

Høringssvar til udkast til ny hovedlov om en aktiv beskæftigelsesindsats

Til: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, star@star.dk, Astrid Finde-
rup, afi@star.dk, Nathalie Nyholm Olsen, nno@star.dk
Fra: HK Kommunal
Dato: 10.11.2025
Vedr.: HK Kommunals høringssvar til ovennævnte lovudkast.

Som overenskomstbærende fagforening repræsenterer HK Kommunal hovedparten af de mange tusinde medarbejdere og ledere, der i det daglige arbejder i jobcentrene - og på andre centrale og vigtige dele af beskæftigelsesområdet.

Da det foreliggende lovforslag vil få stor betydning for udformningen af den danske beskæftigelsespolitik, og ikke mindst vores medlemmers rammebetingelser for arbejdet på området, afgiver HK Kommunal hermed det foreliggende høringssvar.

HK Kommunal er positiv over for en række af intentionerne i reformen, herunder den fagligt funderet og individualiserede tilgang til mødet med ledige og sygemeldte borgere. Vi hilser også bevægelsen fra processtyring til resultatstyring velkommen, ligesom vi er enige i den politiske målsætning om at reducere bureaukratiet og ikke mindst at give sagsbehandlere større faglig frihed og ansvar.

Omvendt er vi i HK Kommunal stærkt betænkelige ved de forhold til de massive planlagte besparelser på beskæftigelsesområdet. Konkret har regeringen og forligspartierne aftalt en meget kraftig besparelse på beskæftigelsesområdet på 2,7 milliarder kroner svarende til en reduktion af den samlede bevilling til området på cirka 22-23 procent¹.

Regeringen og forligspartierne er blevet enige om, at besparelserne bl.a. skal hentes på færre samtaler med de ledige og sygemeldte borgere, og på færre aktive tilbud til de ledige samt sygemeldte og udsatte borgere.

Som noget af det første i forbindelse med reformen fremsætter regeringen allerede i november 2025 et lovforslag der skal reducere beskæftigelsesforvaltningernes anvendelse af støtte til mentorer og ØVO. Som en konsekvens af dette lovforslag er nogle

¹ [Aftaletekst](#)

kommuner allerede nu i gang med at afskedige de specialiserede medarbejder der har arbejdet på mentorområdet. HK Kommunal finder det stærkt betænkeligt, at kommunerne som en direkte konsekvens af reformen allerede nu bliver nødsaget til at afvikle stærke faglige tilbud til ledige der befinder sig i udsatte positioner.

HK Kommunal vil derfor klart advare mod at gennemføre de massive planlagte besparelser. Konsekvenserne af besparelserne vil potentielt være øgede ledighedsperioder, længere sygedagpengeforløb - og en alvorlig risiko for en øget social og økonomisk marginalisering af udsatte grupper på arbejdsmarkedet. Sidst men ikke mindst er der også risiko for, at der fremover vil blive allokeret færre ressourcer til servicering af landets virksomheder.

HK Kommunal er samtidig stærkt bekymret for om økonomisk pressede kommuner fremover vil have tilstrækkelige muligheder for at tildele de nødvendige midler til beskæftigelsesområdet, da man kommunalt vil skulle prioritere mellem mange forskellige velfærdsområder med forskellige politisk interesse og fokus.

Det er under alle omstændigheder ikke realistisk at forestille sig, at kommunernes beskæftigelsesforvaltninger fremover vil kunne levere de samme resultater med 22-23 procent færre ressourcer.

Der er derfor behov for, at man justerer de politiske ambitioner til beskæftigelsesresultaterne såvel på nationalt som lokalt plan, og at den samlede arbejdsbelastning for medarbejderne på beskæftigelsesområdet reduceres proportionelt i takt med personalereduktionerne mv. gennemføres lokalt. For HK Kommunal er det i den forbindelse helt afgørende, at implementeringen af reformen gennemføres på en måde, så arbejdsmiljøet og trivslen blandt medarbejderne i beskæftigelsesforvaltningerne ikke påvirkes negativt, og her er en løbende tilpasningen af arbejdsopgaverne i forhold til de reducerede personaleressourcer helt central.

HK Kommunal har desuden følgende konkrete bemærkninger til de enkelte dele af lovforslaget:

1. Udvidede bemyndigelser til ministeren

Problem: Beskæftigelsesministeren får med lovforslaget en række relativt omfattende bemyndigelser til at fastsætte regler uden forudgående parlamentarisk behandling.

