

HALVERING AF DAGPENGEPERIODEN OG AKUTPAKKEN

ERFARINGER I JOBCENTRE OG A-KASSER

13:12

KLARA NILSSON
HELLE HOLT

13:12

HALVERING AF DAGPENGEPERIODEN OG AKUTPAKKEN

ERFARINGER I JOBCENTRE OG A-KASSER

KLARA NILSSON
HELLE HOLT

KØBENHAVN 2013
SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

HALVERING AF DAGPENGEPERIODEN OG AKUTPAKKEN

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen

Afdelingen for beskæftigelse og integration

Undersøgelsens følgegruppe:

Hanne Weise, Arbejdsmarkedsstyrelsen

Jørgen Bang-Petersen, Dansk Arbejdsgiverforening

David Hedegaard Andersen, Landsorganisationen i Danmark

ISSN: 1396-1810

e-ISBN: 978-87-7119- 162-2

Layout: Hedda Bank

Forsidefoto: SXC

Tryk: Rosendahls – Schultz Grafisk A/S

© 2013 SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

Tlf. 33 48 08 00

sfi@sfi.dk

www.sfi.dk

SFI's publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden.

Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver SFI's publikationer, bedes sendt til centret.

INDHOLD

	FORORD	5
	RESUMÉ	7
1	SAMMENFATNING OG KONKLUSIONER	11
	Sammenfatning af resultater	14
	Konklusioner	19
2	BESKRIVELSE AF INDSATSERNE SAMT AF DATA	21
	Baggrund og formål	21
	Metode og materiale	22
	To parallelle indsatser: den ordinære og den særlige	27
	Opsamling	30
	Rapportens struktur	31

3	JOBCENTRENES ERFARINGER	33
	Den ordinære indsats set i lyset af den kortere dagpengeperiode	33
	Den særlige indsats	38
	Opsamling	56
4	A-KASSERNES ERFARINGER	59
	A-kassernes ordinære indsats set i lyset af den kortere dagpengeperiode	59
	Den særlige indsats	61
	Opsamling	70
	LITTERATUR	73
	SFI-RAPPORTER SIDEN 2012	75

FORORD

I juli 2010 trådte den nye kortere dagpengeperiode i kraft. Ifølge de nye regler blev forsikrede personer, der blev ledige efter 1. juli 2010, berettiget til 2 års dagpenge mod tidligere 4 år. Ifølge aftalen ville de første ledige berøres 2 år efter de nye reglers vedtagelse, dvs. d. 1. juli 2012. Efterfølgende blev dagpengeperioden dog midlertidigt forlænget, således at den træder i kraft for de første berørte d. 1. januar 2013.

I august 2012 blev endvidere den såkaldte ”akutpakke” aftalt mellem arbejdsmarkedets parter og regeringen, som betyder, at jobcentre og a-kasser skal gennemføre en særlig indsats for ledige, der står til at opbruge deres dagpengeret i første halvår af 2013, hvis de ikke finder et arbejde. Jobcentrene, men ikke a-kasserne, har fået tilført midler til denne indsats. Akutpakkeaftalen betyder blandt andet, at de ledige, der står i fare for at miste deres dagpenge, har særlig ret til samtaler, jobformidling og jobsøgningsstøtte i a-kassen og/eller jobcentret.

Formålet med denne undersøgelse har været at give et øjebliksbillede af jobcentrenes og a-kassernes beskæftigelsesindsats her og nu. Hvordan har henholdsvis jobcentre og a-kasser håndteret halveringen af dagpengeperioden og implementeret den særlige indsats?

SFI ansøgte Beskæftigelsesrådets centrale pulje om midler til at gennemføre en sådan undersøgelse, hvilket blev bevilliget i november 2012.

Undersøgelsen benytter sig af kvalitative interview med henholdsvis medarbejdere og ledere i jobcentre og i a-kasser. Vi vil gerne her benytte lejligheden til at takke for interviewpersonernes velvilje og tid. Projektet har haft en følgegruppe, og professor Flemming Larsen, Aalborg Universitet har været lektør. Både følgegruppe og lektør takkes for gode og konstruktive kommentarer.

Undersøgelsen er gennemført af videnskabelig assistent, fil. master i statskundskab Klara Nilsson, stud. scient. anth. Eva Juul Toldam, akademisk praktikant Henriette Toxværd og seniorforsker, cand. scient. pol., ph.d. Helle Holt har været projektleder.

København, april 2013

JØRGEN SØNDERGAARD

RESUMÉ

Denne rapport giver et indblik i, hvordan medarbejderne i a-kasser og jobcentre forholder sig til afkortelsen af dagpengeperioden og til de ledige, der er i slutningen af deres dagpengeperiode. Den 1. juli 2010 trådte nye regler om en halvering af dagpengeperioden fra 4 år til 2 år i kraft. Efterfølgende blev dagpengeperioden midlertidigt forlænget, således at forkortelsen trådte i kraft for de første berørte den 1. januar 2013. I august 2012 indgik arbejdsmarkedets parter en aftale om en såkaldt akutpakke, der forpligter jobcentre og a-kasser til at gøre en særlig indsats for de ledige, der er ved at falde ud af dagpengesystemet.

Rapporten belyser via kvalitative interview med sagsbehandlere i henholdsvis jobcentre og a-kasser følgende tre temaer:

- Organisering af og indholdet i beskæftigelsesindsatsen for ledige, der er i slutningen af dagpengeperioden; herunder akutpakken.
- Samarbejdet mellem a-kasser og jobcentre.
- Medarbejdernes vurdering af beskæftigelsesindsatsen for ledige, der er i slutningen af dagpengeperioden, herunder gode erfaringer, udfordringer og forbedringsmuligheder.

RESULTATER

Man kan dele jobcentres og a-kassers indsatser i mindst to: Den ordinære indsats og den særlige indsats – også kaldet akutpakken.

Centralt for den ordinære indsats over for de ledige står en tidlig og intensiveret indsats. En tidlig og intensiveret indsats beskrives af medarbejderne som:

- Tidlig kontakt til de ledige
- Samtaler oftere end hver tredje måned
- Fremrykket aktiveringstidspunkt
- Netværksgrupper og jobcaféer for de ledige
- Opfølgningssamtaler, når ledige har været i et løntilskudsjob
- Tidlige screeningforløb, hvor jobcentret vurderer de lediges risiko for langtidsledighed
- Fokus på coaching af ledige.

Centralt for den særlige indsats står:

- En personlig jobformidler til hver enkelt ledige
- En mere virksomhedsrettet indsats
- Fællessamtaler mellem jobcenter, a-kasse og den ledige
- Større samarbejde mellem jobcentre og a-kasser.

En af de store udfordringer ved den særlige indsats, oplever medarbejderne, er det frivillige element i akutpakken, der gør det vanskeligt både for jobcentre og for a-kasser at dimensionere den særlige indsats.

Derudover nævnes følgende udfordringer i forbindelse med indsatsen for de ledige:

- De mange centralt initierede ændringer i indsatsen har været med til at sende dobbelttydige signaler til de ledige og medarbejderne.
- Akutpakkeindsatsen kom for sent til at udgøre en hjælp for alle ledige i målgruppen, ligesom der har været kort tid til at implementere indsatsen i jobcentrene.
- Jobcentre og a-kassers manglende samordning forvirrer de ledige.
- De manglende jobåbninger giver problemer med at få flyttet de ledige over i beskæftigelse og giver problemer i forhold til det øgede

krav til optjeningsperioden for at kunne genindtræde i dagpengesystemet.

- Geografiske afstande, begrænsede personaleressourcer og mangel på et fælles informations- og kommunikationssystem spænder ben for samarbejdet mellem a-kasser og jobcentre.

De positive erfaringer med de forskellige indsatser, som medarbejderne trækker frem i interviewene, er, at der i den nuværende indsats for de ledige lægges kimen til ændringer i fremtidens beskæftigelsesindsats i form af en hurtig og intensiv indsats, et øget virksomhedsfokus samt et øget samarbejde mellem jobcentre og a-kasser.

PERSPEKTIVER

Undersøgelsen kan ikke sige noget om, hvilke effekter indsatserne, som beskrives, har, eller hvorvidt de forskellige måder at udforme indsatsen på har betydning for, om de ledige kommer i beskæftigelse.

Til gengæld giver undersøgelsen et konkret indblik i, hvordan medarbejdere og ledere i a-kasser og jobcentre har oplevet og vurderer forkortelsen af dagpengeperioden og indsatsen for ledige, der risikerer at opbruge deres dagpengeret. Samtidigt bidrager undersøgelsen til vores viden om akutpakkeindsatsen, der ikke har været formål for kvalitative studier tidligere. Rapporten udgør således en væsentlig og relevant brik til vores kendskab til den aktuelle beskæftigelsesindsats på baggrund af udsagn fra personer, der har en central rolle i gennemførelsen af indsatsen.

Rapporten kan bruges af beslutningstagere i a-kasser, jobcentre og aktører på et politisk niveau, der ønsker aktuel viden om beskæftigelsesindsatsen for de forsikrede ledige samt som input til videre undersøgelser om beskæftigelsesindsatsen.

DATAGRUNDLAG

Rapporten bygger på kvalitative interview med medarbejdere og ledere i jobcentre og a-kasser, gennemført i december 2012 og januar 2013. Vores interviewmateriale fra jobcentrene består af 28 interview med medarbejdere i 24 jobcentre. Interviewmaterialet fra a-kasserne består af interview med 10 personer fra 8 a-kasser.

SAMMENFATNING OG KONKLUSIONER

Formålet med denne undersøgelse er at give et indblik i, hvordan medarbejderne i a-kasser og jobcentre forholder sig til afkortelsen af dagpengeperioden og til de ledige, der er i slutningen af deres dagpengeperiode.

Den 1. juli 2010 trådte den nye, kortere dagpengeperiode i kraft. Ifølge de nye regler er forsikrede personer, der er blevet ledige efter den 1. juli 2010, berettiget til 2 års dagpenge mod tidligere 4 år. Herudover er reglerne for optjening af en ny dagpengeperiode ændret og kræver nu sammenlagt 52 ugers fuldtidsarbejde mod tidligere 26 uger. Ifølge den oprindelige aftale ville de første ledige berøres 2 år efter de nye reglers vedtagelse, det vil sige den 1. juli 2012. Efterfølgende blev dagpengeperioden dog midlertidigt forlænget, således at forkortelsen trådte i kraft for de første berørte den 1. januar 2013.¹

Den forkortede dagpengeperiode og den relativt høje ledighed betyder, at en stor gruppe ledige står til at opbruge deres dagpengeret i første halvår af 2013, hvis de ikke finder et arbejde. De skal, ligesom øvrige ledige, hjælpes i jobcentrenes og a-kassernes ordinære beskæftigelsesindsats.

1. De nye regler indebærer samtidig, at personer med påbegyndt ledighedsforløb inden 1. juli 2010, som havde mere end 2 års resterende dagpengeperiode, fik reduceret den resterende dagpengeperiode til 2 år fra 1. juli 2010.

Ud over den ordinære indsats skal a-kasser og jobcentre, ifølge en aftale² indgået i august 2012, også udføre en særlig indsats – den såkaldte ”akutpakke”. I denne aftale forpligtes jobcentre og a-kasser sig til følgende indsatser:

- At etablere et særligt jobberedskab med medarbejdere, som skal hjælpe ledige i arbejde via et intensivt forløb med støtte til jobhjælp og jobsøgning.
- At deltage i en fælles samtale med den ledige senest en uge efter, at den ledige er sendt til jobcentret af a-kassen – hvis den ledige ønsker det.
- At hjælpe ledige med at komme i jobrotation, i uddannelse som voksenlærling, i praktik eller i job med løntilskud på en privat virksomhed, hvis det er den hurtigste vej til at komme i arbejde.

Jobcentrene har fået tilført midler til den særlige indsats. Det har a-kasserne ikke.

Rapporten bygger på en række kvalitative interview med medarbejdere fra jobcentre og a-kasser gennemført i december 2012 og januar 2013. Interviewene har belyst medarbejdernes erfaringer med:

- Beskæftigelsesindsatsen i forhold til forkortelsen af dagpengeperioden og de ændringer og behov for ændringer, dette har afstedkommet.
- Organisering af og indhold i beskæftigelsesindsatsen for ledige, der er i slutningen af dagpengeperioden; herunder akutpakken.
- Samarbejdet mellem a-kasser og jobcentre.
- Medarbejdernes vurdering af beskæftigelsesindsatsen for ledige, der er i slutningen af dagpengeperioden, herunder gode erfaringer, udfordringer og forbedringsmuligheder.

Vores interviewmateriale fra jobcentrene består af 28 kvalitative interview med medarbejdere i 24 af landets 94 jobcentre. I de 24 jobcentre er der gennemført interview med *enten* en person i en ledelsesfunktion eller en medarbejder tilknyttet indsatsen for de forsikrede ledige. Interview-

2. Aftalen blev indgået mellem regeringen, Landsorganisationen i Danmark, Dansk Arbejdsgiverforening, Akademikernes Centralorganisation, FTF, Kommunernes Landsforening og A-kassernes Samvirke.

personerne fordeler sig på 11 jobkonsulenter, 7 afdelingsledere, 5 virksomhedskonsulenter og 5 personer, der er ansatte i en koordinerende stilling, fx fag-, proces- eller teamkoordinator.

Der er foretaget interview i 8 a-kasser med i alt 10 personer. 9 af de 10 interviewpersoner arbejder som konsulenter eller ledere i en centralt koordinerende afdeling i a-kassen (eller afdeling i a-kassen/fagforeningen, hvis a-kassen indgår i et administrationsfælleskab med en fagforening). Den sidste interviewperson arbejder som konsulent i en lokal afdeling.

DEN ORDINÆRE BESKÆFTIGELSESINDSATS

Jobcentrenes grundopgave er ”at bistå alle arbejdssøgende med at finde arbejde samt bistå arbejdsgivere med at finde arbejdskraft” (Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, § 5). Jobcentrenes beskæftigelsesindsats for alle arbejdsmarkedsparate ledige, herunder de forsikrede ledige, indeholder to grundelementer: *kontakt og aktivering*.

A-kasserne står for udbetaling af dagpenge til de ledige. De har en generel vejledningspligt over for medlemmerne, de skal holde henholdsvis en cv- og en vejledningssamtale med den ledige, kort efter at den ledige har meldt sig som arbejdssøgende, og de skal kontrollere, hvorvidt de ledige står til rådighed for arbejdsmarkedet.

DEN SÆRLIGE INDSATS: OPGAVERNE I AKUTPAKKEN

Ifølge akutpakkeaftalen skal a-kasser og jobcentre tilbyde en særlig indsats for ledige, der har et halvt år eller mindre tilbage af dagpengeperioden og risikerer at opbruge deres dagpengeret i løbet af det første halvår af 2013.³

Indledningsvis skal a-kasserne sende et brev ud til alle ledige, der risikerer at opbruge deres dagpengeret. I brevet skal a-kassen informere om mulighederne for en særlig indsats i a-kassen og jobcentret. Jobcentrene skal følge op på a-kasserernes brev ved at kontakte de ledige, der ikke har henvendt sig til jobcentret, senest en måned efter, at a-kassen har sendt pågældende et brev. Det er frivilligt for den ledige at deltage i den særlige indsats under akutpakken, men a-kasser og jobcentre forpligter sig hver især til at etablere et særligt jobberedskab med medarbejdere,

3. Indsatsen løber frem til og med den 30. juni 2013 og omfatter ledige, der fra den 20. september 2012 har 26 uger eller mindre tilbage af deres dagpengeperiode, og som frem til og med uge 26 i 2013 risikerer at opbruge deres ret til dagpenge.

som skal hjælpe ledige i arbejde via et intensivt forløb med personlig hjælp til jobsøgning, og tilbyde en fælles samtale med den ledige. Akassen og jobcentret skal derudover tilbyde hjælp til den ledige til at komme i jobrotation, i uddannelse som voksenlærling eller i praktik eller i job med løntilskud på en privat virksomhed, hvis det er den hurtigste vej til at komme i arbejde.

SAMMENFATNING AF RESULTATER

INDSATSEN I JOBCENTRENE

Jobcentrenes beskæftigelsesindsats kan deles op i to: den ordinære indsats for de forsikrede ledige, og den særlige indsats over for de ledige, der står til at miste deres dagpenge. Denne særlige indsats er nu blevet synonymt med akutpakken, men indtrykket fra interviewene med jobcentermedarbejderne er, at mange i forvejen havde fokus på denne gruppe af ledige.

DEN ORDINÆRE INDSATS: TIDLIG, INTENSIV OG MED FOKUS PÅ LANGTIDSLEDIGE

Ord som tidlig og intensiveret indsats går igen igennem interviewene med jobcentermedarbejderne, i forhold til hvordan beskæftigelsesindsatsen bedst udformes under den kortere dagpengeperiode. Der er til gengæld forskellige udlægninger af, hvad tidlig og intensiveret indsats betyder, men overordnet betyder det, at jobcentret tager fat i de ledige hurtigere, og at de holder flere samtaler med den ledige, end loven foreskriver. Dette gælder særligt for de grupper, som medarbejderne anser for at være i risiko for at blive langtidsledige, og hvor man derfor har en mulighed for at forebygge.

Derudover har flere jobcentre et øget fokus på de langtidsledige gennem oprettelse af særlige teams, der udelukkende fokuserer på denne gruppe af ledige, og blandt andet tilbyder hyppigere samtaler med en sagsbehandler.

Endelig giver flere medarbejderne udtryk for, at de gerne vil kunne tilbyde mere individuelt tilrettelagte forløb, men at det er svært at realisere i hverdagen.

DEN SÆRLIGE INDSATS: PERSONLIG JOBFORMIDLER OG ØGET VIRKSOMHEDSFOKUS

Ifølge interviewpersonerne er en af de vigtigste indsatser i akutpakken, at den ledige tildeles en personlig jobformidler. Af interviewene fremgår det, at de personlige jobformidlere kan bidrage til en hyppigere og mere personlig kontakt mellem jobcentret og de ledige. Interviewene viser samtidig, at det har en vis betydning for indsatsens karakter, hvordan jobcentret organiserer kravet om en personlig jobformidler. På nogle jobcentre vil det typisk være en jobkonsulent, der bliver den lediges personlige jobformidler. Det betyder, at der i indsatsen lægges vægt på coaching, sparring og netværksdannelse. På andre jobcentre vil virksomhedskonsulenterne overgå til at blive personlige jobformidlere, og så vil vægten i højere grad blive lagt på fx virksomhedskontakter og praktikforløb. Endelig er der jobcentre, der har skabt en ny jobkategori, hvor job- og virksomhedskonsulentens kompetencer sammensmeltes, hvilket umiddelbart forekommer optimalt, men formentlig ikke altid er muligt. Dog kan vi intet sige om, hvorvidt de forskellige måder at udforme tilbuddet med den personlige jobformidler på har betydning for, om den ledige kommer i beskæftigelse.

Akutpakken har endvidere været med til at øge jobcentermedarbejdernes opmærksomhed på den virksomhedsrettede indsats. Denne indsats indeholder fx ordninger som jobrotation, voksenlærling, praktik eller job med løntilskud samt formidling af ordinære job, herunder akutjob, primært via de personlige jobformidlere og virksomhedskonsulenterne.

