bliver det muligt at overlade et større ansvar til medarbejderne. Vi foreslår derfor:

- En grundlæggende afbureaukratisering af jobcentrene, hvor stramme regler erstattes af tillid til at sagsbehandlerne selv kan vurdere hvem, der har behov for hvilken indsats. Således skal medarbejdernes primære aktivitet være aktiv formidling, frem for i dag, hvor $\frac{3}{4}$ af arbejdstiden bruges på registrering og dokumentation.

*Forslag 5: En
enstrenget
beskæftigelsesindsats*

Jobcentrene lider også under at ledelsen er delt mellem en kommunal og en statslig leder. Delt ansvar er alt for ofte intet ansvar. Vi foreslår derfor en enstrenget model hvor kommunen eller staten får hele ansvaret for beskæftigelsesindsatsen. Det er dog ikke oplagt om det er

kommunen eller staten, der bør varetage indsatsen.

- Hvis kommunerne overtager ansvaret for indsatsen ligesom det er tilfældet i pilotjobcentrene sikrer vi en borgernær service, hvor forebyggelse og beskæftigelsesindsats underbygger hinanden. Omvendt kan kommunerne ikke ændre de strukturelle forhold, der påvirker ledigheden, og derfor er det problematisk at give dem hele det økonomiske ansvar.
- Overtager staten derimod ansvaret for beskæftigelsesindsatsen sikrer vi, at ansvaret for ledigheden ligger samme sted som ansvaret for uddannelses-, skatte- og finanspolitikken, der alle påvirker ledighedsudviklingen. Omvendt vil kommunerne mangle incitamenten til at varetage den forebyggende indsats.

Forslag 6: Ret til en fast kontaktperson

Udsatte borgere på kanten af arbejdsmarkedet har ofte komplekse problemer. Derfor sendes de rundt mellem mange forskellige afdelinger og sagsbehandlere, med det resultat at indsatsen bliver tilfældig og usammenhængende. Der er gode grunde til at samme sagsbehandler ikke kan klare alle problemer, men for borgeren er det vigtigt, at der er en fast kontaktperson – en lods i det kommunale system - som han kan opbygge et tillidsforhold til. Erfaringer viser, at netop mødet med en person, som sætter mennesket før systemet og tror på fremgang, er udslagsgivende for den marginaliserede. For at sikre en sammenhængende indsats foreslår vi derfor at:

- alle der modtager sygedagpenge, kontanthjælp i match 4 og 5 og førtidspensionister får ret til en fast kontaktperson i kommunen. Denne kontaktperson skal sikre at der er sammenhæng i indsatsen.

Forslag 7: Ret til tilbud efter LAB-loven for selvforsørgende

Borgere, der bliver forsørget af en ægtefælle eller er ramt af 300-timers reglen har ikke ret til tilbud fra jobcentrene. Velfærdsforhandlingerne åbnede mulighed for at kommunerne kan give tilbud til de selvforsørgende. Men selvom de selvforsørgende ofte er dem, der er allerlængst fra arbejdsmarkedet har de ikke ret til tilbud. Derfor foreslår vi at:

- de selvforsørgende får ret, men ikke pligt, til at modtage tilbud fra jobcentrene.

Forslag 8: Nye tilbud

Førtidspensionister er en anden gruppe, der kun i særlige tilfælde har

til førtidspensionister ret til tilbud i jobcentrene. Men førtidspensionister skal også have mulighed for at leve et aktivt liv, der måske kan bringe dem tilbage på arbejdsmarkedet. Derfor foreslår vi at:

- Førtidspensionister får ret til at modtage tilbud fra jobcentrene, samt tilbud om f.eks. psykologhjælp og netværksskabende aktiviteter.

Forslag 9: Afskaf den permanente førtidspension Der hersker ikke nogen tvivl om at de, der får tilkendt førtidspension ikke kan bidrage på arbejdsmarkedet på det tidspunkt hvor de får tilkendt pensionen. Men spørgsmålet er om samfundet kan eller skal fælde den dom på livstid. Mange får tilkendt førtidspension i en ung alder. 25 pct. af de der får tilkendt en førtidspension under 40, og særligt de helt unge får ofte tilkendt førtidspension på baggrund af en psykisk lidelse, således sker næsten 80 pct. af nytilkendelser til 20-29 årige med baggrund i en psykisk lidelse. Mange af dem vil efter nogle år genvinde lidt af arbejdsevnen og andre kan vha. nye teknologier blive hjulpet tilbage på arbejdsmarkedet. Derfor foreslår vi:

- At den permanente førtidspension afskaffes for personer under 35 år, og erstattes med en midlertidig ydelse af f.eks. 5 års varighed. Herefter skal sagen tages op igen.