- **Relevante paragraffer:** § 6, § 36, § 47, § 51, § 75, § 89, § 91, § 94, § 123-127
- **Kilde:** Bemyndigelserne er mere overordnede end tidligere, og eksempler på anvendelse fremgår kun af bemærkningerne.
- **Borgerperspektiv:** kan potentielt skabe usikkerhed om borgernes fremtidige rettigheder og pligter, da regler løbende kan ændres administrativt.

HK Kommunal finder umiddelbart, at der er en række demokratiske, retssikkerhedsmæssige og praktiske problemer forbundet med den relativt udbredte anvendelse af ministerbemyndigelse i den foreliggende lovgivning. Konkret drejer det sig bl.a. om:

1. Demokratiske problemer

Ministerbemyndigelsen indebærer en delvis magtforskydning fra Folketinget til regeringen: Når beskæftigelsesministeren som her får relativt frie hænder, betyder det, at beslutninger reelt vil kunne træffes af ministeriets embedsværk i dialog med ministeren - og ikke af et flertal af de folkevalgte politikere. Det svækker magtens tredeling og Folketingets kontrol med lovgivningen.

Risiko for mindre gennemsigtighed: Erfaringsmæssigt bliver bekendtgørelser ofte udstedt uden større offentlig debat eller politisk opmærksomhed - i modsætning til love, der behandles i Folketinget i tre tempi.

2. Retssikkerhedsmæssige problemer

Uforudsigelighed: Borgere, virksomheder, kommuner, beskæftigelsesforvaltninger og a-kasser kan have svært ved at vide, hvilke regler der aktuelt gælder, hvis ministeren kan ændre bekendtgørelser relativt hurtigt og uden forudgående lovbehandling.

3. Praktiske og forvaltningsmæssige problemer

Risiko for uensartet praksis: Forskellige regeringer, ministre eller embedsmænd kan vælge at fortolke bemyndigelsen forskelligt, hvilket potentielt kan skabe usikkerhed og uens behandling af borgere og virksomheder og andre interessenter over tid.

4. Harmonerer bemyndigelserne med intentionen om frisættelse af de ledige?

Flere af de ovennævnte ministerbemyndigelser vedrører udformningen af obligatoriske krav til bl.a. ledige borgere. En given beskæftigelsesminister kan derfor med bemyndigelserne vælge at lægge mere eller mindre restriktive krav ned over gruppen af ledige, hvilket harmonerer dårligt med reformens målsætning om frisættelse af de ledige.

2. Sammenlægning og forenkling af målgrupper

Problem: Færre målgrupper kan i praksis potentielt føre til en mindre differentieret og målrettet indsats, som en afledt konsekvens af de massive besparelser på beskæftigelsesområdet, hvor der fremover bliver markant færre medarbejderressourcer til rådighed for den aktive indsats.

- **Relevante paragraffer:** § 8 og § 9
- **Kilde:** Antallet af målgrupper reduceres fra 13 til 5.
- **Borgerperspektiv:** Risiko for, at individuelle behov overses, f.eks. unge under 30 år, fleksjob-visiterede og personer med komplekse problemer.

I HK Kommunal er vi principielt positive over for den politiske ambition om at nedtone kompleksiteten i beskæftigelseslovgivningen gennem en reduktion i antallet af målgrupper. Dog må vi også konstatere, at man fra politisk hold nu har anvendt reduktionen i antallet af målgrupperne til at forringe tilbuddene til f.eks. unge under 30 år - og borgere med komplekse problemer.

Tilsvarende bliver ledighedsydelsesmodtagere f.eks. nu også omfattet af de samme regler som jobparate kontanthjælpsmodtagere, hvilket indebærer at de eksisterende regler om opfølgning og tilbud til borgere på ledighedsydelse bortfalder. Det er problematisk, da der er tale om en målgruppe der har behov for hjælp og støtte til at få genetableret og fastholdt tilknytningen til arbejdsmarkedet.

I HK Kommunal er vi reelt bekymret for, om bl.a. de ovennævnte grupper fremover vil få en målrettet og tilstrækkelig beskæftigelsesindsats, der kan sikre dem en tættere tilknytning til arbejdsmarkedet.

På det konkrete plan oplever vi allerede nu i HK Kommunal, at de første kommuner helt eller delvis afskediger de grupper af medarbejdere der bl.a. har arbejdet på mentorområdet. Det kan være de første indikationer på, at reformen i særlig grad kommer til at ramme de udsatte grupper på arbejdsmarkedet, og at der på nogle områder sker et alvorligt videns- og kompetencetab i beskæftigelsesforvaltningerne der bliver meget svært at erstatte. I HK Kommunal er vi derfor alvorligt bekymret for, om man alle steder i landet lokalpolitisk har økonomisk mulighed for at prioritere indsatser til f.eks. de grupper af udsatte borgere der er længere væk fra arbejdsmarkedet.