Ud over at interviewpersonerne giver udtryk for, at de ser virksomhedsrettede tiltag som gode og væsentlige, så er det deres håb, og i nogle tilfælde deres reelle forsæt, at de også i fremtiden vil kunne prioritere sådanne indsatser mere også på længere sigt og også under andre konjunkturforskel. Den virksomhedsrettede indsats ses af jobcentermedarbejderne således som et gode for den ledige, for jobcentret og for virksomhederne.

SAMARBEJDSRELATIONER

Samarbejdet med a-kasserne

Jobcentrets samarbejde med a-kasserne er skrevet ind i akutpakken. Hvis den ledige ønsker det, skal der således afholdes fællessamtaler mellem

den ledige, dennes a-kasse og jobcentrets jobberedskab. Dette formaliserede samarbejde vurderer de fleste interviewpersoner positivt både for den ledige og for det generelle samarbejde mellem jobcentret og a-kassen, og de forestiller sig, at dette samarbejde også vil kunne være frugtbart på længere sigt. Det er dog forskelligt, hvor meget de ledige gør brug af fællessamtalerne.

Interviewene tegner et billede af, at kontakten mellem jobcentre og a-kasser især foregår i forhold til enkeltsager, og at dette opleves at fungere udmærket. Derudover har nogle jobcentre og a-kasser taget initiativ til konkrete initiativer, der grundlæggende skal forbedre samarbejdet mellem dem. Her er givet følgende eksempler: særlige direkte telefonlinjer, særlige mailbokse og særlige kontaktpersoner. Derudover bliver der blandt nogle jobcentre og a-kasser brugt et særligt skema, hvor a-kasserne på en overskuelig måde kan videregive vigtige informationer om den ledige til jobcentret.

Flere af interviewpersonerne påpeger dog, at det, for at samarbejdet skal fungere, er afgørende, at a-kassen har personalemæssige ressourcer, at a-kasserne er lokalt tilstede, og at der er eller kan opstå personlige kontakter.

Samarbejdet med andre jobcentre

Interviewene peger på, at de fleste af jobcentermedarbejderne har gjort brug af uformelle netværk og eksisterende samarbejdsfora for at udveksle viden om akutpakkeindsatsen. Der er også enkelte eksempler på konkrete samarbejdsprojekter. Enkelte medarbejdere mangler mere koordinering og samarbejde – her er tidspres og mangel på stærke samarbejdsfora dog en udfordring.

UDFORDRINGER

Interviewpersonerne i jobcentrene peger særligt på fem forhold, som vanskeliggør den nuværende beskæftigelsesindsats:

- *For kort tid til implementeringen.*
De ansatte oplever, at ændringerne i lovgivningen skete for sent i forhold til de ledige, og at jobcentrene havde alt for kort tid til at implementere de forskellige ændringer.
- *De ledige har mistet motivation og medarbejderne troværdighed.*

Nogle ansatte oplever, at ændringerne i lovgivningen har betydet, at visse ledige er blevet mindre motiveret til at søge realistiske job – de ledige tror, at de vil blive hjulpet på målstregen. Det har stillet medarbejderne i en dum situation, når de opretholdt presset på den enkelte. Medarbejderne giver udtryk for, at de har mistet troværdighed over for de ledige, samtidig med at de synes, det var rigtigt at finde løsninger for de ledige, der står til at have opbrugt deres dagpenge.

- *Svært at dimensionere indsatsen.*

Akutpakken er et frivilligt tilbud til de ledige, der står til at miste deres dagpenge, men samtidig er det et tilbud, som jobcentret skal tilbyde. Dette betyder ifølge flere interviewpersoner, at de bruger mange ressourcer på at sikre sig, at de ledige ved, at de er omfattet af akutpakken og de indsatser, akutpakken indeholder, ligesom der bruges mange ressourcer på at opbygge beredskabet uden at kende til behovet – det er vanskeligt at dimensionere indsatsen.

- *Svært for de ledige at genoptjene retten til dagpenge.*

Der stilles ikke mange spørgsmålstegn ved halveringen af dagpengeperioden, men at optjeningskravet er steget til 1 år, ser de fleste medarbejdere som en stor udfordring. Det er blevet vanskeligt at få den ledige ind i dagpengesystemet igen. Jobrotation og løntilskudsjob medregnes ikke i genoptjeningskravet, og der oplever medarbejderne, at det mindsker de lediges incitamenter til at bruge de to ordninger.

- *Få jobåbninger.*

Sagsbehandlerne erfarer, at de kan gøre de ledige arbejdsmarkedspare, men oplever, at det er svært at hjælpe dem med at finde et job, fordi der er få jobåbninger. Flere af medarbejderne giver dog udtryk for, at det er vigtigt, at de ledige føler, at der bliver gjort alt for dem, og at det sker på en ordentlig og værdig måde. Herunder påpeges det, at det er blevet sværere samtaler, medarbejderne skal igennem med de ledige, og at denne type samtaler kan kræve, at medarbejderne får ekstra støtte til at gennemføre disse.

INDSATSEN I A-KASSERNE

Ligesom jobcentrenes indsats kan a-kassernes indsats inddeles i to spor: Den ordinære indsats for alle forsikrede ledige og den særlige indsats over for ledige, der risikerer at miste dagpengene. Flere a-kasser har haft ekstra opmærksomhed på den sidste gruppe, også inden akutpakken.

DEN ORDINÆRE INDSATS

Umiddelbart ser det ikke ud til, at forkortelsen af dagpengeperioden har betydet de store forandringer i a-kassernes organisering af deres indsats. Dog har man blik for, at der generelt er kortere tid til at finde et job, og det prøver medarbejderne at formidle til de ledige i rådighedssamtalerne, ligesom nogle a-kasser trækker på fagforeningerne og deres større viden om virksomhedernes eventuelle jobåbninger, eller tilbyder ekstra rådgivning. Tidlig og intensiveret indsats er således også begreber, der bruges blandt a-kassemedarbejdere.

DEN SÆRLIGE INDSATS

De fleste af a-kasserne har stort fokus på den gruppe, der står til at miste deres dagpenge i forbindelse med, at forkortelsen af dagpengeperioden træder i kraft. Via akutpakken er der særlige opgaver, som a-kassen skal udføre. De skal sende et brev ud til gruppen om, at de tilhører den gruppe, der får særlige tilbud via akutpakken, og støtte ledige, der ønsker hjælp til at komme i arbejde. Derudover skal de deltage i fællessamtaler med jobcentrene, hvis den ledige ønsker dette.⁴

Interviewene peger på, at indholdet i indsatsen udgøres af samtaler, individuel og gruppebaseret vejledning samt jobformidling. Undersøgelsen giver et billede af, at nogle af a-kasserne fokuserer mere på samtaler og vejledning, imens andre arbejder mere med jobformidling.

Et forhold, der beskrives som gavnligt af flere interviewpersoner, er, at akutpakkesamtalerne kan holdes uden det sædvanlige kontrolelement, som ellers ligger i rådighedssamtalerne. Dette forhold giver en helt anden type samtale, som de interviewede oplever som meget mere positiv, konstruktiv og fremadrettet.

Samarbejdet med jobcentrene

A-kassemedarbejderne ser det som en udfordring at få et samarbejde op at stå med jobcentrene, men anser samarbejdet om akutpakken som afgørende for en vellykket indsats. I nogle tilfælde har akutpakken da også medført et udvidet samarbejde. Den største udfordring for a-kasserne er, at det er jobcentret, der står for aktiveringsindsatsen, og at det ofte betyder, at a-kassen reelt ikke ved, hvilken indsats den ledige vil blive tilbudt

4. A-kasserne har ikke fået midler til gennemførelse af akutpakken, men har skullet gennemføre den inden for eksisterende økonomiske rammer.

af jobcenteret. Derfor kan a-kasserne ofte kun give den ledige generelle og ikke specifikke informationer om aktiveringsindsatsen.

Endvidere har akutpakken anskueliggjort manglen på et fælles informations- og kommunikationssystem, der kunne lette samarbejdet om de ledige. Desuden oplever a-kassemedarbejderne, at de ledige bliver forvirrede over, at der er tale om to adskilte og parallelle systemer, der ikke snakker sammen.

UDFORDRINGER

A-kassemedarbejderne oplever langt hen ad vejen nogle af de samme udfordringer som medarbejderne i jobcentrene:

- *Svært at dimensionere indsatsen*
A-kassemedarbejderne oplever det som en udfordring for a-kasserne, at akutpakkens indsatser er frivillige for den ledige, men skal stilles til rådighed. Det koster ressourcer.
- *Svære samtaler*
A-kassemedarbejderne oplever, at samtalerne med de ledige er blevet af en mere personligt støttende karakter, fordi der er meget på spil for den enkelte. Derfor kan samtalerne også betyde, at a-kassemedarbejderne skal have nye kompetencer.
- *Manglende job til de ledige*
A-kassemedarbejderne oplever ligesom medarbejderne i jobcentrene, at jobbene til de ledige ikke findes, og det kan et øget samarbejde med fagforeningerne om at finde jobåbninger ikke løse.

KONKLUSIONER

På baggrund af undersøgelsen kan vi drage en række konklusioner.

Både jobcentre og a-kasser havde også før akutpakken fokus på de ledige, der stod til at falde ud af dagpengesystemet. Derfor er det også forskelligt, hvor meget der reelt er forandret i indsatsen, alene grundet den kortere dagpengeperiode.

Centralt for den ordinære indsats står tidlig og intensiveret indsats. Centralt for den særlige indsats står den personlige jobformidler, en mere virksomhedsrettet indsats og fællessamtaler mellem jobcenter, a-

kasse og den ledige, der kan føre til et generelt større samarbejde mellem jobcentre og a-kasse.

De største udfordringer er:

- Det frivillige element i akutpakken, der gør det vanskeligt både for jobcentre og for a-kasser at dimensionere den særlige indsats.
- At indsatsen kom for sent til at være en hjælp for mange ledige, samt at den skulle implementeres på kort tid.
- De mange centralt initierede ændringer i indsatsen, der har været med til at sende dobbelttydige signaler til de ledige og medarbejderne.
- Den manglende samordning mellem jobcentre og a-kasser, der forvirrer de ledige.
- De manglende jobåbninger, der gør det vanskeligt for medarbejderne at flytte de ledige til beskæftigelse.

De positive erfaringer er, at der i den nuværende indsats for de ledige lægges kimen til ændringer i fremtidens beskæftigelsesindsats i form af en hurtig og intensiv indsats, et øget virksomhedsfokus samt et øget samarbejde mellem jobcentre og a-kasser.

BESKRIVELSE AF INDSATSERNE SAMT AF DATA

BAGGRUND OG FORMÅL

Formålet med denne undersøgelse er at give et indblik i, hvordan a-kasser og jobcentre forholder sig til afkortelsen af dagpengeperioden og til de ledige, der er i slutningen af deres dagpengeperiode.

Den 1. juli 2010 trådte den nye, kortere dagpengeperiode i kraft. Ifølge de nye regler er forsikrede personer, der er blevet ledige efter den 1. juli 2010, berettiget til 2 års dagpenge mod tidligere 4 år. Herudover er reglerne for optjening af en ny dagpengeperiode ændret og kræver nu sammenlagt 52 ugers fuldtidsarbejde mod tidligere 26 uger. Ifølge den oprindelige aftale ville de første ledige berøres 2 år efter de nye reglers vedtagelse, det vil sige den 1. juli 2012. Efterfølgende blev dagpengeperioden dog midlertidigt forlænget, således at forkortelsen trådte i kraft for de første berørte den 1. januar 2013.⁵

Den forkortede dagpengeperiode og den relativt høje ledighed betyder, at en stor gruppe ledige står til at opbruge deres dagpengeret i

5. De nye regler indebar samtidig, at personer med påbegyndt ledighedsforløb inden 1. juli 2010, som havde mere end 2 års resterende dagpengeperiode, fik reduceret den resterende dagpengeperiode til 2 år fra 1. juli 2010.

første halvår af 2013, hvis de ikke finder et arbejde.⁶ De skal, ligesom øvrige ledige, hjælpes i jobcentrenes og a-kassernes ordinære beskæftigelsesindsats.

Ud over den ordinære indsats skal a-kasser og jobcentre dog, ifølge aftalen om den såkaldte ”akutpakke”, der blev indgået mellem regeringen, Landsorganisationen i Danmark, Dansk Arbejdsgiverforening, Akademikernes Centralorganisation, FTF, Kommunernes Landsforening og A-kassernes Samvirke i august 2012 (Aftale om særlig indsats for ledige, som risikerer at opbruge deres ret til dagpenge), oprette hver sit ”jobberedskab”, der skal tilbyde en særlig indsats for denne gruppe af ledige. Aftalen betyder blandt andet, at de ledige har særlig ret til samtaler, jobformidling og jobsøgningsstøtte, i a-kassen og/eller jobcentret. Ledige, der har brug for yderligere jobhjælp, kan også få en såkaldt personlig jobformidler i jobcentret og har ret til en fælles samtale, hvor både a-kassen og jobcentret er til stede. Ud over dette foreskriver aftalen blandt andet, at jobrotationspladser skal målrettes ledige, og at de ledige får ret til et opkvalificeringsjob og til hurtig bevilling af virksomhedspraktik samt job med løntilskud. (For en mere udførlig beskrivelse af akutpakkens indhold, se afsnittet ”Den særlige indsats: opgaverne i akutpakken”, s. 28).

I rapporten undersøger vi, hvilke erfaringer a-kasser og jobcentres har gjort sig i forhold til halveringen af dagpengeperioden, og hvad beskæftigelsesindsatsen for ledige, der er i slutningen af deres dagpengeperiode, indeholder. Herunder undersøger vi samarbejdet mellem a-kasser og jobcentre. Vi ser også på, hvordan a-kasserepræsentanter samt ledere og medarbejdere i jobcentre vurderer denne indsats.

METODE OG MATERIALE

Rapporten bygger på en række kvalitative interview med medarbejdere fra a-kasser og jobcentre gennemført i december 2012 og januar 2013. Vi har valgt at lave et større antal interview med medarbejdere og ledere på jobcentre rundt om i Danmark og et mindre antal interview med centralt placerede personer i a-kasser. Hovedtyngden i rapporten ligger derved på jobcentrenes indsats.

6. Forkortelsen af dagpengeperioden implementeres også på en sådan måde, at ledige med både 4, 3 og 2½ års ledighed, når bagkanten på ydelsesperioden på samme tid, hvilket øger det totale antal ledige, der opbruger dagpengerechten i den aktuelle periode.

OM INTERVIEWENE MED JOBCENTRE

Vores interviewmateriale fra jobcentrene består af 28 kvalitative interview med medarbejdere på 24 af landets 94 jobcentre.⁷ Vi har udvalgt jobcentrene ud fra kriterier om, at forskellige kommunetyper (yder-, land-, mellem- og bykommuner⁸) skal være repræsenteret, ligesom at jobcentrene skal være fordelt over hele landet. I forhold til andel forsikrede ledige og andel, der er omfattet af akutpakken, har vi ligeledes sørget for, at der er variation mellem undersøgelsens jobcentre. Vi har tilstræbt denne variation for at få en bredde i analysen og dermed kunne illustrere en så bred vifte af vinkler og temaer som muligt.

I udgangspunktet havde vi en forhåbning om at kunne interviewe to personer i alle de udvalgte jobcentre: en leder og en medarbejder. Dette viste sig dog ikke at være muligt inden for undersøgelsens tidsramme. Udvalget af interviewpersoner er derfor også et resultat af pragmatiske overvejelser. I de fleste jobcentre i undersøgelsen har vi således gennemført interview med *enten* en person i ledelsesfunktion eller en medarbejder.

Interviewpersonerne er valgt ud fra, at de skulle være tilknyttet indsatsen for de forsikrede ledige og indsatsen for de ledige, der er omfattet af akutpakken på en sådan måde, at de havde kendskab til det aktuelle arbejde. Interviewene fordeler sig på følgende måde i forhold til stillingstyper:

- 11 jobkonsulenter, det vil sige medarbejdere, der har ansvaret for sagsbehandlingen og kontakten til de ledige. I praksis bruges også andre stillingsbetegnelser, fx beskæftigelseskonsulent og sagsbehandler, for medarbejdere i denne gruppe.
- 7 afdelingsledere.
- 5 virksomhedskonsulenter, det vil sige medarbejdere, der har ansvar for jobcentrets virksomhedskontakt med henblik på virksomhedsrettede indsatser.
- 5 personer, der er ansatte i en koordinerende stilling, fx fag-, proces- eller teamkoordinator.

7. Yderligere et interview blev gennemført, men pga. ringe kvalitet på optagelsen kunne interviewet ikke bruges.

8. Danmarks Jordbrugsforskning (2006): Landdistriktskommuner – indikatorer for landdistrikt.

Fordelen ved et så forskelligartet udvalg af interviewpersoner er, at undersøgelsen indeholder forskellige perspektiver på og erfaringer med beskæftigelsesindsatsen. En ulempe er dog, at sammenligneligheden mellem jobcentrene mindskes, da personer i forskellige positioner kan have kendskab til forskellige dele i beskæftigelsesindsatsen. Vi vil derfor betone, at undersøgelsen ikke har til formål at udskille og evaluere indsatserne i de enkelte jobcentre, men at beskrive en bred vifte af fremgangsmåder, praksisser og oplevelser for at give et bredt billede af beskæftigelsesindsatsen i forbindelse med forkortelsen af dagpengeperioden.

OM INTERVIEWENE MED A-KASSERNE

Vi har foretaget interview i 8 a-kasser.⁹ 6 af interviewene blev foretaget som enkeltinterview. 2 af interviewene blev, efter interviewpersonernes ønske, foretaget som gruppeinterview med to interviewpersoner til stede. Det vil sige, at vi samlet har interviewet ti personer.

De 8 a-kasser er forskellige med hensyn til medlemmernes fagområde og uddannelse: 2 af a-kasserne er tværfaglige, 4 er erhvervsfaglige, og 2 af a-kasserne er for personer med en videregående uddannelse. Alle de interviewede a-kasser har en relativt stor gruppe af medlemmer, der er omfattet af reglerne i akutpakken.

I forhold til udvalget af interviewpersoner har vi tilstræbt at interviewe personer, der arbejder centralt i a-kasserne, da vi vurderede, at dette ville give os et mere helhedsorienteret billede, hvilket var vigtigt, da vi har gennemført færre interview i a-kasserne end i jobcentrene.

Vi bad således de pågældende a-kasser om et interview med en person, der havde kendskab til a-kassens arbejde som helhed og i forhold til forkortelsen af dagpengeperioden samt a-kassens indsats i forhold til akutpakken. A-kasserne valgte selv, hvem der var bedst klædt på til dette og havde den fornødne tid. I det endelige udvalg af interviewpersoner arbejder 9 af de 10 interviewpersoner som konsulent eller leder i en centralt koordinerende afdeling i a-kassen (eller afdeling i a-kassen/fagforeningen, hvis a-kassen indgår i et administrationsfælleskab med en fagforening). En af interviewpersonerne arbejder som konsulent i en lokal afdeling.

9. Der findes 27 statsanerkendte a-kasser i Danmark.

GENERELT OM INTERVIEWENE OG ANALYSEMETODEN

Alle undtagen 4 interview er foretaget over telefon. Vi valgte telefoninterview for at nå at interviewe så mange som muligt inden for undersøgelsens tidsramme. De første 2 interview i henholdsvis a-kasser og jobcentre blev foretaget som besøgsinterview. Interviewene har haft en længde på en halv time til halvanden time, afhængigt af hvor lang tid interviewpersonen kunne afsætte, og hvor lang tid det tog at stille de ønskede spørgsmål. Interviewene med jobcentermedarbejdere har haft en længde på en halv time til en time, imens interviewene med a-kasserne som minimum har varet en time. Alle interviewpersoner er blevet lovet anonymitet for at sikre mest mulig åbenhed i interviewsituationen.