Forslaget er ikke et forsøg på at skabe usikkerhed for førtidspensionisten, men derimod et ønske at forpligte det offentlige på en fortsat indsats for en tilbagevenden til arbejdsmarkedet – også efter tildeling af førtidspension.

Det offentlige som arbejdsgiver Som arbejdsgiver for mere end 800.000 mennesker har staten og kommunerne et særligt ansvar at skabe et rummeligt arbejdsmarked og for ikke at bidrage til den sociale udstødning. I 2006 var sygefraværet i kommunerne er mere end 50% større end i den private sektor. Skal vi nå 2015-målene skal den offentlige sektor derfor have langt bedre arbejdspladser

Forslag 10: Giv de offentligt ansatte en tillidsreform Regeltyranniet stresser de offentligt ansatte. Ofte kan de ikke nå deres arbejdsopgaver fordi bureaukratiet sluger tiden og fordi manglende indflydelse på egen arbejdsituation er en væsentlig stressfaktor. Derfor foreslår vi:

- En tillidsreform af den offentlige sektor. Tillidsreformen skal sikre at de ansatte opkvalificeres og til gengæld bliver mødt af

tillid frem for regelstyring.

*Forslag 11:
Ledelsesudvikling i det
offentlige*

Ekspertter påpeger at der er endog meget stor variation i ex. sygefravær i institutioner, der eksisterer under samme rammebetingelser. Det indikerer at god ledelse kan spille en væsentlig rolle. Omvendt stresser dårlig ledelse medarbejderne og bidrager til social udstødning. Det er imidlertid ikke klart, hvad der adskiller gode ledere fra dårlige, og hvilke rammebetingelser der fremmer det ene fremfor det andet. Derfor foreslår vi at:

- Der iværksættes et udviklingsprogram for god offentlig ledelse, der skal kortlægge ledelsesmæssige udfordringer i den offentlige sektor, herunder hvilke faktorer der bidrager til ledelsesmæssige problemer. Der skal også fokuseres på hvordan strukturer og lovgivning kan ændre forholdene.

*Forslag 12:
mangfoldighedsledelse*

Flere grupper af mennesker, herunder handicappede og personer med anden etnisk oprindelse end dansk, har en betydeligt ringere tilknytning til det danske arbejdsmarked end gennemsnitsdanskere. Det offentlige skal gå forrest i kampen for et mere rummeligt arbejdsmarked og derfor foreslår vi:

- at alle offentlige arbejdspladser forpligtes til at indføre en handlingsplan for mangfoldighedsledelse, f.eks. med konkrete målsætninger for udviklingen i andelen af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk.

*Forslag 13: Sociale
klausuler*

Staten, regionerne og kommunerne er ikke bare store arbejdsgivere, de står også for en stor del af efterspørgslen efter private serviceydelser. Derfor er det vigtigt at offentlige institutioner gennem deres efterspørgsel fremmer mangfoldighedsledelse i det private. Vi foreslår derfor:

- at stat, regioner og kommuner forpligtes til at benytte sociale klausuler ved større udbud. Det vil fremme private virksomheders brug af mangfoldighedsledelse.

**Vi skal ændre
ramme-
betingelserne**

Endelig er det nødvendigt at forbedre betingelserne for de, der er truet af social udstødning. Det betyder dels at vi skal sætte ind overfor de unge, der er i risikozonen for at ende med en førtidspension, dels at vi

skal skabe et mere rummeligt arbejdsmarked.

*Forslag 14: Brug
rettelak på
straffeattesten*

Unge, der har begået kriminalitet, har alt for svært ved at komme tilbage på arbejdsmarkedet. Der er nemlig ikke mange arbejdsgivere, der tør satse på en tidligere straffet. I dag står lovovertrædelser på straffeattesten i op til 5 år. Det er lang tid for alle, men for én på 18 kan de år være forskellen på succes eller fiasko i arbejdslivet. Vi foreslår derfor at:

- straffene hurtigere slettes på straffeattester for unge under 25. Dermed giver vi både den unge og samfundet en chance mere.