3. Unge og Ret til Uddannelse

Lovforslaget om en aktiv beskæftigelsesindsats beskriver unges ret til uddannelse gennem flere bestemmelser, især i §§ 30, 95 og 87 ff.

Unge under 30 år uden en erhvervskompetencegivende uddannelse får med lovforslaget både pligt og ret til en uddannelsesrettet indsats. Kommunen skal aktivt hjælpe dem ind på en uddannelse, men almindelig ret til at få tilbud om uddannelse gælder kun i særlige tilfælde (f.eks. unge med børn eller uden SU-ret).

I HK Kommunal er vi skeptiske over for ovennævnte forslag. Vi savner svar på, om gruppen af unge i praksis risikerer at få en fiktiv ret til uddannelse, hvis de har opbrugt deres SU, hvis de f.eks. er sen-diagnosticerede med en psykisk lidelse? Der er i lovforslaget uklart, om de unge har en ret til uddannelse, og dette bør derfor præciseres yderligere.

Hvis gruppen af unge ikke har ret til uddannelse, er det formentlig ikke realistisk at forestille sig, at de enkelte kommuner vil afholde omkostningerne til uddannelse af de unge, da det økonomisk er meget omkostningstungt.

Konsekvensen af dette kan hurtigt blive, at det eneste reelle tilbud til de unge vil være én henvisning til midlertidige ufaglærte jobs. Dette forekommer paradoksalt, da det i bemærkningerne til loven fremgår at lovens målsætning bl.a. er at understøtte at unge kommer i uddannelse.

4. Problemstillinger i forbindelse med den årlige afklaringsret

§ 31, stk. 2 giver ret til flere samtaler med kommunen for de borgergrupper, der ellers kun er omfattet af en årlig obligatorisk samtale. Det mangler i lovudkastet en præcisering af, hvordan dette i praksis vil skulle administreres. Bliver der f.eks. fra centralt hold fastsat en tidsfrist for, hvor længe en borger skal vente på en samtale, og hvad er ambitionsniveauet i forbindelse med samtalen?

HK Kommunal vurderer, at den årlige obligatoriske samtale vil blive ressourcekrævende at implementere, da samtalen til dels erstatter aktiviteter der tidligere er blevet håndteret i forbindelse med rehabiliteringsmøder – herunder dokumentation af sundhedstilstand mv.

HK Kommunal finder desuden, at afklaringsretten bør have karakter af en afgørelse der kan påklages. Tilsvarende finder HK Kommunal at der også bør indføres en årlig afklaringsret for ledighedsydelsesmodtagere og for sygedagpengemodtagere på den lave takst.

5. Ændret indsats for sygemeldte

HK Kommunal er betænkelig ved forslaget om at flytte sygemeldte borgere fra beskæftigelse ud af beskæftigelsesindsatsen, og nedskalere kontakten mellem beskæftigelsesforvaltningen, de sygemeldte og virksomhederne. Betænkeligheden gælder i særlig grad den del af forslaget, der indebærer at en større involvering af arbejdsgiverne i vurderingen af behov for opfølgning og hjælp til fastholdelse af sygemeldte medarbejdere.

At overlade ansvaret for sygedagpengemodtagere til arbejdsgiverne kan skabe flere udfordringer og problemer, både for virksomhederne, medarbejderne og samfundet som helhed. Her er nogle af de centrale problemer:

Lovforslaget betyder med andre ord, at rigtig mange mindre private virksomheder nu skal bruge deres begrænsede personaleressourcer til at forholde sig til mulige komplekse problemstillinger i forbindelse med sygemeldinger, som de ikke nødvendigvis har de tilstrækkelige faglige forudsætninger for – og som samtidig trækker ressourcer væk fra deres kerneaktiviteter. Erfaringer fra flere jobcentre er således, at bl.a. mindre arbejdsgivere helt forståeligt bl.a. mangler viden om en række redskaber og lovgivningsbestemmelser, der effektivt kan understøtte den sygemeldte medarbejders tilbagevenden til jobbet.

Arbejdsgivere er ikke nødvendigvis eksperter i sygedagpengelovgivningen eller sundhedsrelaterede emner og kan have svært ved at håndtere komplekse sygeforløb på en passende måde. Det kan føre til utilsigtede fejl og /eller utilstrækkelig støtte til den sygemeldte medarbejder.