Interviewene har været semistrukturerede. Til alle interview har vi anvendt en interviewguide med en række temaer, som interviewet skulle omhandle. Temaerne har været de samme for interviewene med både jobcentre og a-kasser, mens spørgemåder og rækkefølge er tilpasset den enkelte aktør (a-kasse eller jobcenter) og interviewsituation.

Temaerne i interviewguiden var:

- Beskæftigelsesindsatsen i forhold til forkortelsen, eventuelle ændringer og behov for ændringer.
- Organisering af og indhold i beskæftigelsesindsatsen for ledige, der er i slutningen af dagpengeperioden; herunder akutpakken.
- Samarbejde mellem a-kasser og jobcentre.
- Vurdering af beskæftigelsesindsatsen for ledige, der er i slutningen af dagpengeperioden, herunder gode erfaringer, udfordringer og forbedringsmuligheder.

En ulempe ved det semistrukturerede interview er, at fleksibiliteten i interviewet kan medføre, at interviewmaterialets forskellighed øges, fordi forskellige måder at spørge og tilrettelægge interviewet kan påvirke, hvordan den enkelte interviewperson opfatter og reagerer på spørgsmålene. Dette kan mindske mulighederne for at sammenligne interviewene med hinanden (Kvale, 1997). Det semistrukturerede interview har dog den fordel, at interviewer kan tilpasses interviewet interviewpersonen og kontekst, og at interviewer kan vælge at følge op på interessante emner, der ikke kunne forudses på forhånd.

Alle interview er blevet optaget. Vi har efterfølgende udskrevet referater fra samtlige interview. Dele af interviewene er blevet transskri-

beret. Fuld transskribering har ikke været muligt inden for undersøgelsens ressourceramme. I rapporten veksler vi derfor mellem referatform og citater, når vi fremlægger empirien. Citaterne gengiver ikke den eksakte ordlyd og er redigeret med henblik på læsbarhed.

Interviewreferaterne er blevet lagt ind i en database i Nvivo 10.¹⁰ Materialet er herefter blevet kodet i både forhånds- og ikke forhåndsdefinerede temaer (det vil sige gennem lukket og åben kodning). Disse temaer har så dannet grundlag for struktureringen af indholdet i rapporten. Analysen kan videre beskrives som meningskategorisering og meningskondensering (Kvale, 1997).

UNDERSØGELSENS BEGRÆNSNINGER

Ud over akutpakkeaftalen blev to andre særordninger for ledige, der opbruger deres dagpengeret, besluttet i løbet af efteråret 2012. For det første indgik offentlige og private arbejdsgivere en aftale om akutjob med regeringen, der giver arbejdsgivere en bonus for at ansætte personer, der står til at opbruge deres dagpengeret.¹¹ For det andet besluttede regeringen, at indføre en særlig uddannelsesordning,¹² der giver ledige, der har opbrugt deres dagpengeret, ret til en uddannelsesydelse under uddannelse i op til 6 måneder. Disse aftaler forholder vi os ikke specifikt til i denne undersøgelse. Aftalen om akutjob er ikke relevant, fordi den ikke implementeres af jobcentre og a-kasser. Uddannelsesydelsen fravælger vi, fordi den endnu ikke var implementeret, da vi gennemførte interviewene.

Interviewene kan hverken bruges til at konkludere noget generelt om de enkelte a-kasser og jobcentre i undersøgelsen, eller om indsatsen i a-kasser og jobcentre som sådan i Danmark, da udvalget af interviewpersoner hverken er repræsentativt for de enkelte a-kasser og jobcentre i undersøgelsen eller for hele populationen af a-kasser og jobcentre i Danmark. Mange af de forhold, som undersøgelsen beskriver, ville dog rimeligvis også kunne forekomme i andre a-kasser og jobcentre, da de alle er underlagt samme beskæftigelsespolitiske lovgivning.

Undersøgelsen evaluerer ikke beskæftigelsesindsatsen. Vores materiale kan heller ikke sige ikke noget om, hvilke effekter indsatserne, som beskrives, har.

10. Nvivo 10 er en softwarepakke, der kan organisere kvalitative data. Nvivo 10 giver mulighed for systematiske søgninger samt kodning og analyse af materialet.

11. Lov om akutjob og jobpræmie til arbejdsgivere, LOV nr. 1033 af 07/11/2012.

12. Lov om uddannelsesordning for ledige, som har opbrugt deres dagpengeret, LOV nr. 1374 af 23/12/2012.

Undersøgelsens fokus er medarbejdernes erfaringer. Dette er naturligvis kun et af flere mulige perspektiver på indsatsen. Undersøgelsen siger fx ikke noget om de lediges erfaringer med afkortningen af dagpengeperioden og beskæftigelsesindsatsen. Desuden vil et interviewmateriale altid være resultat af et samspil mellem den, som interviewer, den, som bliver interviewet, og andre kontekstuelle faktorer. Interviewmaterialet skal altså ikke forstås som en samling objektive sandheder, men som et af mange perspektiver på virkeligheden skabt i en særlig sammenhæng. Når det er sagt, så mener vi, at a-kasse- og jobcentermedarbejdernes erfaringer, i og med at medarbejderne er centralt placeret i beskæftigelsesindsatsen, udgør en væsentlig og relevant brik til vores kendskab til den aktuelle beskæftigelsesindsats.

TO PARALLELLE INDSATSER: DEN ORDINÆRE OG DEN SÆRLIGE

I det følgende afsnit beskriver vi a-kassernes og jobcentrenes ordinære indsats i forhold til de forsikrede ledige samt indsatsen inden for rammerne af akutpakken.

DEN ORDINÆRE INDSATS

JOBCENTRENE'S OPGAVER

Jobcentrenes grundopgave er ”at bistå alle arbejdssøgende med at finde arbejde samt bistå arbejdsgivere med at finde arbejdskraft” (Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, § 5). Jobcentrenes beskæftigelsesindsats for alle arbejdsmarkedsparte ledige, herunder de forsikrede ledige, indeholder to grundelementer: *kontakt og aktivering*.

Kontaktindsatsen består i, at jobcentrene mindst hver tredje måned skal afholde såkaldte ”jobsamtaler” med de ledige. I jobsamtalerne skal jobcentret have fokus på konkrete job og jobsøgning, og fastlægge aktiveringsindsatser for den ledige og følge op på eventuel tidligere aktivering (Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, § 15-16).

Aktiveringsindsatsen skal starte på forskellige tidspunkter afhængigt af den lediges alder. For ledige, der er mellem 30 og 60 år, skal jobcentrene senest efter 9 måneders ledighed igangsætte en aktiveringsindsats for de ledige. For ledige, der er under 30 år, er det efter 3 måneder, og

for ledige, der er over 60 år, efter 6 måneder. Efter den første aktivering skal jobcentret sørge for aktivering hver gang, den ledige har været ledig i 6 måneder (Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, § 84-88). Den ledige har dog i princippet *pligt* til at tage imod tilbud i hele dagpengeperioden. Således kan jobcentrene, hvis de ønsker det, starte den lediges aktivering tidligere. Jobcentret har dog først pligt til at give den ledige tilbud om aktivering, når tidspunktet for ret og pligt for den ledige indtræder (Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, § 84 og § 87).

Der findes tre former for aktivering: vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud (Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, § 22).

A-KASSERNES OPGAVER

A-kasserne står for udbetaling af dagpenge til de ledige. De har også en generel vejledningspligt over for medlemmer, der retter henvendelse om spørgsmål inden for a-kassernes sagsområde, ligesom de har pligt til at vejlede og informere medlemmerne om en række rettigheder, pligter og muligheder under ledighedsforløbet (Bekendtgørelse om en a-kasses pligt til at vejlede mv., § 1-7). Derudover skal a-kasserne holde henholdsvis en cv- og en vejledningssamtale med den ledige, kort efter at den ledige har meldt sig som arbejdssøgende (Bekendtgørelse om en a-kasses pligt til at vejlede mv., § 8 og § 9). A-kasserne skal også kontrollere, hvorvidt de ledige står til rådighed for arbejdsmarkedet, primært gennem de såkaldte ”rådighedssamtaler” med den ledige, som afholdes hver tredje måned. Til disse samtaler skal a-kassen også vejlede de ledige om deres rettigheder og pligter som dagpengemodtagere og om jobsøgning, hvis a-kassen vurderer, at der er brug for dette (Bekendtgørelse om rådighed § 25 og § 26; Bekendtgørelse om en a-kasses pligt til at vejlede mv., § 12).

DEN SÆRLIGE INDSATS: OPGAVERNE I AKUTPAKKEN

Ifølge akutpakkeaftalen og reglerne i Bekendtgørelse om særlig indsats for ledige, der risikerer at opbruge deres ret til dagpenge, skal a-kasser og jobcentre tilbyde en særlig indsats for ledige, der risikerer at opbruge deres dagpengetilgang i løbet af det første halvår af 2013.¹³

13. Indsatsen løber frem til og med den 30. juni 2013 og omfatter ledige, der fra den 20. september 2012 har 26 uger eller mindre tilbage af deres dagpengeperiode, og som frem til og med uge 26 i 2013 risikerer at opbruge deres ret til dagpenge.

Regeringen har afsat 332 mio. kr. i 2012 og 2013 til jobcentrenes akutpakkeindsats. A-kasserne får ikke ekstra midler til indsatsen.

Indledningsvis skal a-kasserne sende breve ud til alle ledige, der risikerer at opbruge deres dagpengeret, hvor a-kassen informerer om mulighederne for en særlig indsats i a-kassen og jobcentret. Hvis den ledige henvender sig til sin a-kasse, skal a-kassen vurdere, om den ledige kan hjælpes i a-kassen, eller om den ledige har brug for mere intensiv hjælp, og ifølge aftalen derfor skal sendes videre til jobcentrets jobberedskab. Jobcentrene skal følge op på a-kasserernes brev ved at kontakte de ledige, der ikke har henvendt sig til jobcentret, senest en måned efter, at a-kassen har sendt pågældende et brev.

A-kasser og jobcentre forpligter sig hver især til følgende:

- At etablere et særligt jobberedskab med medarbejdere, som skal hjælpe ledige i arbejde via et intensivt forløb med støtte til jobhøjlp og jobsøgning.
- At deltage i en fælles samtale med den ledige senest en uge efter, at den ledige er sendt til jobcentret af a-kassen – hvis den ledige ønsker det.
- At hjælpe ledige med at komme i jobrotation, i uddannelse som voksenlærling, i praktik eller i job med løntilskud på en privat virksomhed, hvis det er den hurtigste vej til at komme i arbejde.

Derudover skal både a-kasser og jobcentre ifølge aftalen fokusere på at hjælpe ledige via jobformidling og jobsøgningsstøtte i sine indsatser.

Jobcentrene skal i tillæg til ovenstående tilbyde et særligt forløb med en personlig jobformidler til ledige, der har behov for en mere intensiv hjælp. Den personlige jobformidler skal hjælpe den ledige i alle led af jobsøgningen og i samarbejde med den ledige aktivt opsøge relevante virksomheder med henblik på at finde konkret beskæftigelse.

Desuden skal jobcentrene sørge for, at de har procedurer for at bevillige virksomhedsrettede tilbud, som den ledige selv har fundet, inden for 48 timer. Endvidere skal jobcentrene målrette jobrotationspladser til de ledige, der er sidst i deres dagpengeperiode, samt rette henvendelse til den relevante a-kasse og drøfte sagen, inden en jobrotationsplads gives til en ledig, som ikke er i risikogruppen.

Til sidst foreskriver aftalen, at a-kasserne skal medvirke til, at der i ”Voksenlærlingekampagnen”¹⁴ er særligt fokus på at finde lærlingepladser til ledige, der er sidst i deres dagpengeperiode.

Endelig skal det nævnes, at akutpakkeindsatsen indebærer en ret til indsats for de ledige, der omfattes af den. Indsatsen er altså et tilbud, som er frivilligt at deltage i for de ledige. De ledige kan også afbryde deres eventuelle deltagelse i indsatsen, hvis de ønsker dette. Jobcentrene kan dog vælge at afholde akutpakkesamtalerne som jobsamtaler inden for rammerne af det ordinære kontaktføreløb, hvorved den ledige har mødepligt til samtalerne. Ligeledes kan a-kasserne afholde samtaler inden for akutpakkens rammer som rådighedssamtaler, hvilket igen betyder, at der er mødepligt (Bekendtgørelse om særlig indsats for ledige, der risikerer at opbruge deres ret til dagpenge, § 5 og 6).

OPSAMLING

Akutpakken lægger op til et øget fokus på virksomhedsrettede redskaber og jobformidling i beskæftigelsesindsatsen. Både a-kasser og jobcentre skal arbejde med jobformidling, og jobcentrene skal decideret opsøge virksomheder med henblik på ”konkret beskæftigelse”. I den ordinære indsats er der mere fokus på samtaleopfølgning, aktivering og ”hjælp til selvhjælp” for de ledige. Her opfordres især jobcentrene til at gå ud og knytte kontakter til erhvervslivet med henblik på job. Muligheden for de ledige for at få en personlig jobformidler i jobcentrene fremstår også som en af de mere konkrete tiltag i akutpakken. Derudover tilføjer akutpakken en tydelig ny rettighed for de ledige – de har ret til at bede om, at deres a-kasse og jobcentre mødes til en samtale om den enkelte lediges situation. Et konkret samarbejde mellem a-kasser og jobcentre er med andre ord indskrevet i akutpakkeaftalen.

14. ”Voksenlærlingekampagnen” er en kampagne, der gennemføres af AK-Samvirke, fire a-kasser (3F, HK, Dansk Metal og DANA), AMS og de fire beskæftigelsesregioner. Kampagnen er initieret af Beskæftigelsesministeriet (www.voksenlaerling.nu).

RAPPORTENS STRUKTUR

I kapitel 3 beskriver vi hovedelementerne i jobcentrenes indsats – først den ordinære og derefter den særlige. Herunder ser vi især specifikt på formidling af akutpakken, de personlige jobformidlere og den virksomhedsrettede indsats. Derudover indeholder kapitlet en beskrivelse af jobcentrenes samarbejde med a-kasser samt med andre jobcentre. Endelig beskriver vi i kapitlet de vigtigste udfordringer, som jobcentermedarbejderne beskriver, i forhold til indsatsen.

I kapitel 4 undersøger vi a-kassernes rolle i indsatsen for de ledige, der risikerer at opbruge dagpengereetten. Også her præsenterer vi indledningsvis medarbejdernes refleksioner i forhold til den ordinære indsats, hvorefter vi fremstiller analysen af den særlige indsats, herunder jobformidling, formidling af akutpakketilbuddet og samarbejde med jobcentre.

JOBCENTRENES ERFARINGER

DEN ORDINÆRE INDSATS SET I LYSET AF DEN KORTERE DAGPENGEPERIODE

I dette afsnit ser vi på, hvordan jobcentrene har udformet den ordinære beskæftigelsesindsats i lyset af afkortningen af dagpengeperioden, samt hvordan jobcentermedarbejderne vurderer, at indsatsen bedst udformes, i forhold til at dagpengeperioden er kortere end tidligere.

BEHOV FOR TIDLIG OG INTENSIV INDSATS

Vi tænker tidligere indsats, sådan at folk skal have et vejledningsforløb så hurtigt som muligt, når de melder sig ledige. Og det er også for at signalere, at vi selvfølgelig vil give dem en hjælp, men også for at vi kan lære dem at kende [...]. Vi har set med den gamle indsats, at folk fik deres forskellige samtaler og deres rettidige tilbud osv. Men det har egentlig ikke flyttet dem så meget. Vi tror mere på, at det, at de får et tidligt tilbud, og det, at vi kender de ledige, det gør, at vi så også kan give det rigtige tilbud.

Et træk, der går igen i mange af interviewene, og som citatet ovenfor illustrerer, er, at jobcentermedarbejderne ser et behov for generelt at sætte ind med en tidlig og mere intensiv indsats over for de ledige. I flere jobcentre synes behovet for en tidlig indsats mest at komme til udtryk som ønsker eller forhåbninger om at gennemføre forandringer, der går i retning af en tidligere og mere intensiv indsats, mens der ikke synes at være igangsat egentlige initiativer. For eksempel fortæller en interviewperson, at hun sammen med sine kollegaer har talt om, at det ville være en god idé at aktivere ledige, der er over 30 år, tidligere, end de gør i dag.

Jamen, vi har ikke rigtig, vi har måske mere snakket om, at vi skulle gøre noget. Vi har ikke rigtig fået implementeret noget endnu. [...] For eksempel har vi snakket om, hvorvidt det er rigtigt, at vi, når det er 2 års dagpenget, først sætter en aktivering i gang efter 39 ugers ledighed, for dem, der er over 30 år. Det er da et stort spørgsmålstegn hos os.

En række interviewpersoner fortæller dog, at man i deres respektive jobcentre har iværksat initiativer, der går ud over lovens rettidigheds- og aktiveringskrav og derved medfører en tidligere og mere intensiv beskæftigelsesindsats.

En interviewperson fortæller fx, at man i det pågældende jobcenter holder et informationsmøde for de ledige 3-4 uger inde i ledighedsperioden, hvor man præsenterer, hvilke muligheder de ledige har i deres ledighedsperiode. Det vil sige, at jobcentret indkalder de ledige tidligere end loven kræver.¹⁵ Efter 3 måneder indleder jobcentret et intensivt kontaktførelse, hvor den ledige skal møde op på jobcentret hver anden uge over 3 måneder. Ud over disse tiltag havde det pågældende jobcenter forberedt en intensiv indsats for ledige, der var i slutningen af deres dagpengeperiode. Interviewpersonen fortæller, at indholdet i denne indsats var sammenfaldende med indholdet i akutupakkeindsatsen, da indsatsen bestod i et forløb, hvor den ledige i minimum 8 uger skulle mødes med en personlig jobformidler en gang om ugen.

På et andet jobcenter er aktiveringstidspunktet blevet fremrykket, sådan at de ledige aktiveres efter 32 ugers ledighed, det vil sige tidligere end lovens krav om aktivering efter 9 måneder for ledige, der er over 30

15. Jobcentret har pligt til at holde første samtale med ledige, der er over 30 år, senest 3 måneder inde i dagpengeperioden. For ledige, der er under 30 år, gælder 1 måned (Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, § 19).

år. Jobcentret har også et tilbud om netværksgrupper, der starter, når en borger har været ledig i 10 uger. I disse netværksgrupper mødes de ledige en gang hver anden uge. Jobcentret tilbyder også jobcafé hos en leverandør en gang om ugen og et jobnetværk 10 uger ind i ledighedsperioden.

En interviewperson fortæller, at man på hendes jobcenter arbejder efter en ny linje, der betyder, at jobkonsulenterne mødes med de ledige oftere end hver tredje måned. Formålet er at hjælpe de ledige, *inden* de bliver langtidsledige.

Et jobcenter har det seneste års tid arbejdet efter en ny strategi for aktiveringsindsatsen for dagpengemodtagerne, som indebærer, at de ledige skal hurtigt i gang med samtaler, ofte hos en ekstern aktør. Den nye strategi blev udarbejdet som en konsekvens af forkortelsen af dagpengeperioden og indeholder også et intensivt forløb med hyppige samtaler for ledige, der har et halvt år tilbage af dagpengeperioden.