*Forslag 15:Ghettoen
på museum*

Ghettodannelsen i de store byer er med til at fastholde borgere uden for arbejdsmarkedet, bl.a. fordi de unge mangler positive forbilleder. Ghettoerne skal derfor væk hvis flere med anden etnisk baggrund skal ind på arbejdsmarkedet. Vi har foreslået en ghettoafviklingsplan, der skal sikre at fænomenet er ikke-eksisterende i 2015. Planen indebærer bl.a.:

- at der udarbejdes helhedsplaner for boligområderne og at der over 4 år bliver investeret 2 mia. kroner i de problemramte boligområder, og at der nedsættes et nationalt videnscenter for praktisk integration.

*Forslag 16:
Jobcentrene ud i
ghettoen*

Det er vigtigt at de marginaliserede hele tiden mødes med en forventning om at de uddanner sig eller kommer i arbejde. Derfor foreslår vi at:

- jobcentrene flytter ud i boligområderne, så medarbejderne kan lave opsøgende arbejde blandt borgerne.

*Forslag17: Private
mentorer*

Privatansatte mentorer udgør et positivt supplement til jobkonsulenternes arbejde. Foreningen Nydansker udarbejdede i samarbejde med Oracle et mentorprojekt, der kunne udbredes til hele landet. Idéen er at lokale virksomheder udpeger mentorer, der hver bliver tilknyttet en mentee (f.eks. en indvandrer, en langvarig kontanthjælpsmodtager, en førtidspensionist mv.). Mentorerne hjælper med at skrive jobansøgninger, bruge netværk mv. Fordelen er bl.a. at indsatsen rykker væk fra socialkontoret og ind på nogle virksomheder, der kan præsentere de ledige for nogle rollemodeller. Vi foreslår at:

Der afsættes midler til koordinering og undervisning af mentorerne på de private virksomheder.

Forslag 18: Afklar virksomhederne

Mange private virksomheder er parate til at tage medarbejdere ind, der har nogle lidt andre behov for oplæring. Denne vilje er en forudsætning for at indsatsen i jobcentrene har effekt. Desværre er reglerne meget ugennemskelige, der er megen administration og virksomhederne oplever at få mange ukoordinerede henvendelser om praktik, om flexjob, om isbryderordninger osv. Derfor foreslår vi, at:

- Virksomhederne CSR-afklares. Det betyder at hver enkelt virksomhed indgår et partnerskab med kommunen om hvilke bidrag de kan yde til det rummelige arbejdsmarked og uddannelsesområdet. Jobkonsulenter skal i samarbejde med virksomhederne vurdere hvilke muligheder den enkelte virksomhed har for at tage fleksjobbere, skånejobbere og langvarige kontanthjælps-modtagere ind. Det letter jobcentrenes arbejde med at finde pladser til de, der har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Samtidig reduceres virksomhedernes administrative bøv. Jobcentrene skal stille viden om alle de forskellige støtteordninger til rådighed.

Forslag 19: Anerkend virksomhedernes indsats

Nogle private virksomheder gør en stor indsats for at integrere dem på kanten af arbejdsmarkedet, men der er behov for mange flere, der gør en indsats. Derfor foreslår vi at:

- kommunerne anerkender og reklamerer for de lokale virksomheder, der styrker det rummelige arbejdsmarked og, at virksomheder, som efter nogle nærmere fastsatte vilkår, tager et væsentligt socialt ansvar får adgang til at anvende dette i deres markedsføring gennem et CSR-mærke: "Leverandør til det rummelige arbejdsmarked"

Forslag 20: Et alternativt arbejdsmarked

Førtidspensionister med lille arbejdsevne kan ikke finde plads på det normale arbejdsmarked. De socialøkonomiske non-profit virksomheder kan udgøre et alternativt arbejdsmarked for dem. Derfor foreslår vi at:

- Kommunerne understøtter de socialøkonomiske virksomheder. Det kan f.eks. ske ved at kommunerne aftager serviceydelser fra virksomhederne, eller ved at kommunerne støtter

oprettelsen af sådanne projekter som et led i den almindelige beskæftigelsesindsats.

UDKAST