Dertil kommer, at et øget arbejdsgiveransvar for sygdomsforløbet potentielt kan skabe mulige spændinger mellem arbejdsgiver og medarbejder, især hvis der er uenighed om sygemeldingens varighed eller berettigelse. Dette kan påvirke arbejdsmiljøet negativt og føre til forskellige former for konflikter.

HK Kommunal er med afsæt i ovenstående bekymret for, om et øget ansvar for sygedagpengemodtagerne i arbejdsgiverregi vil kunne medføre længere sygemeldinger, fordi der ikke tidligt i sygdomsforløbet iværksættes relevante foranstaltninger - og professionelle sundheds- og beskæftigelsesfaglige screeninger af de sygemeldte borgere.

Supplerende bør det i lovteksten eller vejledningen præciseres, hvornår der er tale om uforudsigelige sygeforløb, herunder f.eks. når:

1. Den sygemeldte selv er usikker på tidshorisonten.
2. Der ikke er stillet en (endelig) diagnose.
3. Der ikke er påbegyndt behandling.
4. Der er tale om en mere kompleks/alvorlig psykisk diagnose, som f.eks. depression.
5. Der ikke er aftalt en klar plan for tilbagevenden med arbejdsgiveren.
6. Der har været flere gentagne sygemeldinger tidligere.
7. Der er en forsørgelseshistorik med mange perioder på offentlig forsørgelse.

Endelig ønsker vi i HK Kommunal at henlede opmærksomheden på en nylig publiceret forskningsrapport, hvor Væksthuset i samarbejde med Herning kommune og en række andre relevante aktører har afdækket den meget kraftige kompleksitet der kendetegner langvarigt sygedagpengeforløb².

Rapporten viser bl.a., at langvarigt sygefravær ofte er komplekst og ikke nødvendigvis kan forstås ud fra en logik om, at der findes én årsag til sygefraværet. Rapporten dokumenterer, at der er tale om et kompliceret samspil mellem systemer, aktører og forhold i den sygemeldtes øvrige liv, der samlet set komplicerer og forlænger sygefraværet.

I rapporten peges der bl.a. på, at en række faktorer øger længden af sygedagpengesagerne, herunder

- Ventetider på udredning og behandling,
- Diagnosejagt,
- Mistrivsel hos børn eller andre pårørende,
- Borgerens oplevede muligheder og barrierer i forhold til samarbejde omkring situationen med arbejdsgivere, sundhedssystemet, fagforeninger og jobcentret.

Rapporten giver samlet set et vigtigt bidrag til at forstå, at der fremover fortsat vil være et klart behov for en kommunalt koordineret indsats mhp. at forebygge langvarige perioder på sygedagpenge. Den politiske ambition om at overlade det primære ansvar for håndtering af sygedagpengesagen til den sygemeldte borger og dennes arbejdsgiver er jf. ovenstående forskningsresultater stærkt problematisk.

HK Kommunal er derfor stærkt skeptiske over for de planlagte besparelser på beskæftigelsesindsatsen, der bl.a. risikerer at gå ud over indsatsen i forhold til en stigende gruppe af lønmodtagere, der nu risikerer at ende i langvarige sygedagpengeforløb som

² Væksthuset (2025): Sygefravær et komplekst fænomen. Kilde: [Analyse af langvarigt sygefravær i Herning Kommune](#)

en konsekvens af, at de professionelle sagsbehandlere på sygedagpengeområdet ikke kommer tilstrækkeligt tidligt ind i sagen.

Spørger man de sygemeldte borgere, om de er tilfredse med den service og de tilbud, de oplever fra jobcentrene, er en forholdsvis stor del af borgerne enten meget tilfredse eller tilfredse med jobcentrene (73 procent), mens 17 procent er indifferente³. Det er med andre ord et meget velfungerende tilbud med høj borgertilfredshed, som man nu fra politisk hold ønsker at reducere og afvikle.

Sidst, men ikke mindst, er HK Kommunal stærkt bekymret for den del af lovforslaget der vedrører en reduceret sygedagpengesats der modsvarer 75 procent af den hidtidige sats. Såvel dansk som international forskning med fokus på økonomisk kompensation i forbindelse med sygdom viser bl.a., at der er en øget risiko for økonomisk usikkerhed og social sårbarhed ved faldende kompensationsgrader. Tilsvarende kan ringe kompensationsgrader fungere som en barriere for at vende tilbage til arbejdsmarkedet. HK Kommunal vil derfor anbefale, at forslaget revurderes, og at kompensationsgraden fastlægges på et højere niveau end de angivne 75 procent.