Særligt fokus på langtidsledige

I en række jobcentre har man rettet særlig opmærksomhed på borgere, der er langtidsledige, eller der er i risiko for at blive langtidsledige.¹⁶ Dette er en gruppe, som flere interviewpersoner oplever som en risikogrube, eftersom dagpengeperioden nu er kortere, og de ledige nu "hurtigere" bliver langtidsledige. I et par jobcentre arbejder man med særlige redskaber til at vurdere de lediges risiko for at blive langtidsledige, hvorefter de ledige, der vurderes at være i risikogruppen, bliver tilbudt særlige indsatser. I et af jobcentrene går alle ledige igennem et "screening-forløb" i begyndelsen af ledighedsforløbet, hvor jobcentret prøver at skille de ledige ud, der er i risiko for langtidsledighed. Disse ledige bliver så visiteret til et særligt team af jobkonsulenter, der har særligt fokus på coaching.

Nogle jobcentre har sammensat særlige afdelinger, teams eller andre former for medarbejderfællesskaber, der har fokus på langtidsledige. I interviewene bliver blandt andet følgende eksempel givet:

- Et jobcenter har med hjælp fra en bevilling fra det lokale beskæftigelsesråd etableret et særligt vejledningscenter for ledige, der er i slutningen af deres dagpengeperiode. På vejledningscentret findes

16. Det er et definitionsspørgsmål, hvornår en person har været ledig lang nok tid til at blive kaldt langtidsledig. Begrebet langtidsledig bliver også brugt forskelligt af vores interviewpersoner. Som regel bruger de det dog for at beskrive ledige, der har været ledige i omegnen af 1 år eller længere. Derved refererer "langtidsledig" både til ledige, der ved undersøgelsens gennemførelse var omfattet af akutpakketilbuddet og ledige, der ikke var.

kommunens jobcenter og ydelsescenter samt repræsentanter fra a-kasser og uddannelsesinstitutioner. Her kan de ledige henvende sig anonymt og blive koblet på forskellige tilbud – herunder kompetenceafklaring, trepartssamtaler med a-kassen, særlig indsats for ældre langtidsledige og opfølgningssamtaler med ledige, der har været i job med løntilskud.

- Et jobcenter har de seneste par år haft særlig fokus på langtidsledige, ved at nogle udvalgte medarbejdere udelukkende arbejder med dagpengemodtagere, der har været ledige i 1 år. Formålet med dette har været at samle jobcentrets kompetencer i forhold til de langtidsledige for at sikre, at de lediges aktivering bliver udnyttet så hensigtsmæssigt som muligt. I afdelingen ligger myndighedsopgaver, sagsbehandling, aktiviteter, akutpakkebesøg på virksomheder i et og samme center.
- Et jobcenter har igangsat et samarbejde med en a-kasse med fokus på de langtidsledige, hvor jobcentret og a-kassen holder fælles samtaler med de ledige.
- Et jobcenter har en særlig indsats for ledige, der er i risiko for langtidsledighed eller er i den sidste del af sin dagpengeperiode. Her holder man hyppige samtaler med den ledige og formidler virksomhedsaktivering (praktik eller job med løntilskud). Samme jobcenter har også et samarbejde med nogle forskellige a-kasser om, at de ledige, som et led i aktiveringen, hyppigt går til samtaler i a-kassen.

Ønsker om en individuel indsats

Indimellem fremstår interviewpersonernes ønsker om en tidlig og intensiv indsats som en ganske upræcis idé, med hensyn til hvad der menes med begreberne ”tidlig” (hvornår er tidligt?) og ”intensivt” (hvor ofte er intensivt?). Dette hænger delvis sammen med et andet tema, som går igen i flere interview, nemlig forestillingen om den gode beskæftigelsesindsats som en individuelt tilpasset indsats, hvor en del af den individualiserede tilgang er, at intensiteten og tidspunktet for indsatsen tilpasses den enkelte ledige. I tillæg til, at intensiteten og tidspunktet for indsatsen skal tilpasses den ledige, fremhæves følgende som vigtige dele i en individualiseret tilgang:

- individuelle samtaler og personlig rådgivning.

- mindre fokus på at overholde rettidigheden i forhold til aktivering og samtaler og mere fokus på den enkeltes behov.
- at jobcentermedarbejderen kender den lediges ønsker og behov, sådan at den ledige kan få det rette tilbud.

Der er ganske få eksempler på praktiske forandringer af den ordinære beskæftigelsesindsats, der har resulteret i en mere individuelt tilrettelagt indsats i jobcentrene. De nævnte ”screeningforløb” og tættere samtaler er dog eksempler, der peger i denne retning. Nogle peger på, at begrænsede ressourcer og for meget fokus på rettidighed som eksempel på forhold, der begrænser mulighederne for en individuelt tilpasset indsats. En interviewperson fremfører følgende ønske til forandring af indsatsen:

Kigge mere på det individuelle menneske, og mindre på rettidighed og pligter. Lige nu er det pengene, der styrer, og det kunne være skønt, hvis det var mere hjertet, der styrede, i forhold til det enkelte menneske.

Som vi skal se i analysen af akutupakken, har akutupakeindsatsen bidraget til en individualisering af indsatsen på forskellige måder.

BEGRÆNSET PÅVIRKNING IFØLGE ENKELTE INTERVIEWPERSONER

Nogle interviewpersoner mener ikke, at forkortelsen påvirker deres arbejde med de ledige i nogen større grad. En årsag til dette er, at de oplever, at det stadig vil være de samme mekanismer som tidligere, der påvirker, hvor hurtigt de ledige kommer i arbejde; i denne sammenhæng nævnes fx antallet af ledige job, den økonomiske motivation til at tage et job, kvaliteten af redskaberne i beskæftigelsesindsatsen, om indsatsen fra jobcentret bliver sat i gang på det rette tidspunkt, og hvorvidt indsatserne kan tilpasses den ledige.

En anden årsag, som interviewpersonerne angiver, til at forandringen ikke opleves at have nogen stor betydning, er, at man oplever, at jobcentrets indsats allerede er indrettet sådan, at den passer til en kortere dagpengeperiode, fx at man har kontakt til de ledige tidligt i deres ledighedsforløb. Andre mener, at forkortelsen ikke opleves som en stor sag i jobcentret, fordi man er vant til at tilpasse sig lovændringer og forandrede behov i beskæftigelsesindsatsen.

Visse interviewpersoner har svært ved at forholde sig til vores spørgsmål om afkortningens konsekvenser for jobcentrets indsats, fordi de oplever, at det er for tidligt at sige noget om, hvilke konsekvenser forkortelsen reelt vil have for deres arbejde med de ledige.

DEN SÆRLIGE INDSATS

I dette afsnit ser vi på, hvordan akutpakkeindsatsen har udfoldet sig i jobcentrene, hvordan jobcentrenes samarbejde med a-kasser og andre jobcentre fungerer, og hvilke udfordringer jobcentermedarbejderne oplever i forhold til indsatsen for de ledige, der står til at have opbrugt deres dagpengeret.

OPGAVERNE I AKUTPAKKEN

Akutpakken betyder, at jobcentrene skal oprette et jobberedskab med specifikke medarbejdere, der overordnet skal varetage følgende opgaver:

- Hjælpe de ledige til at komme i job eller forløb, der kan lede til job (herunder jobrotationsforløb, uddannelse som voksenlærling og praktikforløb).
- Tage kontakt til de ledige, der ikke selv henvender sig.
- Tilbyde et intensivt jobformidlingsforløb med en personlig jobformidler til de ledige, der har behov for det.
- Varetage hurtig bevilling af virksomhedspraktik eller løntilskud.
- Afholde en fællessamtale sammen med den ledige og vedkommandes a-kasse, hvis den ledige ønsker dette.

FORSKELLIGE TILGANGE TIL FORMIDLING AF TILBUDET

Ifølge akutpakkeaftalen skal jobcentrene kontakte den ledige senest en måned efter, at a-kassen har sendt et brev til den pågældende om, at de skal henvende sig til a-kassen eller jobcentret, hvis de ønsker en samtale om mulighederne i akutpakkeindsatsen. Henvendelsen fra jobcentrene skal sikre, at de ledige er informeret om deres ret til en særlig indsats. Hvordan jobcentrene vælger at kontakte de ledige, kan påvirke, hvor mange ledige der deltager i indsatsen. Interviewmaterialet viser, at jobcentrene har valgt en række forskellige strategier for den første kontakt.

Nogle jobcentre kontakter ledige, der ikke retter henvendelse til jobcentret, per brev. Visse af disse jobcentre tolker et udeblevet svar på dette brev som et "nej tak" til akutpakkeindsatsen. Et jobcenter kontakter de ledige via jobnet.dk.

Andre jobcentre vælger at indkalde til fælles informationsmøder om akutpakken. Enkelte jobcentre vælger at holde disse gruppemøder som 3-måneders kontaktsamtaler, sådan at de ledige har mødepligt. En jobcentermedarbejder beskriver, at sådanne møder typisk varer halvdelen time og indeholder almen information om den personlige jobformidler og mulighederne for kontanthjælp, efterfulgt af en såkaldt "walk-around", hvor mødedeltagerne kan stille spørgsmål til jobcentermedarbejderne.

Flere jobcentre vælger også at kontakte de ledige per telefon. Nogle ringer til alle, som a-kassen har sendt breve til, andre ringer kun til dem, der ikke selv henvender sig efter at have modtaget brevet. Visse jobcentre har indrettet sig med en særlig enhed, der foretager opringningerne. På andre jobcentre ligger opgaven hos det administrative personale eller hos den enkelte sagsbehandler.

Nogle jobcentre aftaler allerede i denne telefonsamtale med de ledige, hvilken indsats de ønsker at få. Andre aftaler en indledende samtale i jobberedskabet på jobcentret, hvor der bliver lagt en mere eller mindre formaliseret plan. På andre jobcentre igen indkaldes de ledige direkte til en individuel samtale med deres ordinære sagsbehandler eller en særlig sagsbehandler på jobcentret, som udelukkende sidder med de ledige, der er omfattet af akutpakken.

Hvilken fremgangsmåde jobcentrene vælger, synes at afhænge af, hvor mange ledige der er omfattet af akutpakkeindsatsen i det pågældende jobcenter, hvilke medarbejderressourcer det har været muligt at allokere til indsatsen, samt hvordan jobcentret almindeligvis holder kontakt med de ledige.

Uhensigtsmæssige konsekvenser af frivilligheden i tilbuddet

Enkelte interviewpersoner beskriver, at det, at akutpakkeindsatsen er frivillig for de ledige at deltage i, har været en udfordring i jobcentrenes arbejde. Dels har det betydet, at jobcentrene har skullet sikre sig, at alle ledige, der er omfattet af akutpakken, er blevet informeret om deres ret. I flere jobcentre bliver der brugt særlige ressourcer på at informere om tilbuddet ved at ringe ud til alle ledige, mens andre har valgt at takle det,

som i eksemplerne ovenfor, det vil sige ved at holde informationssamtaler om akutpakken som obligatoriske kontaktføreløbssamtaler.

Et andet problem ved, at indsatsen er frivillig for de ledige, er, at det gør det svært for jobcentrene at dimensionere akutpakkeindsatsen. Nogle har valgt at købe dele af indsatsen eksternt for at kunne skalere op og ned på indsatsen i forhold til behovet. En interviewperson fortæller, at planlægningen af indsatsen var usædvanlig, fordi jobcentrene inden for kort tid skulle kunne servicere alle ledige, der takkede ja, samtidig med at man ikke vidste, hvor mange der ville være interesserede. En anden interviewperson fortæller, at jobcentrene ville have haft mulighed for at bruge ressourcerne bedre, hvis akutpakkeindsatsen var gjort obligatorisk, dels fordi frivilligheden kræver, at jobcentrene bruger ressourcer på at informere de ledige, dels fordi jobcentrene risikerer, at de ledige stopper deres akutpakkeforløb uden varsel, hvilket vil være spild af jobcentrets ressourcer.

DE PERSONLIGE JOBFORMIDLERE

Adspurg om, hvilke forskelle der er mellem jobcentrets ordinære indsats og akutpakkeindsatsen, svarer mange af interviewpersonerne, at der rent indholdsmæssigt ikke er så meget, som er anderledes, men at kontakten til de ledige er blevet intensiveret. Oftest er det akutpakkens *personlige jobformidler*, der fremsættes som baggrunden for den intensiverede kontakt.

Der sker ikke noget andet nu, end der altid er sket. Det, der er anderledes, det er, at man her har fået den personlige jobformidler. Man har fået en sagsbehandler, som man er til samtale med, som leder efter virksomhedspraktik til én, og som følger op på det, og som ”phoner” efter job og så videre.

Tilbuddet om en personlig jobformidler er blevet implementeret på forskellig vis i jobcentrene, hvilket delvis kan tænkes at bero på, at opgaven er formuleret i relativt bløde termer i bekendtgørelsen om sen: ”Den ledige har ret til en personlig jobformidler, som hjælper den ledige i alle led af jobsøgningen. Samtaler under forløbet kan holdes ved personligt fremmøde, telefonisk eller anden digital kontakt mv. Jobformidleren skal i samarbejde med den ledige aktivt opsøge relevante virksomheder med henblik på at finde konkret beskæftigelse, som den ledige

ledige kan varetage, herunder vikariater, voksenlærlingepladser og løntilskudsjob.” (Bekendtgørelse om særlig indsats for ledige, der risikerer at opbruge deres ret til dagpenge, § 4).

Interviewene viser, at omfanget af de personlige jobformidlers kontakt til de ledige varierer. Visse har kontakt til de ledige en eller flere gange hver uge, mens andre har samtaler hver anden uge. I nogle jobcentre kører man efter et princip om at tales ved ”så ofte som nødvendigt”:

Ja, jeg har jo tæt kontakt med dem hele tiden. Hvis du tænker systematisk i forhold til, om det er hver uge, hver måned, så er det ikke sådan. Der er det, der er behov for, og det kan sagtens være flere gange om ugen, indtil de ligesom er kommet videre. Så det er ikke noget med, at jeg kun har kontakt til dem en gang om måneden, det kan sagtens være oftere.

I nogle jobcentre varetager jobcentrets virksomhedskonsulenter (det vil sige de medarbejdere, som normalt har kontakt til arbejdsgiverne) opgaven som personlig jobformidler. På disse jobcentre ligger tyngdepunktet i indsatsen derved ofte på forskellige former for jobformidling – fx tager den personlige jobformidler ud og besøger virksomheder eller foretager opkald til potentielle arbejdsgivere på vegne af de ledige.

I andre jobcentre varetages opgaven som personlig jobformidler af jobkonsulenter (det vil sige de medarbejdere, der normalt arbejder med sagsbehandling samt vejledning af de ledige). Fokus ligger da oftere på vejledning og støtte til de ledige. Tilbuddet til de ledige handler i disse tilfælde især om personlige samtaler på jobcentret (i nogle tilfælde har den personlige jobformidler også kontakt til de ledige per mail og telefon). Indholdet i samtalen betegnes som sparring, coaching, afklaring af kompetencer og jobønsker, råd og vejledning. Nogle af de personlige jobformidlere, der ikke selv arbejder med jobformidlingsaktiviteter, fortæller, at en virksomhedskonsulent fra jobcentret deltager i den første eller flere af samtalerne.

Der er også et par jobcentre, hvor opgaven som den personlige jobformidler varetages af en person uden for jobcentret, det vil sige en leverandør. Her er tilbuddet tilrettelagt som kursuslignende forløb, hvor den ledige har faste mødetidspunkter med en særlig kontaktperson.

På flere jobcentre har den personlige jobformidler både en sparerende rolle i forhold til den ledige og en eksternt opsøgende rolle i forhold til potentielle arbejdsgivere. En interviewperson beskriver rollen

som ”en sammensmeltning” af job- og virksomhedskonsulentens arbejdsopgaver. Denne sammensætning beskrives som meget gavnlig, fordi indsatsen opleves mere helhedsorienteret; den ledige kan få hjælp med både vejledning og virksomhedskontakt af en person, der kender både den lediges og virksomhedernes behov.

På samme måde vurderer flere af interviewpersonerne, at de personlige jobformidlere udgør en værdifuld ressource for den ledige, fordi de giver kontinuitet og intensitet i den lediges kontakt til jobcentret. Det, at den ledige har *en personlig* kontaktperson at ”sparre med” om jobsøgningen, få konkret hjælp med at kontakte arbejdsgivere eller udforme ansøgninger, opfatter mange interviewpersoner som en god måde at arbejde med de ledige på.

Men der er også eksempler på, at den personlige jobformidler ikke opleves at have den helt store betydning; en interviewperson beskriver, at det, at den ledige har en personlig jobformidler, betyder, at den ledige ”er øverst i bunken” (af jobsøgende), når jobcentret bliver kontaktet af en arbejdsgiver.

Der er også en håndfuld interviewpersoner, der ikke mener, at der er sket en forandring, i forhold til hvor meget kontakt jobcentret har til de ledige. Disse interviewpersoner oplever, at der normalt er en tæt kontakt til de ledige i de pågældende jobcentre, og at de personlige jobformidlere ikke har haft nogen større betydning for dette.

ØGET FOKUS PÅ DE VIRKSOMHEDSRETTEDE MULIGHEDER I NOGLE JOBCENTRE

I akutpakkeaftalen lægges vægt på, at jobcentrene skal have fokus på den virksomhedsrettede indsats ved at hjælpe ledige til at komme i jobrotation, uddannelse som voksenlærling, praktik eller job med løntilskud. Endvidere skal de personlige jobformidlere opsøge virksomheder for at finde konkret beskæftigelse til de ledige.

Vores interview viser, at de fleste jobcentermedarbejdere er enige i, at den virksomhedsrettede indsats bør prioriteres. I interviewene fremhæves især praktikker, job med løntilskud og jobrotation som tiltag, der fungerer. En årsag til, at denne type af indsatser fungerer, er, ifølge interviewpersonerne, at de giver de ledige en tilknytning til en specifik virksomhed, hvilket kan lede til reelle job efter afsluttet indsats. At jobcentrene har kontinuerlig kontakt og opbygger et godt netværk til virksomhederne, fremhæves også som en vigtig del.

Enkelte interviewpersoner fortæller, at den virksomhedsrettede indsats er kommet mere i fokus i forbindelse med akutpakken. For eksempel fortæller en afdelingsleder, at akutpakken har medført, at jobcentret har en øget opmærksomhed på kontakten til virksomhederne og formidling af virksomhedsrettede tilbud.

Fokus på formidlingsaktiviteter, det er kommet tilbage for at blive. Fokus på virksomheder. Medarbejderne skal lave noget andet nu, så det har betydet, at vi har måttet ansætte mange nye. Vi ansætter folk med andre kompetencer. Det er meget mere virksomhedsrettet.

En række interviewpersoner fortæller, at informationsindsatser og opsøgende arbejde i forhold til virksomhederne er vigtigt og noget, som man prioriterer. I et jobcenter har man planer om at holde et arrangement, hvor man inviterer virksomheder til speeddating med ledige. I et andet skal man holde en jobåbningsmesse for de ledige, der risikerer at opbruge deres dagpengeret.

Ifølge interviewene virker det, som om jobcentrenes indsatser over for virksomhederne oftest resulterer i praktikker eller ansættelser med tilskud, og sjældent i almindeligt lønnet arbejde. Flere interviewpersoner fortæller, at de kan mærke, at der er "krisetider", og at virksomhedernes efterspørgsel på arbejdskraft er lav. Også beskæftigelsesregionernes virksomhedskampagne "Luk op for nye jobmuligheder", hvor et firma ringer og booker virksomhedsbesøg for jobcentrenes regning, påvirkes ifølge flere interviewpersoner af manglen på job. Besøgene på virksomhederne synes i højere grad at føre til virksomhedspraktiker, job med løntilskud, og jobrotationspladser, end ordinære job.

Man kan godt mærke at krisen kradser, og alle de her [besøgene], vi er booket til at fortælle virksomhederne om akutpakken, det har langt hen af vejen ikke båret frugt. Virksomhederne er i en situation, hvor de siger, jamen, hvis vi skal ansætte en mand, så skal vi jo også have arbejde til ham.

En interviewperson fortæller, at han har lavet enkelte aftaler med virksomheder om, at de skal ansætte den ledige med løntilskud i 3 måneder, hvor virksomhederne giver håndslag på, at de efterfølgende vil ansætte

den ledige på ordinære vilkår under 1 år, sådan at den ledige kan optjene ret til dagpenge.

SÆRLIGE KURSUSFORLØB

I nogle jobcentre er der oprettet særlige kursusforløb for de ledige, der er omfattet af akutpakken. Disse beskrives også som en intensivering af indsatsen i forhold til den ordinære indsats. Kursusforløberne finder sted på jobcentre eller ved eksterne leverandører, og er af længere eller kortere varighed (der er eksempel på forløb på mellem tre dage og et par uger).

Formålene med kurserne er forskellige: at lære at skrive jobsøgninger, at skabe mulighed for netværksdannelse, få information om rettigheder og blive afklaret på egne jobønsker- og muligheder. I nogle jobcentre er de personlige jobformidlere en del af kursustilbuddet, i andre jobcentre er kurserne et separat tilbud. I nogle jobcentre er de ledige tilknyttet en virksomhedskonsulent eller en personlig jobformidler, samtidig med at de deltager i kursusforløbet.

Der er eksempler på både individuelle og gruppebaserede kursusforløb. De individuelle forløb beskrives af interviewpersonerne som klare undtagelser i forhold til den ordinære indsats, hvor indsatsen normalt indeholder gruppebaserede kursusforløb, fx i form af vejledningsforløb som et led i lediges aktivering.

SAMARBEJDET MED A-KASSERNE

Akutpakken pålægger jobcentre at mødes til en fælles samtale med a-kassen og den ledige, hvis den ledige ønsker det. Ud over dette kan jobcentre og a-kasserne naturligvis også arbejde sammen om de ledige i den udstrækning, de ønsker. Vi har spurgt interviewpersonerne, hvordan samarbejdet har udfoldet sig i forhold til de ledige, der risikerer at opbruge dagpengeretten.

Enkeltsager

De fleste interviewpersoner fortæller, at kontakten til a-kasserne omkring de ledige, der er i slutningen af dagpengeperiode, oftest foregår på individbasis, det vil sige, at de enkelte jobcentermedarbejdere tager kontakt til a-kasserne, når de har en sag, som kræver information fra eller samarbejde med en a-kasse.

Ofte handler det om ”lavpraktiske” spørgsmål, som fx om hvornår den lediges dagpengeperiode udløber. Flere interviewpersoner fortæller nemlig, at de oplysninger, som jobcentret har i sit it-system, ikke altid stemmer overens med de oplysninger, den ledige har fra sin a-kasse. Det forekommer også, at der er forskellige oplysninger om ledighedsperiodens længde i jobcentrenes systemer. For at få klarhed over dette tager jobcentret kontakt til a-kassen. Kontakten i individuelle sager kan også handle om at samordne a-kassens holdning til den lediges sag med jobcentrets, sådan at den ledige ikke oplever, at a-kassen siger noget forskelligt fra jobcentret – kontakten til a-kassen kan derved sørge for et ”fælles fodslag”, som en af de interviewede formulerer det. De fleste beskriver kontakten i enkeltsager som god og brugbar.

Jamen, vi får jo stemt tingene af. Altså, hvad kan den ledige få her nede hos os. Og vi ved også, jamen, hvad gør de i a-kassen. Altså, der sker ikke det der udspillende mod hinanden. Men det er meget vigtig, at vi også hele tiden hører, jamen, hvad gør de i a-kassen, hvad siger de, hvad forventer de af den ledige.

Fællessamtale

Kontakten i enkeltsager kan også udgøres af akutpakkens fællessamtale. Flere interviewpersoner oplever fællessamtalerne som et godt redskab, fordi det kan give de ledige større tryghed eller afklaring om deres situation og muligheder. Enkelte interviewpersoner fortæller, at de også inden akutpækkeindsatsen har gjort brug af fællessamtaler med a-kasserne.

Flere interviewpersoner fortæller, at a-kassens tilstedeværelse til samtalen er gavnlig. På et jobcenter tager medarbejderne fra jobcentret ud til den pågældende lediges a-kasse og afholder samtalerne der. Interviewpersonen fortæller, at dette giver de ledige mere tryghed, fordi a-kassen ikke på samme måde som jobcentret opfattes som en autoritet af de ledige. At holde samtalerne i a-kassen kan således være med til at skabe et bedre udgangspunkt for dialog.

Der er også andre udsagn, der går på, at de ledige opfatter deres a-kasse mere som en medspiller end jobcentret. Enkelte interviewpersoner fortæller, at nogle ledige oplever a-kassen som en form for forsikringsselskab, der står på medlemmernes side. Dette er interessant, da det jo i realiteten er a-kasserne, der har ansvaret for at kontrollere, hvorvidt de ledige står til rådighed for arbejdsmarkedet og altså har en form for myndighedsrolle i forhold til den ledige. Samtidig er det jobcentrene,

som har ansvar for aktivering af de ledige, hvilket må formodes at påvirke de lediges opfattelse af jobcentret. At flere a-kasser parallelt fungerer som fagforening, må også formodes at påvirke de lediges opfattelse af, at organisationen står på medlemmernes side.

Nogle interviewpersoner fortæller, at fællessamtalerne også bidrager til at skabe afklaring for den enkelte, ligesom det kan bidrage til, at jobcentret lærer a-kassen bedre at kende.

Så vi har prøvet at lave en model, hvor jobformidlerne sidder hos a-kasserne. Det har taget nogle af ”de svære rundbordssamtaler” i opløbet. Det har fungeret rigtig godt. A-kasserne har fået en bedre forståelse for os og vi for dem. Hvis man på forhånd ved, at den her person er på vej ud over kanten, så kan man tage det med det samme. Der er også kommet et mere fælles sprog på grund af samarbejdet.

Nogle interviewpersoner fortæller, at det kan være svært at finde tid til fællessamtalerne, både for a-kasser og jobcentre. En interviewperson fortæller, at kommunen umuligt kan leve op til retten til en fællessamtale inden for 1 uge, da det ville kræve mere af jobcentrets logistiske og personalemæssige ressourcer, end det er muligt at tilvejebringe. Derfor er jobcentret sammen med a-kasserne blevet enige om, at samtalerne kun skal holdes i de mest nødvendige sager. Man har også lavet et system med en række a-kasser om at afholde samtalerne på specifikke ugedage, sådan at de forskellige a-kasser er fordelt over arbejdsugen.

Enkelte jobcentre fortæller, at retten til fællessamtaler ikke bliver brugt af de ledige.

Anden kontakt

Ud over kontakten til a-kasserne vedrørende enkeltsager og til fællessamtaler beskriver flere interviewpersoner, at man har gjort brug af eksisterende samarbejdsfora i forhold til at udveksle erfaringer og samarbejde om indsatsen for de ledige, der risikerer at opbruge dagpengereetten. Man har også gjort brug af regelbundne dialog-, samarbejds- eller netværksmøder, ligesom der er møder i de lokale a-kasseudvalg, for at tale om akutpakkeindsatsen. Dette samarbejde opleves som godt:

En uge efter, at akutpakken var startet, havde vi møde med a-kasserne. Det har vi en gang om måneden. For også ligesom at

forpligtige hinanden på, hvad gør vi. Det er et fælles ansvar for at løfte det [...]. Og vi gør meget ud af, at det er a-kassen, der skal være på banen, at de fortæller, hvad gør de, og hvad kan de gøre i den her sammenhæng.

Generelt har vi et rigtig rigtig godt samarbejde med a-kasserne. Særligt den a-kasse, som vi har de fleste kunder [ledige borgere] sammen med. Vi har en stående aftale om, at vi med akutpakke-folkene holder nogle møder sammen. Så kommer vi ud til dem eller de kommer her.

Flere interviewpersoner fortæller også, at jobcentre har faste kontaktpersoner i a-kasserne, som man har taget kontakt til. En håndfuld interviewpersoner fortæller om forskellige konkrete initiativer, der er kommet til for at forbedre kontakten mellem jobcentret og a-kassen:

- Særlige mailbokse for kontakt i akutpakke-sager
- Særlige kontaktpersoner
- A-kasser får information om, hvilke jobcentermedarbejdere der sidder med hvilke cpr-nummre
- ”Hotlines” – hurtige telefonnumre, hvor jobcentre og a-kasser kan tale sammen.

En interviewperson fortæller også, at man sammen med en gruppe af a-kasser har aftalt at bruge et særligt skema for hver borger, der ønsker en akutpakkeindsats i jobcentret, hvormed a-kassen kan fortælle jobcentret, hvad de mener, den pågældende har brug for. Skemaet kan så bruges som grundlag for videre arbejde i jobcentret og i jobcentrets kontakt med a-kassen. I et andet jobcenter deltager a-kasserne i planlægningen af en jobåbningsmesse, som jobcentret skal afholde særligt for ledige, der risikerer at opbruge dagpengereetten.

Ressourcer og geografi påvirker

Flere interviewpersoner fortæller, at kontakten til a-kasserne påvirkes af a-kassens personaleressourcer, og om a-kassen er repræsenteret med et kontor i lokalområdet eller ikke. Det er sværere at få et godt samarbejde med de a-kasser, der ligger langt væk, end med de, der har kontor rundt om hjørnet:

Vi har et mindre godt samarbejde med de a-kasser, der ikke er i nærområdet. Det er godt nok svært, også for de ledige, at navigere i det felt. Og der har vi haft sådan nogle ting, hvor vi har snakket med a-kasserne omkring uhensigtsmæssige arbejdsgange. Når man ikke kan mødes, opstår misforståelser.

En anden interviewperson, der arbejder på et jobcenter i en lille landkommune, fortæller fx, at hun kender den lokale a-kasserepræsentant i den a-kasse, som de fleste ledige i kommunen tilhører, og at de derfor nemt kan tale sammen om aktuelle sager, når der er brug for det.

At a-kasserne er interesserede i at samarbejde og har de nødvendige ressourcer til dette, er også afgørende for, om samarbejdet fungerer godt. Nogle interviewpersoner peger på, at a-kasserne i modsætning til jobcentrene, ikke har fået ekstra midler til akutpakkeindsatsen, og at a-kassernes indsats derfor naturligt bliver mindre omfattende end jobcentrenes. Enkelte interviewpersoner oplever, at a-kasserne ikke har bidraget til akutpakkeindsatsen.

Jeg troede, at det var en fællesopgave med a-kasserne, men så finder man jo ud af, at dér er der jo ikke nogen hjælp at hente. A-kasserne gør ikke det, som ministeren tror, de gør, tror jeg. Så på den led er der ikke noget samarbejde i forhold til akutpakken. Overordnet så gælder det for dem alle sammen. Der er kun en a-kasse, der har lavet et forløb for deres ledige.

SAMARBEJDE OG VIDENSUDVEKSLING MELLEML JOBCENTRENE

En kritik af kommunaliseringen af beskæftigelsesindsatsen går på, at kommunerne ikke er gode nok til at samarbejde på tværs af kommunegrænser og at lære af hinanden. Vi har spurgt jobcentermedarbejderne, om de har kunnet bruge hinanden i forhold til akutpakkeindsatsen.

Hovedparten af interviewpersonerne fortæller, at samarbejdet i forhold til akutpakken har bestået af uformel kontakt til andre jobcentre. Oftest forekommer kontakten at være af temmelig begrænset omfang. Mange interviewpersoner fortæller, at de har et uformelt netværk af personer i andre, oftest nærliggende, jobcentre, som de udveksler erfaringer med indimellem. Kommunikationen foregår både på leder- og medarbejderniveau. Enkelte interviewpersoner fortæller, at kommunikationen udelukkende er på lederniveau. Oftest handler vidensudvekslingen om konkrete spørgsmål, som fx hvilke administrative redskaber man bruger i

akutpakkeindsatsen. En interviewperson fortæller fx, at jobcentrets standardbrev til de ledige er blevet delt med andre jobcentre.

Nogle fortæller, at de har gjort brug af eksisterende samarbejder, udvalg og møder for at udveksle erfaringer og idéer i forhold til akutpakkeindsatsen. Når man alligevel ses til møder i fx beskæftigelsesregionen eller tales ved om andre samarbejdsprojekter, så taler man også om akutpakkeindsatsen. At man kender hinanden på tværs af kommunegrænser, forenkler samarbejdet.

Vi har kun [kommunenavn] som nabo, og alle kender hinanden. Og de er lige så langt fremme, som vi er. De har de samme udfordringer, som vi har, med mange ledige og få arbejdspladser.

Enkelte interviewpersoner fortæller om konkrete samarbejdsprojekter i forhold til akutpakken. I et jobcenter har man holdt et kursus om akutpakkeindsatsen sammen med jobcentrene i nogle nabokommuner. Der er også et par interviewpersoner, der fortæller, at man samarbejder med andre jobcentre omkring at finde jobrotationspladser til de ledige.

Manglende samarbejde synes især at skyldes travlhed – man når helt enkelt ikke at dele viden med hinanden. Nogle interviewpersoner fortæller, at det har været svært at finde tid til at udvikle konkrete samarbejder. En interviewperson fortæller fx, at hun har talt med medarbejdere i andre jobcentre om akutpakkeindsatsen, men at der ikke har været tid til at gå mere i dybden med vidensdeling og eventuelle samarbejder, fordi akutpakkeindsatsen skulle implementeres på kort tid.

[Vi har] intet formaliseret samarbejde i forhold til akutpakken [...]. For det er så nyt, det her. Jeg kan ikke bruge samarbejdet. Kun til at hælde vand ud af ørerne, for det er presset for tid.

Nogle interviewpersoner fortæller, at de slet ikke har haft nogen form for samarbejde eller vidensdeling med andre jobcentre i forbindelse med akutpakkeindsatsen. Enkelte interviewpersoner oplever, at man i jobcentrene har manglet overordnede samarbejdsfora for jobcentrene, der kunne støtte op om implementeringen.

Jamen, det har været ensomt, haha. Hvert jobcenter har jo skullet sidde og opfinde deres eget system til at styre det med, fordi der ikke var nogen hjælp udefra.

Jeg synes, jeg savner den gamle arbejdsformidling, hvor det ligesom var en region, der ligesom gik ind og koordinerede. Her sidder man jo stadigvæk 98 kommuner rundt omkring og skal opfinde den dybe tallerken.

GENERELLE UDFORDRINGER

I dette afsnit beskriver vi nogle af de udfordringer ved indsatsen for de ledige, der risikerer at opbruge dagpengeretten, som fremgår i interviewene.

HURTIG IMPLEMENTERING AF EN INDSATS, DER ER KOMMET SENT

Aftalen om akutpakkeindsatsen blev indgået den 31. august. Bekendtgørelsen, der regulerer indsatsen, blev offentliggjort den 20. september med ikrafttræden samme dag. Hvis jobcentrene gik i gang med at udforme indsatsen dagen efter, at aftalen blev indgået, havde de altså 12 arbejdsdage til at forberede indsatsen. Ifølge vores interview har tidsrammen været en udfordring i mange af jobcentrene, også selvom man er vant til at arbejde i et system, som ofte skal håndtere hurtige regelændringer.

Vi skal være klar *nu*, og vi skal levere en indsats fra den første dag, hvor loven er vedtaget. Jeg har aldrig set så meget pres på så kort tid.

En specifik udfordring var at få et medarbejderteam på plads hurtigt. Mange jobcentre har ansat nye medarbejdere til opgaven, oftest i midlertidige stillinger og finansieret af de midler, som jobcentrene er blevet tildelt i forbindelse med akutpakken. I andre jobcentre har der været interne omrokeringer i medarbejderstaben. Jobcentrene har altså skullet bruge tid på ansættelsesforløb og på at sætte såvel nye som gamle medarbejdere ind i de nye opgaver. En af de interviewede ledere fortæller, at opgaven i forhold til at etablere et team af personlige jobformidlere med de rigtige kompetencer inden for kort tid har været den største udfordring i forhold til indsatsen over for de ledige. Udfordringen har ligget i, at de personlige jobformidlere skal arbejde med virksomhedskontakt, hvilket ganske få af jobcentrets medarbejdere har gjort tidligere.

Enkelte interviewpersoner fortæller, at de oplevede, at tidspreset betød, at indsatsen skulle gennemføres, uden at der fandtes tilstrækkelig tid til at nærmere overveje, hvordan den skulle udformes.

En gang i oktober hørte vi, at pengene var der, og så 1. november kørte akutupakken nærmest. Så vi lavede jo indsatsen, stort set inden vi havde nået at overveje den.

Interviewer: Hvad fik det for konsekvenser?

Vi kan komme til at udvikle det samme mange steder og på den måde lave dobbelt arbejde. Det er en stor ulempe. Og tingene kan blive for uovervejet og ikke videnskabeligt baseret. Man stikker en finger i vejret. For eksempel skal man gætte på, hvor mange sager en jobformidler kan klare, og ud fra det vurdere, hvor mange der skal ansættes. Men så kan det være, man senere opdager, at det var et forkert skøn, og at man har forhandlet ressourcerne forkert.

Hvor hurtigt jobcentrene stod klar med en indsats, synes også at variere; nogle fortæller, at de stod klar i september, andre i oktober og andre igen i november. Et andet problem var, at de ledige forventede, at jobcentrene stod klar med den ny indsats, lige efter at aftalen var indgået, mens jobcentrene ventede på en lovgivning, der ville specificere opgaverne.

At akutupakkeopgaven er kommet som en ekstra opgave for jobcentrene, som de skal varetage ved siden den ordinære indsats, har indebåret et øget arbejdspress oven i en for manges vedkommende allerede presset arbejdssituation.

Det er dog ikke et entydigt billede, at akutupakkeindsatsen har lidt under den hastige implementering. Flere pointerer, at man på trods af den tidsmæssige udfordring vurderer, at akutupakkeindsatsen er blevet gennemført på en god måde, der gavner de ledige. Men det har krævet planlægning. Interviewpersoner fra jobcentre, der i forvejen havde en intensiveret indsats for langtidsledige synes, at akutupakkeindsatsen har været ganske problemfri at implementere.

Ud over at akutupakken skulle implementeres på kort tid, er der mange interviewpersoner, der har oplevet et øget arbejdspress, fordi akutupakken har øget den administrative byrde for jobcentrene. Flere interviewpersoner fortæller, at jobcentrene ikke har kunnet bruge de almindelige administrative systemer til at styre arbejdet med akutupakken. I stedet har man været nødt til at ”opfinde sine egne systemer” i fx Excel. Men den administrative byrde har også bestået i en, hvad der opleves som en omfattende rapportering af resultater undervejs, blandt andet

fordi man har oplevet et ønske fra ledelsesniveau i jobcentrene, om at kunne dokumentere resultaterne.