6. Øget digitalisering og anvendelse af kunstig intelligens

Problem: Udvidet brug af digitale løsninger og kunstig intelligens på beskæftigelsesområdet kan give anledning til en række mulige udfordringer. HK Kommunal vurderer, at AI kan blive et stærkt redskab i fremtidens beskæftigelsesindsats, men kun hvis teknologien er ét blandt flere redskaber og metoder – og at det anvendes ansvarligt, transparent og med respekt for borgerens rettigheder. Og ikke mindst med en klar og tydelig inddragelse af beskæftigelsesmedarbejderens faglige skøn.

- **Relevante paragraffer:** § 167–172, § 192
- **Kilde:** Kommuner og a-kasser kan bruge egne systemer, hvis de synkroniseres med Jobnet. AI kan bruges til sagsbehandling.
- **Borgerperspektiv:** Risiko for fejl, manglende gennemsigtighed og digital eksklusion.

AI-modeller er ofte "black boxes", og borgere og medarbejdere kan ikke altid vurdere, hvordan modellens vurderinger udarbejdes. Det er i sig selv en mulig udfordring i forhold til retten til en individuel og begrundet afgørelse jf. forvaltningslovgivningen.

Implikationen af dette er, AI ikke kan stå alene i beskæftigelsesindsatsen, men at der i hver enkelt borgertilfælde fortsat vil være behov for menneskelig dialog og dokumentation. Nyere forskning viser f.eks., at de fagprofessionelle sagsbehandlere på beskæftigelsesområder isoleret set træffer bedre beslutninger end AI-modeller gør.⁴

De algoritmer der anvendes i AI, kan være behæftet med bias og give anledning til forskellige typer af statistisk diskrimination på baggrund af tidligere (forældede) data.

³ [Resultater af tværkommunal borgerundersøgelse på beskæftigelsesområdet](#)

⁴ [Kunstig intelligens dumper i jobcentrene - HK](#)

Som et konkret eksempel på dette kan anføres, at HK Kommunals medlemmer på beskæftigelsesområdet allerede i dag oplever borgere, der forud for mødet i jobcentret har søgt forskellige typer af "vejledning" via forskellige AI-værktøjer og sites på internettet, og som enten har fået forkerte eller delvis misvisende svar på deres forespørgsler om f.eks. rettigheder og muligheder i beskæftigelsesindsatsen. Konsekvensen af dette er bl.a., at vores medlemmer efterfølgende må bruge tid og ressourcer på at rette op på misforståelser og informere borgerne om deres reelle rettigheder.

HK Kommunal er i udgangspunktet positiv overfor inddragelse af AI i beskæftigelsesindsatsen i forhold til f.eks. anvendelse til referater og andre mere rutineprægede opgaver, men vi er samtidig også skeptiske overfor den relativt brede bemyndigelse, som §192 giver beskæftigelsesministeren til at indføre AI på beskæftigelsesområdet.

HK Kommunal vil derfor henstille til, at de mulige fordele og risici ved anvendelse af AI på beskæftigelsesområdet, afdækkes og kvalificeres i en bredere kreds af relevante interessenter på området inden, det udbredes i større grad. Som faglig repræsentant for den største medarbejdergruppe på beskæftigelsesområdet bidrager HK Kommunal naturligvis gerne til denne drøftelse og proces.

7. Fortsat kompleksitet og store dokumentationskrav på nogle områder

Problem: Reformen er blevet lanceret og italesat som en forenklingsreform, der overflødiggør mange unødige arbejdsopgaver og krav om dokumentation mv., hvilket har givet politisk belæg for de massive besparelser der følger med reformen.

I den forbindelse er det imidlertid vigtigt at henlede opmærksomheden på, at centrale dele af beskæftigelseslovgivningen fortsat vil være karakteriseret ved relativt store dokumentationskrav og mange sagsskridt, og at man derfor ikke vil kunne gennemføre personalereduktioner uden at det vil få store konsekvenser for den service som beskæftigelsesforvaltningerne vil kunne tilbyde borgerne og virksomheder fremover.

På det konkrete plan skal kommunerne fortsat udarbejde detaljerede og systematiske beskrivelser af bl.a. aktivitetsparate kontanthjælpsmodtageres forudsætninger for at arbejde - med fokus på helbred, sociale forhold og tidligere indsatser. Det er HK Kommunals klare vurdering, at f.eks. den årlige vurdering af disse grupper vil blive relativt tids- og ressourcekrævende.