Endelig er der flere interviewpersoner, der peger på, at akutpakkeindsatsen er kommet for sent til, at jobcentrene kan hjælpe de ledige til job, inden de opbruger sin dagpengerebet.

Vi gør alt, hvad vi kan, men pakken er kommet for sent til, at man rigtig kan nå at gøre noget helt ekstraordinært. Tiden har ikke engang været til at finde løntilskud eller en god virksomhedspraktik. Det eneste, der har været godt nok, det har været at finde et ordinært arbejde. Og det er jo ikke realistisk, når man har været ledig så længe.

Mange peger også på, at det ville være en bedre idé at have en lignende indsats med intensiv personlig rådgivning og målrettede aktiveringsforløb i starten af ledighedsforløbet.

MOTIVATION OG TILLID

I løbet af 2012 kom en række regelforandringer for de ledige, der risikerer at opbruge deres dagpengerebet inden for den nærmeste tid. I foråret besluttede regeringen at udskyde forkortelsen af dagpengeperioden. I løbet af efteråret kom først akutpakken med den særlige indsats. Derefter indgik regeringen en aftale med Dansk Arbejdsgiverforening, Danske regioner og Kommunernes Landsforening om akutjob med jobpræmie til arbejdsgivere, der ansætter ledige, der risikerer at opbruge dagpengerebet. Sidst på året besluttedes en uddannelsesordning med særlig ydelse til ledige, der opbruger deres dagpengerebet.

De mange regelændringer opleves ifølge flere interviewpersoner som en udfordring i jobcentrene. Regelændringerne betyder, at de ledige har svært ved at gennemskue, hvilke regler der gælder, samtidig med at det svækker de lediges relation til jobcentermedarbejderne, der skal lægge meget arbejde i at fremstå som troværdige foran ledige, der oplever, at jobcentrenes udmeldinger kan ændres fra den ene dag til den anden.

Det gør det svært at arbejde med. Hver gang man skal sige til en borger, at det jeg sagde sidst, det gælder ikke mere. Det giver ikke tillid.

Desuden undrer nogle af interviewpersonerne sig over, at der laves særlige tiltag for en udvalgt gruppe af ledige. Det kan være svært for den enkelte jobcentermedarbejder at forklare for de ledige, at der gælder forskellige regler, afhængig af hvornår en ledig opbruger dagpengeretten, og det giver uklare signaler om, hvilke krav beskæftigelsessystemet stiller til de ledige. Nogle jobcentermedarbejdere oplever også, at regelændringerne i visse tilfælde påvirker de lediges motivation negativt, fordi de regner med, at der kommer nye ”redningspakker”. De ledige føler sig ikke presset nok.

Vi bliver handlingslammet, når der kommer redningsaktioner, fordi borgerene ikke tror, at de bliver uden dagpenge. De sænker ikke kravene til fag, job, løn osv. Der er mange urealistiske forestillinger.

De tror jo, at regeringen laver en eller anden redningsplan for dem, hvilket de jo også har gjort hele tiden, så det går nok. Hvor vi andre tænkte for 1 år siden fx, hov, nu har du kun 1 år tilbage af din dagpenge, nu skal du nok lige [...]. Altså, det var mere os, der havde ondt i maven, ikke den ledige selv.

Vi giver dig lige et halvt år [på dagpenge] mere, så fjerner man motivationen. Mange borgere siger, at bare vent, der kommer noget nyt, en ny regel.

DAGPENGEREGLER MINDSKER INCITAMENTER

En anden udfordring, som der gives udtryk for i nogle af vores interview, er, at dagpengereglerne er uhensigtsmæssige i forhold til at få de ledige til at tage job med løntilskud, jobrotationsjob og deltidsjob. Udgangspunktet for interviewpersonerne er, at denne form for arbejde øger mulighederne for, at de ledige får et ordinært arbejde eller fuldtidsarbejde, men de ledige finder det ikke attraktivt, fordi denne type job ikke medregnes i forhold til at genoptjene retten til dagpenge.

Ifølge *jobrotationsordningen* kan en arbejdsgiver sende en ansat i uddannelse og samtidig ansætte en ledig som vikar (Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, § 97, § 98ab). Afhængig af den ansattes uddannelsesniveau, samt hvilken type af uddannelse pågældende deltager i, kan arbejdsgiveren modtage tilskud i form af enten løntilskud eller jobrotationsydelse for den ledige, der bliver ansat som vikar. Ledige, der ansættes med løntilskud, optjener ikke timer, og ansættelsen tæller

med i dagpengeperioden. Ledige, der ansættes med jobrotationsydelse, optjener ikke timer, og ansættelsen tæller ikke med i dagpengeperioden.

Løntilskudsordningen giver arbejdsgivere mulighed for at ansætte ledige i midlertidige stillinger, hvor den ledige ikke erstatter en ordinært ansat, og få tilskud til den pågældendes løn (Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, § 51). Ledige, der ansættes med løntilskud, optjener ikke timer til en ny dagpengeret. Tiden, den ledige er i job med løntilskud, tæller med i dagpengeperioden.

Det er især det forhold, at de ledige ikke optjener timer til en fornyet dagpengeret, som gør det vanskeligt at motivere de ledige til at tage imod disse aktiveringstilbud.

De ledige kan ikke se noget perspektiv i det. Så begynder det at blive besværligt.

I forhold til deltidsansættelser er det i stedet det udvidede krav om antal timer for genoptjening af dagpengeretten, som medarbejderne oplever, kan skabe problemer. Kravet for genoptjening af dagpengeretten blev udvidet i forbindelse med forkortelsen af dagpengeperioden fra 6 til 12 måneders arbejde, og dette betyder ifølge nogle interviewpersoner, at de lediges motivation for at tage et deltidsarbejde, som måske på sigt kan lede til et fuldtidsarbejde, reduceres, fordi udsigterne til at genoptjene dagpengeretten er for lang.

JOBMANGEL OG SVÆRE SAMTALER

Parallelt med at optjeningskravet og manglen på muligheder i forhold til at optjene timer i løntilskudsjob og jobrotation mindsker de lediges motivation, oplever flere interviewpersoner også, at det er et problem, at beskæftigelses- og dagpengesystemet ikke tager højde for, at situationen på arbejdsmarkedet er meget presset. Manglen på job er en udfordring i jobcentrenes arbejde i forhold til at hjælpe de ledige med at komme i arbejde. Nogle interviewpersoner er frustrerede over, hvad de oplever som en manglende forståelse for dette fra politisk side:

Det største behov er, at vores lovgivere skal forstå, at der ikke er de job, de snakker om. Det er jeg nødt til at sige. Vi er jo ramt af [...] en økonomisk krise, og vi har mistet så mange ufaglærte job. Det er jo der, det er galt.

Forkortelsen af dagpengeperioden og stramningen med optjening af dagpengeretten gør mere ondt her, end den gør i storbyområderne. Vi føler jo tit herovre, at regeringerne helst vil have det hele samlet i store byer, og så er man ligeglad med udkantsområderne. Der er ingen forståelse for herovre, at man halverer dagpengeperioden i en lavkonjunktur, hvor det er totalt umuligt at få job. For der er ikke job til dem, der falder ud!

I en situation, hvor jobcentermedarbejderne oplever at det er svært at hjælpe de ledige til job, lægger flere interviewpersoner vægt på, at de ledige i det mindste skal behandles værdigt i beskæftigelsessystemet. Nogle peger på, at et lavere optjeningskrav ville være en måde at behandle de ledige "ordentligt" på. En interviewperson fremhæver, at det personlige møde mellem system og borger er vigtigt, når jobcentrenes muligheder for at hjælpe de ledige til reelle job er begrænsede:

Indsatsen er god, overordnet, med de begrænsninger vi har, når der er et arbejdsmarked, hvor der ikke er nogen job. Og når jeg alligevel siger, at indsatsen er god [...] [så er det, fordi] vi gør det på en måde, så folk trods alt kan mærke, at der er noget værdighed. At vi har forståelse for de mennesker, der står i de ulykkelige situationer, og ikke bare behandler dem som et nummer i rækken, som systemet har fungeret tidligere.

Flere interviewpersoner fortæller, at de møder mange ledige, der er meget emotionelt påvirkede af deres situation, og at samtalerne med de ledige derfor ofte kræver en særligt støttende tilgang. Interviewpersonerne oplever fx, at de ledige har brug for ekstra omsorg, flere og længere samtaler, ligesom de har behov for hjælp til at håndtere de følelser, som kan opstå i slutningen af dagpengeforløbet.

En leder i et jobcenter i en større kommune fortæller, at det på jobcentret har været nødvendigt at indrette sig med regelbundne individuelle samtaler mellem afdelingslederen og medarbejderne, hvor medarbejderne får støtte og sparring i forhold til samtalerne med denne gruppe af ledige, fordi de kan være meget svære, fx møder medarbejderne ledige, der er selvmordstruede.

OPSAMLING

DEN ORDINÆRE INDSATS

I forhold til forkortelsen af dagpengeperioden indikerer nærværende kapitel, at jobcentremedarbejderne er fortalere for en tidligere og mere intensiv indsats. Nogle jobcentre har igangsat initiativer i den retning – i interviewene gives forskellige eksempler på, hvordan en sådan indsats kan udformes:

- Tidlig kontakt til de ledige
- Samtaler oftere end hver tredje måned
- Fremrykket aktiveringstidspunkt
- Netværksgrupper og jobcaféer for de ledige
- Opfølgningssamtaler, når ledige har været i et løntilskudsjob
- Tidlige screeningforløb, hvor jobcentret vurderer de lediges risiko for langtidsledighed
- Fokus på coaching af ledige.

Desuden har flere jobcentre særlige indsatser, der retter sig mod langtidsledige, for at forebygge, at de falder ud af dagpengesystemet. Flere interviewpersoner påpeger endvidere, at en mere individuelt tilrettelagt indsats ville være gavnlig for den enkelte.

DEN SÆRLIGE INDSATS

I forhold til den særlige indsats for de ledige, der risikerer at opbruge dagpengeretten, har vi i kapitlet gjort en række iagttagelser.

Formidlingen af akutpakketilbuddet til de ledige foregår forskelligt. At akutpakkeindsatsen er frivillig, betyder, at nogle jobcentre oplever, at formidlingsindsatsen er omfattende og akutpakketilbuddet svært at dimensionere.

De personlige jobformidlere opleves som et værdifuldt redskab, fordi det giver bedre kontakt mellem de ledige og jobcentret. I nogle jobcentre er den personlige jobformidler en sparringspartner for de ledige, der kan hjælpe med jobsøgning og vejledning. I andre jobcentre er tilbuddet i højere grad rettet mod jobformidling. I enkelte jobcentre er der skabt en ny jobkategori, hvor job- og virksomhedskonsulentens kompetencer sammensmeltes. Fokus synes i nogen grad at afhænge af, om det

er job- eller virksomhedskonsulenterne, der varetager opgaven som personlig jobformidler.

Den virksomhedsrettede indsats, det vil sige formidling af praktikker, job med tilskud og ordinære job, bedømmes af interviewpersonerne som en vigtig del af indsatsen, og nogle jobcentre har øget deres fokus på dette som følge af akutpakken. I forhold til den aktuelle indsats opleves mangel på jobåbninger som en udfordring.

Samarbejdet med a-kasser omkring akutpakken foregår især omkring enkeltsager. Akutpakkens fællessamtaler opleves som et godt redskab, der forbedrer kontakten mellem de to aktører og giver afklaring og tryghed for de ledige. Flere interviewpersoner har også gjort brug af eksisterende netværk og samarbejdsfora for at udveksle erfaringer med akutpakkeindsatsen. Der er også enkelte eksempler på konkrete samarbejder. Samarbejdet er typisk bedre med de a-kasser, der er til stede i lokalområdet.

Hvad angår samarbejdet med andre jobcentre, viser interviewene, at man i de fleste jobcentre har gjort brug af uformelle faglige netværk for at udveksle erfaringer i forhold til indsatsen for de ledige, der risikerer at opbruge dagpengeretten. Højt arbejdspris i jobcentrene opleves af nogle som en hindring for samarbejde på tværs af kommunegrænser.

Til udfordringerne i indsatsen regner interviewpersonerne det korte tidsperspektiv i forhold til gennemførelse af akutpakken, de mange regelændringer, som de oplever, svækker tilliden til jobcentrene og mindsker de lediges motivation i forhold til at søge job, manglende mulighed for at genoptjene dagpengeretten i virksomhedsrettede tilbud samt den generelle mangel på jobåbninger.

A-KASSERNES ERFARINGER

A-KASSERNES ORDINÆRE INDSATS SET I LYSET AF DEN KORTERE DAGPENGEPERIODE

Ifølge vores interview har forkortelsen af dagpengeperioden hidindtil ikke medført nogle overordnede forandringer af a-kassernes organisering af beskæftigelsesindsatsen. Der er dog enkelte eksempler på ændrede strategier i indsatsen.

Nogle interviewpersoner peger på, at a-kassens generelle vejledning af de ledige bliver påvirket, fordi de ledige nu har kortere tid til at finde et arbejde. For eksempel har a-kasserne ekstra fokus på, at de ledige skal intensivere og udvide deres jobsøgning, og på at bevidstgøre de ledige om, at den kortere dagpengeperiode kræver hurtigere handling fra de lediges side. For eksempel er man i en a-kasse begyndt at stille højere krav til, hvor mange job de ledige skal søge, for at a-kassen skal vurdere, at de står til rådighed for arbejdsmarkedet. Andre har en mere uformel fremgangsmåde:

Vi sætter fokus på den [forkortelsen af dagpengeperioden], ved at italesætte den i vores samtaler med de ledige, for så bliver tiden til at finde et arbejde jo kortere. Det hjælper selvfølgelig på

at kunne have den her dialog om bredden i jobsøgningen, fx. hvor bredt søger man? Søger man bredt nok til at kunne komme ud i ny beskæftigelse?

Der er også eksempler på, at a-kasserne har intensiveret deres rådgivningsindsats over for de ledige. En interviewperson fortæller fx, at man normalt plejer at afsætte en halv time til rådighedssamtalerne med de ledige. På grund af den kortere dagpengeperiode, og en stigende ledighed for a-kassens medlemmer, har a-kassen dog besluttet at forlænge tiden for den femte rådighedssamtale til en time for at have mere tid til at vejlede de ledige. Desuden inviterer a-kassen en repræsentant fra den lediges fagforening til samtalen for at bruge fagforeningens kendskab til arbejdsmarkedet og arbejdspladserne til at bedre kunne vejlede om relevant opkvalificering og andre tiltag.

I en anden a-kasse har man sat flere ressourcer af til at hjælpe ledige med specifikke jobansøgninger:

[...] Vi har blandt andet sat fokus på en afdeling, vi har, der hjælper med at målrette en specifik ansøgning til et specifikt job eller hjælper med sparring til jobsamtaler etc. Det er sat flere ressourcer af til den afdeling.

Enkelte interviewpersoner fremhæver, at en tidligere vejledning og støtte til de ledige vil være endnu vigtigere med en kortere dagpengeperiode. En interviewperson fortæller, at forkortelsen af dagpengeperioden kræver, at a-kassen tager fat om de ledige allerede fra starten af ledighedsperioden. Inden forkortelsen kunne der, ifølge interviewpersonen, gå længere tid, inden a-kassen havde kontakt til de ledige. Den pågældende a-kasse deltager i projektet ”Den gode samtale”, en forsøgsordning med otte a-kasser, hvor a-kasserne kan fravige nogle af reglerne om tilrettelæggelsen af beskæftigelsesindsatsen (Bekendtgørelse om forsøg og udviklingsaktiviteter efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.). Interviewpersonen fortæller, at forsøget har frigjort nogle ressourcer i a-kassen, sådan at man har kunnet fremrykke sin kontakt til de ledige. Desuden kan a-kassen nu tilbyde de ledige flere arrangementer end tidligere.

Ifølge de fleste af interviewpersonerne har afkortelsen dog hovedsagelig den betydning for a-kasserne, at mange medlemmer risikerer at opbruge deres dagpengeret. Derfor er det den ”akutte” indsats for denne gruppe af ledige, som er i fokus i a-kasserne. I næste afsnit ser vi

på, hvordan a-kassernes indsats over for ledige, der risikerer at opbruge dagpengere retten, har udfoldet sig.

DEN SÆRLIGE INDSATS

Akutpakken bekendtgør en række særlige opgaver, som a-kasserne skal varetage i forhold til ledige, der risikerer at opbruge dagpengere retten under akutpakken's indsatsperiode. De skal:

- sende et brev til de ledige, der falder ind under akutpakketilbuddet om, at de har ret til særlig hjælp til at komme i job
- via et særligt jobberedskab støtte ledige, der ønsker hjælp til at komme i arbejde.
- deltage i fællessamtaler med jobcentre, hvis den ledige ønsker det.

Opgaven med at støtte de ledige, der risikerer at opbruge dagpengere retten, synes at fylde meget i de fleste a-kasser¹⁷. I nogle a-kasser havde man allerede inden akutpakken ekstra opmærksomhed på ledige, der risikerer at opbruge deres dagpengere:

Når akutpakken kom, så kom den lidt på tværs, fordi vi i forvejen trak nogle lister omkring de udfaldstruede, som vi synes, var bedre end de her lister, som vi nu er tvungne til. Nogle følte sig lidt kritiserede, som om de sad på hænderne, og det gjorde de jo ikke.

Overordnet giver interviewene et billede af, at nogle a-kasser fokuserer på samtaler og vejledning for at hjælpe de ledige, mens andre synes at lægge mere vægt på jobformidling. Samtaler og vejledning synes at være den del af indsatsen, der fylder mest for størsteparten af a-kasserne.

VEJLEDNING OG STØTTE TIL UROLIGE MEDLEMMER

Flere af a-kasserne tilbyder normalt individuelle samtaler ud over rådgivningssamtalen til alle ledige, der efterspørger dette. Flere interviewperso-

17. A-kasserne skal selve finansiere den særlige indsats.

ner fra disse a-kasser fortæller, at de oplever stor efterspørgsel fra de ledige på vejledning og samtaler. En interviewperson fortæller, at a-kassens vejledningsindsats over for de enkelte medlemmer er vokset kraftigt, da de får mange henvendelser fra ledige medlemmer, der har kort tid tilbage af deres dagpengeperiode og er urolige over, hvad der kommer til at ske. En anden interviewperson fortæller, at situationen med de mange ledige, der risikerer at opbruge deres dagpengeret, har betydet, at a-kassen har set et behov for at udvikle medarbejdernes kompetencer, da samtalerne med disse ledige er mere støttende og motiverende i sin karakter, end rådighedssamtalerne er.

De ledige har ikke selvtillid. Det er de personlige kvalifikationer, de har behov for at udvikle. Det vil sige, at a-kassens medarbejdere skal kunne støtte de ledige i dette, give dem mod, engagement, motivation. Det kræver noget nyt af os. Nye kompetencer hos medarbejderne.

En interviewperson fra en anden a-kasse fortæller, at opgaven med at støtte de ledige har været overvældende.

Vi ligger vandret for øjeblikket. Har aldrig oplevet noget lignende. At der hver dag sidder medlemmer og græder.