- **Relevante paragraffer:** §§ 38–39
 - **Kilde:** Kommunen skal dokumentere, at alle relevante indsatser er udtømte, og at arbejdsevnen er varigt nedsat.
 - **Udfordring:** Tidskrævende og administrativt tungt arbejde, især i komplekse sager.
-

8. Helhedsorienterede planer er komplekse og kræver koordinering på tværs

Problem: Medarbejdere på beskæftigelsesområdet skal fortsat koordinere indsatser med andre forvaltninger og myndigheder, når borgere har komplekse og sammensatte problemer.

HK Kommunal er helt enige i behovet for koordinering med andre forvaltninger i forhold til borgere med komplekse problemer, men må omvendt også konstatere, at det fortsat vil være en relativt ressourcekrævende opgave at håndtere – hvilket harmonerer dårligt med den politiske bagvedliggende begrundelse bag reformen (besparelsen), om at opgaverne på beskæftigelsesområdet kan håndteres hurtigere og billigere.

Som et helt selvstændigt problem skal desuden peges på, at det er uafklaret hvor og hvordan den helhedsorienterede plan organisatorisk og rent praktisk skal forankres og implementeres i de kommunale beskæftigelsesforvaltninger, når den koordinerede sagsbehandler afskaffes.

HK Kommunal er også skeptisk i relation til ministerbemyndigelsen i § 47, da den åbner op for en række velkendte problemer i forhold til borgernes retssikkerhed og forudsigelighed, parlamentariske kontrol, forskydning af lovgivningskompetencen fra Folketinget til ministeren mv.

- **Relevante paragraffer:** §§ 46–47
- **Kilde:** Planen skal udarbejdes med samtykke og indeholde både beskæftigelsesindsats og sociale/sundhedsmæssige indsatser.
- **Udfordring:** Kræver stærke samarbejdsevner, tid og ressourcer – og kan være vanskelig håndterbar ved manglende samtykke eller uklare grænseflader.

9. Begrænset adgang til sundhedsfaglig rådgivning

Problem: Sagsbehandlerne i beskæftigelsesindsatsen kan kun rekvirere sundhedsfaglig vurdering i sager om fleksjob, førtidspension og støtte til selvstændige.

- **Relevante paragraffer:** §§ 40–41
- **Kilde:** Kommunen skal betale for rådgivning og kan kun bruge den kliniske funktion i visse sager.
- **Udfordring:** § 40 og §41 virker umiddelbart til at begrænse adgangen til sundhedsfaglig støtte i andre komplekse sager, hvilket kan svække det samlede vurderingsgrundlag.

Under forudsætning af, at dette er korrekt fortolket, vil HK Kommunal opfordre til, at beskæftigelsesforvaltningerne fremover også får mulighed for at inddrage sundhedsfaglig vurdering i et bredere spektrum af sager, da det erfaringsmæssigt er nødvendigt med inddragelse af en sundhedsfaglig vurdering for at sikre borgerne den kortest mulige vej til beskæftigelse og / eller øvrig afklaring.

Alternativt vil HK Kommunal opfordre til at paragraffens indhold revideres, så der ikke finder en indskrænkning sted af mulighederne for at rekvirere sundhedsfaglige vurderinger når forvaltningen i dialog med borgerne vurderer at det er nødvendigt.

10. Afskaffelse af koordinerende sagsbehandler

Problem: Sagsbehandlerne i beskæftigelsesindsatsen mister et vigtigt redskab til at sikre sammenhæng i indsatserne, og store grupper af udsatte borgere får dårligere mulighed for afklaring og en tættere tilknytning til arbejdsmarked.

- **Relevante paragraffer:** § 46 og bemærkninger til § 190
- **Kilde:** Retten til koordinerende sagsbehandler afskaffes som led i reformen.
- **Udfordring:** Kan føre til fragmenterede indsatser og svækket borgerkontakt.

HK Kommunal er stærkt bekymret i forhold til afskaffelsen af den koordinerende sagsbehandler, og vil derfor anbefale at man genovervejer dette.

Det er vores klare faglige vurdering, at en afskaffelse af den koordinerende sagsbehandler vil medføre en mere fragmenteret indsats overfor borgere med komplekse og sammensatte problemer, og at det samtidig vil medføre en svækket borgerkontakt.

En afskaffelse af den koordinerende sagsbehandler vil i praksis betyde, at opgaver med at koordinere indsatsen enten overlades til den enkelte udsatte borger og / eller overlades til en række beskæftigelsesfaglige medarbejdere, der med 22-23 procent færre ressourcer skal koordinere opgaven. I HK Kommunal har vi en begrundet frygt for, at når alle får ansvaret for opgaven, så er der en alvorlig risiko for, at ingen får ansvaret for opgaven i praksis - og at borgerne derfor ender med at falde ned mellem flere stole.