SÆRLIGE GRUPPESEMINARER

To interviewpersoner fortæller, at deres respektive a-kasser, i tillæg til at give de ledige mulighed for individuel vejledning, har udviklet særlige gruppetilbud for de ledige, der risikerer at opbruge deres dagpengeret. Begge a-kasser har en række seminarer, der handler om forskellige jobsøgningsmetoder. Desuden tilbyder begge a-kasser seminarer, hvor de ledige informeres om, hvilke rettigheder og muligheder de har i beskæftigelsessystemet, efter at deres dagpengeret er udløbet, fx i hvilke tilfælde de ledige har ret til kontanthjælp. En af de to a-kasser har også ”åbent hus”-dage, hvor der er flere konsulenter og socialrådgivere fra a-kassen tilstede, som kan rådgive de ledige om jobsøgning og økonomiske spørgsmål.

Både ”åbent hus”-dagene og seminarerne om muligheder i beskæftigelsessystemet giver, ifølge interviewpersonerne, mange positive tilbagemeldinger fra de ledige, fordi de giver de ledige mere afklaring i forhold til deres situation og muligheder. En af a-kasserne har udviklet et

særligt tilbud med information om, hvad der sker efter dagpengeperioden, med det formål at berolige de ledige:

Vi har også set os nødsaget til at udvikle et særligt tilbud om mytter i dagpengesystemet – hvis man mister dagpengeretten, hvad så? For at afmystificere. Langt de fleste finder ud af, at det ikke er en katastrofe. Det tager frykten fra folk. Det er meget efterspurg, de ledige er interesseret i det.

GODE ERFARINGER MED EKSTRA SAMTALER

I et par a-kasser har akutpakken medført en ekstra samtaleindsats, hvilket har givet nogle positive erfaringer. I de pågældende a-kasser har man normalt kun samtaler med de ledige til rådighedssamtalen, det vil sige hver tredje måned.

I den ene af a-kasserne tilbyder man de ledige en ekstra samtale. Denne opgave har a-kassen udliciteret til eksterne leverandører. Udliciteringen af opgaven skyldes flere forhold. Dels oplever man i a-kassen, at leverandørerne har en tættere kontakt med arbejdsmarkedet, end a-kassen har, dels har de ledige allerede været til mange samtaler på a-kassen i løbet af deres ledighedsperiode, uden at det har fået dem i arbejde. En anden årsag til, at a-kassen valgte at lægge samtaleopgaven ud til en ekstern leverandør, var, at man ville undgå at give de ansatte i a-kassen ekstra opgaver, da arbejdspresset i a-kassen var stort i forvejen.

I den anden a-kasse tilbydes de ledige et individuelt forløb, hvor de har løbende samtaler med a-kassens konsulenter. Når den ledige har været til samtale, aftaler a-kassen i samråd med pågældende et tidspunkt for opfølgning på samtalen, som enten kan foregå ved et personligt møde eller over telefon. De ledige kan også få sparring på ansøgninger og hjælp til forberedelse til jobsamtaler via en særlig afdeling i a-kassen. A-kassen har valgt at tilbyde de individuelle forløb til de ledige, der risikerer at opbruge dagpengeretten, fordi a-kassen på grund af sin tværfaglige profil har medlemmer med forskellige baggrund og behov. Interviewpersonen fortæller, at det individuelle forløb indebærer en betydeligt mere intensiv kontakt, end a-kassen normalt har til de ledige. Dette er ifølge interviewpersonens erfaringer positivt for de ledige, da den personlige støtte er med til at motivere de ledige:

Vi kunne godt gøre brug af de her opfølgningssnakker [...] Opfølgning er enormt vigtigt. Når man mødes 3 måneder efter

samtalen med de ledige, så er det ikke altid, at de har afprøvet det, man har aftalt. Der går for lang tid imellem, og de bliver ikke holdt op på de aftaler. De kommer hurtigt hjem i en eller anden trommerum, hvor de ikke får gjort ting. Hvis man havde kortere intervaller, hvor man kan ringe og spørge ”hvordan går det, har du ringet til den arbejdsgiver og spurgt om muligheder?”. Det er enormt vigtigt med de snakke, så man kan holde gejsten op. Det kan vi lære meget mere af.

Begge disse interviewpersoner peger også på et andet forhold, som de oplever som positivt med akutpakkesamtalerne: at samtalerne ikke indeholder noget kontrolelement. Interviewpersonerne fortæller, at rådighedsvurderingen normalt fylder meget i a-kassens samtaler med de ledige, både tidsmæssigt, og i forhold til hvordan de ledige opfatter samtalerne. Det kan gøre det svært at skabe en god dialog med de ledige om deres jobsøgningsstrategi eller lignende. I akutpakkesamtalerne har man udelukkende fokus på, hvordan de ledige kan hjælpes til at finde et arbejde, hvilket giver mere tid til rådgivning og bedre forudsætninger for dialog:

I akutpakken er der jo kun fokus på jobhjælp og finde job, mens i de almindelige rådighedssamtaler, så er det 50/50 – der er noget, der hedder ”skal”, og noget der hedder ”kan”. Jobberedskabet i akutpakken har kun det ene fokus, hvilket er enormt positivt. Og de ledige får en følelse af, at vi vil dem gerne, og at det ikke kun handler om, hvorvidt de har søgt nok arbejde. Det almindelige forløb får hurtigt en negativ klang.

At gennemføre samtalerne ved eksterne leverandører kan ifølge en af interviewpersonerne også bidrage til et bedre udgangspunkt for samtalen, fordi leverandørerne ikke arbejder med rådighedskontrol overhovedet. En af interviewpersonerne fremhæver også, at a-kassen har positive erfaringer med at give større frihed til de ledige i forbindelse med gennemførelse af forsøgsordningen ”Den gode samtale”, hvor a-kassen har givet de ledige større muligheder for at forme kontaktførelsen med a-kassen:

Medlemmerne kan jo selv bestemme, hvor ofte de vil komme. Det tror jeg på. Der er himmelvid forskel på at komme til et møde, man selv har bedt om, frem for et som a-kassen har bedt om. [...] I grundholdningen er der simpelthen forskel. Frem for at føle at man skal kontrolleres, så er det for at få rådgivning.

Der er dog også eksempler på interviewpersoner, der ikke oplever kontrolelementet i rådighedssamtalerne som noget problematisk. En interviewperson mener, at de ledige, der er i slutningen af dagpengeperioden, er meget motiverede og aktive i deres jobsøgning, og at rådighedsvurderingen dermed ikke er et problem. Et par a-kasser har også gjort brug af muligheden for at slå akutuppakkesamtalen og rådighedssamtalen sammen, hvilket de har oplevet som en positiv ressourcebesparelse.

JOBFORMIDLING MED BEGRÆNSEDE MULIGHEDER

Et par af a-kasserne har stærkest fokus på jobformidling. Interviewpersonerne fra disse a-kasser fortæller, at a-kasserne har en tradition for at formidle job til deres medlemmer, især gennem a-kassernes respektive tilknyttede fagforbund. Denne jobformidlingskompetence prøver man derfor at målrette de ledige, der risikerer at opbruge dagpengeretten. For eksempel forsøger man at formidle aktuelle jobåbninger til denne gruppe ledige og at finde vikariater til ledige, der mangler få arbejdstimer for at have optjent ret til a-kasse for en ny 2-årsperiode.

Kontakten til faglige tillidsrepræsentanter ude på arbejdspladserne fremstår som en væsentlig fordel i forhold til jobformidlingen, men der er også andre eksempler på opsøgende arbejde i forhold til arbejdsgiverne. En af a-kasserne har oprettet en "hotline", som arbejdsgivere kan ringe ind til, hvis de vil opslå et akutjob, og en særlig side på Facebook, hvor a-kassens medlemmer, arbejdsgivere og andre kan melde jobåbninger ind. Interne jobbanker, som arbejdsgivere kan melde job ind til, bruges også af flere a-kasser.

At der er relativt få jobåbninger, fremhæves dog af flertallet af a-kasserne som et generelt problem i forhold til mulighederne for at hjælpe de ledige tilbage til arbejde via jobformidlingsindsatser. En af interviewpersonerne fortæller, at det især er i forhold til den gruppe af ledige, der kun mangler få timer for at have opfyldt et nyt genoptjeningskrav, hvor formidlingsindsatsen er succesfuld. En anden interviewperson fortæller, at man ikke har så meget fokus på at aktivere det faglige netværk, fordi a-kassens medlemmer arbejder i en branche, hvor der er meget få jobåbninger på det aktuelle tidspunkt.

Et par interviewpersoner fortæller, at jobformidling er en opgave, som kræver flere ressourcer og bedre kontakt til virksomhederne, end man har på nuværende tidspunkt. I en a-kasse planlægger man dog at udvide formidlingsindsatsen ved at opbygge et samarbejde med de fagli-

ge organisationer, der organiserer a-kassens medlemmer. Interviewpersonen fra den pågældende a-kasse beskriver dog, at det kræver anderledes prioriteringer og effektivisering i andre dele af a-kassen. Derudover vil det tage tid at opbygge en sådan indsats – a-kassen har fx behov for at systematisere specifikke data om hver ledig medlems kompetencer, for at kunne matche jobåbninger med relevante ledige og derved tilbyde en attraktiv service til arbejdsgiverne.

FRIVILLIGHEDEN – EN UDFORDRING

En udfordring, som halvdelen af de interviewede a-kasser fortæller om i forhold til indsatsen over for de ledige, er, at det er en meget begrænset andel ledige, der vælger at tage imod de tilbud, som a-kasserne har opstillet under akutpakkeindsatsen. En interviewperson fortæller, at man har brugt mange ressourcer på at informere de ledige om muligheden for hjælp.

Det har taget tid at prøve at ”sælge” det [tilbuddet om akutpakken]. Det, der har fyldt mest, er at ringe til folk og få dem til at tage imod tilbuddet.

En anden interviewperson påpeger, at det, at akutpakken er frivillig, gør, at nogle ledige ikke gør brug af indsatsen. Samtidig mener han dog, at frivilligheden er et bedre udgangspunkt for indsatsen, fordi de ledige ikke føler sig tvunget, men møder op af egen vilje og derfor er mere motiverede:

Det er jo en god forudsætning at invitere folk, frem for at sige, at de skal. Hvordan får man kommunikeret en hjælp ud til de mennesker, der aldrig tager imod hjælp? Hvad skal der til, for at de tager imod det her? Det skisma ligger der i at lave akutpakken frivillig. Så får du kun henvendelser fra de folk, der har kræfter til det. Men ville man møde dem bedre, der ikke har kræfter til det, hvis man havde tvunget dem til det? Det tror jeg ikke.

En a-kasse har fortaget en rundringning til en række af de ledige, der ikke henvendte sig, efter at de havde fået tilsendt brevet om akutpakkeindsatsen, hvor de spurgte ind til den manglende interesse. Rundringningen indikerede, at den manglende interesse fortrinsvis havde to årsager: En-ten mente de ledige, at de allerede havde prøvet lignende tilbud under

deres ledighedsperiode, eller også havde de ikke læst a-kassens brev. Sidstnævnte årsag har a-kassen tolket som et udtryk for, at de er nødt til at blive bedre til at ”markedsføre” deres tilbud. En anden årsag til den manglende interesse var ifølge a-kassens rundringning, at nogle af de ledige havde svært ved at forstå det, som stod i det standardbrev om akutpakkeindsatsen, a-kasserne ifølge akutpakkeaftalen skulle sende, da nogle begreber i brevet var ukendte for de ledige. A-kassen valgte derfor at medsende et følgebrev, hvor nogle af begreberne blev forklaret:

Problem har været, at ordlyden i Beskæftigelsesministeriets brev har været svær at forstå for medlemmerne. Begreberne og sproget varierer mellem faggrupper. Derfor arbejdede vi meget med vores bilag for at markedsføre vores tilbud, hvor vi forklarer begreberne og indholdet i tilbuddet.

SAMARBEJDET MED JOBCENTRENE

For at a-kasserne og jobcentrene skal kunne samarbejde omkring de ledige, der risikerer at opbruge dagpengereetten, er det nødvendigt, at de hver især ved noget om, hvad den anden aktør laver. De fleste af vores interviewpersoner i a-kasserne fortæller også, at de har behov for at vide, hvad indsatsen i de forskellige jobcentre indeholder, sådan at de kan give specifik vejledning til de ledige omkring, hvad de kan forvente sig i det pågældende jobcenter. Samtidig oplever de fleste interviewpersoner, at a-kasserne ved for lidt om jobcentrenes tilbud.

Flere af interviewpersonerne siger, at a-kassens vejledning oftest består af generel information om, hvilke muligheder beskæftigelsesindsatsen som udgangspunkt indeholder. En interviewperson fortæller, at a-kassens medarbejdere kan have svært ved at vejlede om mulighederne i tilbuddet om den personlige jobformidler, fordi man ikke har praksisnær viden om, hvordan ordningen udformes i de enkelte jobcentre. En anden interviewperson vurderer, at man i a-kassen generelt er forsigtig med at blive for specifik i sin vejledning omkring den lediges muligheder i jobcentrenes beskæftigelsesindsats, fordi a-kassen under alle omstændigheder ikke kan vide, hvilken indsats jobcentret ender med at bevillige.

At a-kasserne har et begrænset indblik i jobcentrenes indsats, skyldes, ifølge interviewene, især at antallet af lokalafdelinger i a-kasserne ikke matcher antallet af jobcentre i landet, samtidig med at kommunerne i et vist omfang kan styre prioriteringerne i beskæftigelsesindsatsen, hvilket betyder, at disse varierer mellem jobcentrene. Kendskabet til jobcen-

trenes indsats kan derfor være god i forhold til visse jobcentre og mindre god i forhold til andre, afhængigt af hvor meget kontakt a-kassen har til det enkelte jobcenter.

En interviewperson fra en a-kasse, der har et mindre antal lokalafdelinger, fortæller, at man i forhold til akutpakkeindsatsen har forsøgt at skabe sig et generelt billede af, hvordan jobcentrenes indsats tegner sig ved at have mere intensiv kontakt til nogle få udvalgte jobcentre. I forhold til disse jobcentre har a-kassen derfor et relativt godt overblik over indsatsen, mens man har overfladisk kendskab til andre jobcentres indsats.

Også en anden interviewperson fortæller, at samarbejdet i forhold til akutpakken tegner sig forskelligt, selvom han generelt oplever, at jobcentre og a-kasse har en fælles målsætning. Med nogle jobcentre har man deciderede samarbejdsprojekter, med andre har man kun kontakt i enkeltsager. Kendskabet til jobcentrenes indsats for de ledige, der risikerer at opbruge dagpengereetten, er derfor bedre i forhold til visse jobcentre og dårligere i forhold til andre. De steder, hvor man har tættere samarbejde om akutpakken, er typisk jobcentre, som a-kassen har udviklet en tradition for at samarbejde med.

Det er dog ikke kun de a-kasser, der har relativt få lokalafdelinger, der oplever, at indblikket i jobcentrene hæmmes af, at beskæftigelsesindsatsen er decentraliseret til 94 jobcentre. Også de a-kasser, der har et relativt stort antal lokalafdelinger, oplever, at det er svært at give kvalificeret vejledning til de ledige omkring, hvilke muligheder der er i jobcentrene:

Skal alle vores afdelinger holde møde med alle kommuner? Det er næsten ikke til at forholde sig til. Det er en kæmpe udfordring.

Ud over at forskellige prioriteringer i jobcentrene kan gøre det svært for a-kasserne at skabe sig et overblik over indsatsen, fortæller nogle af interviewpersonerne, at de oplever en mangel på gennemsigtighed og information fra jobcentrenes side. En interviewperson foreslår, at jobcentrenes retningslinjer og prioriteringer i forhold til beskæftigelsesindsatsen lægges let tilgængelige på kommunernes hjemmeside.

Nogle interviewpersoner peger på, at det ikke kun er antallet af jobcentre, som gør det svært at udvikle samarbejder, men også at der er mange a-kasser, der også er forskellige i deres måder at varetage beskæftigelsesindsatsen på. At hverken a-kasser eller jobcentre har en fælles or-

ganisation, der kan styre de mange aktører, komplicerer samarbejdet yderligere.

Vi har en brancheorganisation [...] men de kan ikke forpligte os, hvis vi ikke vil. Der er ingen, der kan lave en forpligtigelse på de 94 jobcentres og 27 a-kassers vegne, det er en udfordring, at ingen kan det. Så når noget skal i hus, skal vi rundt om alle.

Når man skal have alle jobcentre og a-kasser til at fungere sammen inden for 1 måned – det er man slet ikke klar til. Enten er den ene ikke klar, eller den anden ikke klar, eller ingen er klar.

Et eksempel på et praktisk problem, der kom af manglende koordinering, som flere a-kasser oplevede i forbindelse med akutpakken, var, at mange jobcentre kontaktede a-kasserne for at få forskellige data på de ledige, der var omfattet af akutpakken. Forskellige jobcentre ville have forskellige data, og det var en opgave, som for et par af a-kasserne oplevedes som meget omfattende:

Vi oplevede også, at nogle jobcentre forsøgte at få forskellige data. Men der må vi jo helt klart sige nej, nu må I finde ud af, hvad I vil have. For ellers kan vi jo kvæle os selv i at levere data.

Problemerne, der beskrives i citatet ovenfor, med at jobcentrene ønskede forskellige informationer om de ledige, førte til, at der gennem A-kassernes Samvirke blev udviklet et særligt skema, som a-kasserne leverer til jobcentrene, når en ledig skal deltage i jobcentrenes akutpakkeindsats. Et par interviewpersoner peger også på, at fælles it-systemer kunne være en anden løsning, der kunne forenkle udvekslingen af informationer mellem aktørerne.

En interviewperson fortæller, at han ikke oplever, at der har været noget samarbejde i forhold til akutpakken, men tror at de ledige har oplevet akutpakken som to parallelle indsatser:

Ledige oplever som sædvanligt, at det er næsten to forskellige indsatser, og at der ikke er samarbejde. De tror, vi trækker på samme hammel, og nogle gange kommer de herhen, fordi de troede, de skulle til møde her, men så var det i jobcentret. Så de kender heller ikke forskel på os altid [...]. Jobcentrene har fået pengene og indsatserne, så det er dem, der skal bestemme, hvad

der skal gøres. Der er ikke nogle jobcentre, der har henvendt sig. Normalt har vi et fint samarbejde med jobcentrene, men lige præcis omkring akutpakken har vi ikke.

GODT MED FÆLLES PROJEKT

Samtidig med at de fleste interviewpersoner oplever, at a-kasserne har for lidt indblik i jobcentrenes indsats, og at samarbejde mangler, tyder vores interview også på, at akutpakkeindsatsen, i nogle tilfælde, har forbedret samarbejdet mellem a-kasser og jobcentre:

Der er kommet mere gang i samarbejdet. Det har styrket samarbejdet mellem jobcentre og a-kasser.

Flere interviewpersoner nævner at fællessamtalerne gavner samarbejdet, fordi det fordi de "tvinger" de to aktører til at arbejde sammen, og skaber en tættere relation mellem a-kasser og jobcentre:

Det er klart positivt. At man har en opgave, man pinedød er nødt til at løse sammen. Det gør, at de andre holdningsmæssige barrierer bliver nedbrudt, fordi man får en opgave sammen. Det bekræfter, at det er en god måde at få folk fra to forskellige grupper til at samarbejde på, at give dem et fælles projekt.

En af de interviewede fortæller, at man i den pågældende a-kasse oplever at have et rimelig godt indblik i jobcentrenes akutpakkeindsats. Interviewpersonen fortæller, at jobcentrene har besøgt a-kassens lokalkontorer for at informere om, hvordan de arbejder med akutpakkeindsatsen. Desuden har a-kassen holdt en række møder sammen med jobcentrene, hvor man har udvekslet erfaringer og synspunkter:

Jeg synes da, vi at fået en mere intensiv dialog. Det er et samarbejde, der har været mere af tidligere, og så har det måske været lidt mindre her de sidste par år. Så det er da egentlig noget rimelig godt.

OPSAMLING

Vores interview giver et billede af, at forkortelsen af dagpengeperioden som sådan ikke hidtil har betydet nogle overordnede forandringer af a-

kassernes beskæftigelsesindsats. Dog har man blik for, at de ledige har kortere tid til at finde et job, og der er eksempler på, at man stiller højere krav til de lediges jobsøgning, tilbyder mere rådgivning og har fokus på at tage kontakt til de ledige tidligere.

I forhold til den særlige indsats over for de ledige, der risikerer at opbruge deres dagpengenettet, havde enkelte a-kasser skærpet opmærksomheden på denne gruppe, allerede inden akutpakken introduceredes. Indsatsen over for denne gruppe af ledige synes at fylde meget i de fleste a-kasser.

Indholdet i indsatsen er typisk samtaler, vejledning og jobformidling. Nogle a-kasser har fokus på samtaler og vejledning og andre på jobformidling. Jobformidling synes især at foregå i de a-kasser, der arbejder sammen med et fagforbund, hvor fagforbundenes kontaktpersoner på virksomhederne spiller en central rolle. At der er få jobåbninger, gør dog, at jobformidlingsindsatsen generelt opleves at have begrænsede resultater. Nogle af de a-kasser, der ikke arbejder særlig meget med jobformidling, har forhåbninger om at øge fokus på dette, men konstaterer, at det kræver ressourcer.

Der er også eksempler på a-kasser, der har udviklet særlige seminarer om jobsøgningsmetoder og rettigheder i beskæftigelsessystemet. At støtte og berolige ledige, der er bekymrede for, hvad der vil ske, hvis de opbruger dagpengenettet, er også en opgave, der fylder meget i flere a-kasser.

At holde samtaler uden indslag af rådighedsvurdering, som a-kasserne normalt har, opleves som gavnligt, da det giver mulighed for at fokusere på vejledning og rådgivning, ligesom det giver et bedre samtaleklima. Desuden er det positivt med tættere opfølgning end hver tredje måned.

Nogle a-kasser oplever, at meget få ledige er interesserede i tilbuddet om en ekstra indsats. At "sælge" tilbuddet er tidskrævende. Samtidig opleves frivilligheden – ligesom fraværet af rådighedskontrol – af nogle som et gode, fordi det giver en bedre relation mellem a-kasserne og de ledige, der vælger at deltage i indsatsen.

Ifølge interviewene oplever de fleste interviewpersoner, at a-kassernes kendskab til jobcentrenes konkrete indsats – både generelt og i forhold til akutpakken – er for lille. De mange jobcentre og deres forskellige prioriteringer og udformning af indsatsen gør det svært at overskue indholdet i indsatsen i det enkelte jobcenter. Nogle oplever, at

akutpakken har forbedret samarbejdet mellem a-kasserne og jobcentrene. Fællessamtalerne i akutpakken gives som et eksempel på et tiltag, der forbedrer samarbejdet.

LITTERATUR

Aftale om særlig indsats for ledige, som risikerer at opbruge deres ret til dagpenge., 2012, Beskæftigelsesministeriet.

Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, LBK nr. 706 af 28/06/2012

Bekendtgørelse om en a-kasses pligt til at vejlede mv., BEK nr. 53 af 25/01/201

Bekendtgørelse om forsøg og udviklingsaktiviteter efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., BEK nr. 193 af 29/02/2012.

Bekendtgørelse om forsøg og udviklingsaktiviteter efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., BEK nr. 178 af 26/02/2013.

Bekendtgørelse om rådighed, BEK nr. 61 af 25/01/2012.

Bekendtgørelse om særlig indsats for ledige, der risikerer at opbruge deres ret til dagpenge, BEK 937 af 19/09/2012.

Danmarks Jordbrugsforskning (2006): *Landdistriktskommuner – indikatorer for landdistrikt*.

Kvale, S. (1997): *Interview. En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. København: Hans Reitzel.

Lov om akutjob og jobpræmie til arbejdsgivere, LOV nr. 1033 af 07/11/2012.

Lov om uddannelsesordning for ledige, som har opbrugt deres dagpengeret, LOV nr. 1374 af 23/12/2012.

www.voksenlaerling.nu, hjemmeside til Den landsdækkende voksenlærlingekampagne.

SFI-RAPPORTER SIDEN 2012

SFI-rapporter kan købes eller downloades gratis fra www.sfi.dk. Enkelte rapporter er kun udkommet som netpublikationer, hvilket vil fremgå af listen nedenfor.

- 12:01 Lyk-Jensen, S.V., A. Glad, J. Heidemann & M. Damgaard: *Soldater efter udsendelse. En spørgeskemaundersøgelse*. 117 sider. e-ISBN: 978-87-7119-075-5. Netpublikation.
- 12:02 Lausten, M., H. Hansen, A.-K. Mølholt, K.S. Vammen & A.-C. Legendre: *Forebyggende foranstaltninger 14-17 år. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 5*. 235 sider. ISBN: 978-87-7119-078-6. e-ISBN: 978-87-7119- 079-3. Vejledende pris: 230,00 kr.
- 12:03 Rostgaard, T., T.N. Brunner & T. Fridberg: *Omsorg og livskvalitet i plejeboligen*. 150 sider. ISBN: 978-87-7119-080-9. e-ISBN: 978-87-7119-081-6. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 12:04 Mølholt, A.-K., S. Stage, J.H. Pejtersen & P. Thomsen: *Efterværn for tidligere anbragte unge. En videns- og erfaringsopsamling*. 222 sider. ISBN: 978-87-7119-082-3. e-ISBN: 978-87-7119-083-0. Vejledende pris: 220,00 kr.
- 12:05 Ellerbæk, L.S. & A. Høst: *Udlejningsredskaber i almene boliger. En analyse af brugen og effekterne af udlejningsredskaber i almene boligområder*.

- 258 sider. ISBN: 978-87-7119-084-7. e-ISBN: 978-87-7119- 085-4. Vejledende pris: 250,00 kr.
- 12:06 Høgelund, J.: *Effekter af den beskæftigelsesrettede indsats for sygemeldte. En litteraturoversigt*. 112 sider. e-ISBN: 978-87-7119-086-1. Netpublikation.
- 12:07 Rasmussen, P.S. & P.S. Olsen: *Positiv adfærd i læring og samspil (PALS). En evaluering af en skoleomfattende intervention på 11 pilotskoler*. 159 sider. ISBN: 978-87-7119-087-8. e-ISBN: 978-87-7119-088-5. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 12:08 Fridberg, T. & M. Damgaard: *Frivillige i hjemmeværnet 2011*. 120 sider. ISBN: 978-87-7119-089-2. e-ISBN: 978-87-7119-090-8. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 12:09 Lyk-Jensen, S.V., J. Heidemann & A. Glad: *Soldater – før og efter udsendelse. En analyse af motivation, økonomiske forhold og kriminalitet*. 164 sider. e-ISBN: 978-87-7119-091-5. Netpublikation.
- 12:10 Bengtsson, S.: *Vækstfaktorer på det specialiserede socialområde*. 120 sider. ISBN: 978-87-7119-092-2. e-ISBN: 978-87-7119-093-9. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 12:11 Dines, A., V. Jakobsen, V.M. Jensen, S.S. Nielsen, S., K.C.Z. Pedersen, D.S. Petersen & K.M. Thorsen: *Indsatser for tosprogede elever. Kortlægning og analyse*. 162 sider. e-ISBN: 978-87-7119-094-6. Netpublikation.
- 12:12 Christensen, E.: *Nakuusa – vi vil og vi kan. En opfølgning på Youth Forum i Ilulissat 2011*. 48 sider. e-ISBN: 978-87-7119-096-0. Netpublikation.
- 12:13 Christensen, E.: *Nakuusa – piumavugut saperatalu. 2011-mi ilulissani Youth Forum pillugu nangitsineq*. 50 sider. e-ISBN: 978-87-7119-097-7. Netpublikation.
- 12:14 Larsen, M. & L.S. Ellerbæk: *Evaluering af jobplanen. Nuværende og kommende pensionisters kendskab til og betydning af reglerne for at arbejde*. 111 sider. ISBN: 978-87-7119-100-4. e-ISBN: 978-87-7119-101-1. Vejledende pris: 110,00 kr.
- 12:15 Larsen, M., H.B. Bach & A. Liversage: *Pensionisters og efterlønsmodtageres arbejdskraftpotentiale. Fokus på genindtræden*. 181 sider. ISBN: 978-87-7119-102-8. e-ISBN: 978-87-7119-103-5. Vejledende pris: 180,00 kr.
- 12:16 Ottosen, M.H. & S. Stage: *Deleborn i tal. En analyse af skilsmissebørns samvær baseret på SFT's børneforløbsundersøgelse*. 111 sider. ISBN:

- 978-87-7119-104-2. e-ISBN: 978-87-7119-105-9. Vejledende pris: 110,00 kr.
- 12:17 Nilsson, K. & H. Holt: *En vurdering af arbejdsskadestyrelsens fastholdelsescenter. Kommuners, fagforeningers, arbejdsgivers og forsikringselskabers erfaringer med fastholdelsescentret.* 89 sider. ISBN: 978-87-7119-106-6. e-ISBN: 978-87-7119-107-3. Vejledende pris: 80,00 kr.
- 12:18 Holt, H: *Lokal løn på kommunale arbejdspladser. Forskelle i kvinders og mænds løn.* 82 sider. e-ISBN: 978-87-7119-108-0. Netpublikation.
- 12:19 Bengtsson, S. & M. Røgeskov: *Et liv i egen bolig. Analyse af bostøtte til borgere med sindslidelser.* 145 sider. ISBN: 978-87-7119-109-7. e-ISBN: 978-87-7119-110-3. Vejledende pris: 140,00 kr.
- 12:20 Graversen, B: *Effekter af virksomhedsrettet aktivering for udsatte ledige. En litteraturoversigt.* 72 sider. e-ISBN: 978-87-7119-112-7. Netpublikation.
- 12:21 Albæk, K., H.B. Bach & S. Jensen: *Effekter af mentorstøtte for udsatte ledige. En litteraturoversigt.* 68 sider. e-ISBN: 978-87-7119-114-1. Netpublikation.
- 12:22 Jensen, T.G., K. Weibel, M.K. Tørslev, L.L. Knudsen & S.J. Jacobsen: *Måling af diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse.* 134 sider. ISBN: 978-87-7119-115-8, e-ISBN: 978-87-7119-116-5. Vejledende pris: 130,00 kr.
- 12:23 Madsen, M.B. & K. Weibel: *Delt viden. Aktiveringsindsatsen for ikke-arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere.* 152 sider. ISBN: 978-87-7119-117-2. e-ISBN: 978-87-7119-118-9. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 12:24 Lyk-Jensen, S.V., J. Heidemann, A. Glad & C.D. Weatherall: *Danske hjemvendte soldater. Soldaternes psykiske sundhedsprofil før og efter udsendelse.* 210 sider. e-ISBN: 978-87-7119-119-6. Netpublikation.
- 12:25 Lausten, M., H. Hansen, K.S. Vammen & K. Vasegaard: *Forebyggende foranstaltninger 18-22 år. Dialoggruppe – Om forebyggelse som alternativ til anbringelse. De rapport 6.* 164 sider. ISBN: 978-87-7119-121-9. e-ISBN: 978-87-7119-122-6. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 12:26 Lauritzen, H.H., R.N. Brünner, P. Thomsen & M. Wüst: *Ældres ressourcer og behov. Status og udvikling på baggrund af Ældredatabasen.* 180 sider. ISBN: 978-87-7119-123-3. e-ISBN: 978-87-7119-124-0. Vejledende pris: 180,00 kr.

- 12:27 Høst, A.K, T. Fridberg, D.L. Stigaard & B. Boje-Kovacs: *Når fogeden banker på. Fogedsager og effektive udsættelser af lejere*. 422 sider. ISBN: 978-87-7119-125-7. e-ISBN: 978-87-7119-126-4. Vejledende pris 420,00 kr.
- 12:28 Nielsen, H., A. Mølgaard & L. Dybdal: *Procesevaluering af boligsociale indsatser. Delrapport 2. Kvalitativ kortlægning af Landsbyggefondens 2006-2010-pulje med fokus på projektorganisering og samarbejde*. 118 sider. e-ISBN: 978-87-7119-127-1. Netpublikation.
- 12:29 Andrade, S.B.: *Levekår i dansk landbrug. Analyse af sammenhænge mellem risikofaktorer og dyrvarssager i landbruget fra 2000 til 2008*. 176 sider. ISBN: 978-87-7119-128-8. e-ISBN: 978-87-7119-129-5. Vejledende pris: 170,00 kr.
- 12:30 Ottosen, M.H. (red.): *15-åriges hverdagsliv og udfordringer. Rapport fra femte dataindsamling af forløbsundersøgelsen af børn født i 1995*. 348 sider. ISBN: 978-87-7119-130-1. e-ISBN: 978-87-7119-131-8. Vejledende pris: 340,00 kr.
- 12:31 Bach, H.B.: *Arbejdsmarkedssparathed og selvforsørgelse*. 36 sider. e-ISBN: 978-87-7119-133-2. Netpublikation.
- 12:32 Christensen, E. & A.P. Langhede: *Evaluering af psykologhjælp til børn på krisecentre*. 61 sider. ISBN: 978-87-7811-197-5. Netpublikation. Udgivet af Ankestyrelsen og SFI.
- 12:33 Termansen, T. & C.S. Sonne-Schmidt: *Forebyggende fysisk træning til ældre. En undersøgelse af effekten af en kort træningsindsats på ældres fysiske funktionsevne*. 64 sider. ISBN: 978-87-7119-135-6. e-ISBN: 978-87-7119-136-3. Vejledende pris: 60,00 kr.
- 12:34 Hansen, H., P.R. Skov & K.M. Sørensen: *Støtte til udsatte børnefamilier. En effektmåling af familiebehandling og praktisk pædagogiske støtte*. 112 sider. e-ISBN: 978-87-7119-137-0. Netpublikation
- 12:35 Ellerbæk, L.S., V. Jakobsen, S. Jensen & H. Holt: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2012*. 182 sider. ISBN: 978-87-7119-138-7. e-ISBN: 978-87-7119-139-4. Vejledende pris: 180,00 kr.
- 12:36 Jakobsen, T.B., S.V. Lyk-Jensen & D.L. Stigaard: *Lige muligheder – metodiske grundlag for en effektevaluering. Evalueringsrapport 2*. 82 sider. e-ISBN: 978-87-7487-140-0. Netpublikation.
- 13:01 Kjeldsen, M.M., H.S. Houlberg & J. Høgelund: *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2012*. 176 sider. ISBN: 978-87-7119-141-7. e-ISBN: 978-87-7119-142-4. Vejledende pris: 170,00 kr.

- 13:02 Liversage, A, R. Bille & V. Jakobsen: Den danske au pair-ordning. 281 sider. ISBN: ISBN 978-87-7119-143-1. e-ISBN: 978-87-7119-144-8. Vejledende pris 280,00 kr.
- 13:03 Oldrup, H., A.K. Høst, A.A. Nielsen & B. Boje-Kovacs: *Når børnefamilier sættes ud af deres lejebolig*. 222 sider. ISBN: 978-87-7119-145-5. e-ISBN: 978-87-7119-146-2. Vejledende pris: 220,00 kr.
- 13:04 Lausten, M., H. Hansen & V. M. Jensen: *God praksis i forebyggende arbejde – samlet evaluering af dialogprojektet. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse*. 173 sider. ISBN: 978-87-7119-147-9. e-ISBN: 978-87-7119-148-6. Vejledende pris: 170,00 kr.
- 13:05 Christensen, E.: *Ilasiaq. Evaluering af en bo-enhed for udsatte børn*. 75 sider. ISBN: 978-87-7119-149-3. e-ISBN: 978-87-7119-150-9. Vejledende pris: 70,00 kr.
- 13:06 Christensen, E.: *Ilasiaq. Meeqqanut aarlerinartorsiortunut najugaqatigiffimmik nalilersuineq*. 88 sider. ISBN: 978-87-7119-151-6. e-ISBN: 978-87-7119-152-3. Vejledende pris: 70,00 kr.
- 13:07 Lausten, M., D. Andersen, P.R. Skov & A.A. Nielsen: *Anbragte 15-åriges hverdagsliv og udfordringer. Rapport fra tredje dataindsamling af forløbsundersøgelsen af anbragte børn født i 1995*. 153 sider. ISBN: 978-87-7119-153-0. e-ISBN: 978-87-7119-154-7. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 13:08 Luckow, S.T. & V.L. Nielsen: *Evaluering af ressource- og risikoskema. Tidlig identifikation af kriminalitetstruede børn og unge*. 90 sider. e-ISBN: 978-87-7119-156-1. Netpublikation.
- 13:09 Winter, S.C. & V.L. Nielsen (red.): *Lærere, undervisning og elevpræstationer i folkeskolen*. 265 sider. e-ISBN: 978-87-7119-158-5. Netpublikation.
- 13:10 Kjeldsen, M.M., & J. Høgelund: *Handicap og beskæftigelse i 2012. Regionale forskelle*. 59 sider. ISBN: 978-87-7119-159-2. e-ISBN: 978-87-7119-160-8. Vejledende pris: 60,00 kr.
- 13:11 Manuel, C. & A. K. Jørgensen: *Systematic review of youth crime prevention intervention – published 2008-2012*. 309 sider. e-ISBN: 978-87-7119-161-5. Netpublikation.
- 13:12 Nilsson, K. & H. Holt: *Halvering af dagpengeperioden og akutpakken. Erfaringer i jobcentre og A-kasser*. 80 sider. e-ISBN: 978-87-7119-162-2. Netpublikation.

- 13:15 Bengtsson, S. & S. Ø. Gregersen: *Integrerede indsatser over for mennesker med psykiske lidelser. En forskningsoversigt.* 106 sider. ISBN: 978-87-7119-169-1. e-ISBN: 978-87-7119-170-7. Vejledende pris: 100,00 kr.

HALVERING AF DAGPENGEPERIODEN OG AKUTPAKKEN

ERFARINGER I JOBCENTRE OG A-KASSER

Formålet med denne undersøgelse er at give et øjebliksbillede af jobcentrenes og a-kassernes beskæftigelsesindsats her og nu. Gennem en række kvalitative interview med medarbejdere fra jobcentre og a-kasser belyses det, hvordan henholdsvis jobcentre og a-kasser har håndteret halveringen af dagpengeperioden og implementeret den særlige akutpakke for de ledige, der er i slutningen af deres dagpengeperiode.

Undersøgelsen viser, at forkortelsen af dagpengeperioden ikke har betydet nogle overordnede forandringer i beskæftigelsesindsatsen. Dog har medarbejderne blik for, at de ledige har kortere tid til at finde et job, hvilket blandt andet har betydet en tidligere og intensiveret indsats overfor de ledige.

Den særlige indsats har derfor bidraget med et større fokus og sammenhæng i indsatsen for den enkelte borger gennem blandt andet en personlig jobformidler og fællessamtaler mellem den ledige, a-kasser og jobcentre.