Både dansk og international forskning peger samtidig ret entydigt på betydningen af, at udsatte borgere er tilknyttet en koordinerende sagsbehandler⁵. Det giver derfor anledning til stærk bekymring og undren, at man politisk vælger at negligere denne helt afgørende viden.

11. Budgetbegrænsninger på mentorstøtte og opkvalificering

Se f.eks.: VIVE (2019): Tværfaglig koordination i beskæftigelsesindsatsen, VIVE (2022): Én plan – tværfaglig koordinering i kommuner, STAR (2020): Resultater fra beskæftigelsesindikatorprojektet, Ankestyrelsen (2021): Praksisundersøgelse af jobafklaringsforløb, OECD (2021): Integrated Service Delivery for Employment and Social Inclusion: KL (2023): Én plan – tværfaglig koordinering i praksis.

Problem: Kommunernes udgifter til mentorstøtte og vejledning/opkvalificering begrænses via en samlet beløbsgrænse.

- **Relevante paragraffer:** § 214
- **Kilde:** Der indføres én samlet grænse pr. fuldtidsperson for udgifter, som indgår i den kommunale budgetgaranti.
- **Udfordring:** Sagsbehandlerne på beskæftigelsesområdet kan opleve begrænsninger i mulighederne for at tilbyde relevante indsatser.

HK Kommunal er kritisk over for forslaget der reducerer kommunernes muligheder for bl.a. at give mentorstøtte til borgere der påbegynder uddannelsesforløb.

Gennemføres forslaget vil det i praksis betyde, at fastholdelsesindsatsen fremover vil blive skubbet over på landets uddannelsesinstitutioner, hvor tilbuddet ofte vil bestå af SPS-støtte i forbindelse med funktionsnedsættelser.

Da det i høj grad er usikkert, om uddannelsessektoren har de nødvendige ressourcer til at håndtere denne opgave, er konsekvensen formentlig, at en række unge de facto afskæres fra at påbegynde og gennemføre en uddannelse.

SPS-støtten gives udelukkende i forhold til uddannelsen. Borgeren kan derfor ikke søge om SPS som compensation for de udfordringer, som funktionsnedsættelse giver i forhold til f.eks. fritidsaktiviteter eller et studiejob mv. Modsætningsvis er mentorstøtte i dag et tilbud, som kan støtte op om de omkringliggende udfordringer som ikke er direkte studierelaterede. Det kan f.eks. være støtte til:

- Fastholdelse af døgnrytme.
- Fastholdelse af behandlingstilbud som f.eks. misbrugsbehandling eller behandling i psykiatrisk regi.
- Støtte til almindelig daglig levevis såsom indkøb, netbank, digital post, husførelse og sociale aktiviteter.
- Støtte til tilegnelse og fastholdelse af mestringsstrategier f.eks. ved ADHD- eller autismediagnose.

Ovenstående, og meget mere, er opgaver som mentorerne understøtter, så hele livet og døgnet hænger sammen for borgeren. Hvis man som borger i forvejen befinder sig i en kompleks situation, kan det at gennemføre en uddannelse uden den nødvendige støtte, være et uoverstigeligt projekt.

HK Kommunal er derfor stærkt bekymret for afskaffelsen af retten til mentorstøtte, der potentielt vil indebære at bl.a. udsatte unge risikerer at falde ned mellem to stole uden at blive grebet – på den ene side kan de fremover måske bevilliges SPS-støtte, men støtten vil i praksis ikke være tilstrækkelig til, at de vil kunne gennemføre deres uddannelse, da mentorstøtte ikke længere er et reelt alternativt hvis lovforslaget vedtages.

Lovforslaget indebærer derudover at kommunernes muligheder for at tilbyde individuelle og fleksible indsatser begrænses, og at kommunerne får mindre råderum til at tilpasse indsatser til lokale forhold og borgernes konkrete behov.

Det er uklart om lovforslaget også indebærer en afskaffelse af virksomhedsmentorer – dette forhold bør afklares og præciseres i det endelige lovforslag. HK Kommunal er jf. de ovennævnte bemærkninger tilhænger af at muligheden for en virksomhedsmentor fastholdes, da de i en række situationer er helt afgørende for, at f.eks. grupper af borgere i fleksjob kan fastholde deres job når der opstår forskellige typer af udfordringer.

Endelig noterer HK Kommunal, at borgere der udskrives fra psykiatrisk behandling fortsat, har ret til en mentor jf. § 140. Det er utroligt positivt og bør fastholdes, men omvendt er der en reel risiko for, at den generelle reduktion i anvendelse af mentorer i beskæftigelsesindsatsen alt andet lige vil medføre et øget pres på psykiatrisk behandling og indlæggelser, når udsatte borgere ikke længere kan få mentorhjælp til at få struktur i hverdagen mv. Så besparelserne på beskæftigelsesområdet vil med stor sandsynlighed medføre øgede økonomiske og ressourcemæssige belastninger i sundhedsvæsenet og andre forvaltningsområder.

13. Færre aktive tilbud til ledige kan påvirke arbejdskraftudbuddet negativt

- **§ 90:** Kommunen skal give mindst ét tilbud til 75 % af dagpengemodtagere, jobparate kontanthjælpsmodtagere og ledighedsydelsesmodtagere inden for de første 6 måneders ledighed.
- **Effekt:** Færre ledige vil ikke komme i kontakt med arbejdsmarkedet, hvilket potentielt kan påvirke arbejdskraftudbuddet i negativ retning, da de ikke længere vil blive omfattet af aktiveringstilbuddenes programeffekter mv.

Det er empirisk dokumenteret, at indretningen af det eksisterende kontaktforsøg for arbejdsmarkedssparate ledige har en række positive programeffekter i form af bl.a. kvalifikations-, motivations- og beskæftigelseseffekter.

Udelukkes 25 procent af den eksisterende målgruppe fra vejledning og aktive tilbud i beskæftigelsesindsatsen er der en reel risiko for, at de ikke længere vil være omfattet af indsatsens programeffekter, og at ledighedsperioderne derfor vil blive forlænget for nogle af de arbejdsmarkedssparate grupper.

Reglen om undtagelsen af de 25 procent borgere rejser i øvrigt også en række uafklarede problemstillinger, herunder (1) hvad er kriterierne for undtagelse, (2) hvem fastlægger kriterierne – er det kommunalbestyrelsen, forvaltningsledelsen eller den enkelte sagsbehandler? (3) hvilke indflydelses- og påvirkningsmuligheder har den enkelte borger på muligheden for at blive omfattet – eller undtaget fra kontaktforsøget? (4) Og har borgeren mulighed for at anke eller klage over en eventuel rubricering som værende omfattet eller ikke omfattet, og hvem vil klageinstansen i givet tilfælde være?

Ifølge § 91 i udkastet til lov om en aktiv beskæftigelsesindsats er det beskæftigelsesministeren, der afgør, hvilke grupper der skal omfattes af reglerne for fritagelse for kontakt og aktivering (75 %-reglen).

Det fremgår direkte, at: "Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om ret og pligt til tilbud og om fritagelse for pligten til tilbud."

Det betyder, at ministeren har bemyndigelse til at fastlægge de præcise regler — herunder hvilke persongrupper (f.eks. dagpengemodtagere, jobparate kontanthjælpsmodtagere og ledighedsydelsesmodtagere) der omfattes, og i hvilke tilfælde fritagelse fra kontakt og aktivering kan gives. Implikationen af ovenstående er, at det fortsat er helt uklart hvordan denne helt centrale undtagelsesregel ender med at blive udformet i praksis.

I HK Kommunal forudser vi en række konkrete problemer i forhold til undtagelsen af de 25 procent borgere spændende fra borgere der er blevet "frataget" retten til aktive tilbud, og som ønsker at blive omfattet af et aktivt tilbud (men som nu ikke har ret til tilbuddet) til den anden yderpol, som er borgere der er tæt på arbejdsmarkedet, og som administrativt er blevet omfattet af et kontaktførløb og aktive tilbud, som hverken er ønskelige eller gavnlige ud fra et beskæftigelsesperspektiv.

Endelig vil der være en mindre gruppe af ledige der af forskellige årsager (egen sygdom, mistvivl hos pårørende, sort arbejde etc.) vil være meget interesseret i at blive omfattet af undtagelsen. Undtagelsen vil i forhold til denne gruppe virke kontra-produktivt i forhold til beskæftigelsesmålsætningen.

Med afsæt i ovenstående er der alvorlig risiko for, at undtagelsesreglen i praksis risikerer at ville give anledning til unødige mange og ressourcekrævende diskussioner mellem beskæftigelsesforvaltningen, a-kasserne og borgerne. HK Kommunal vil derfor opfordre til at beskæftigelsesministeriet aktivt involverer relevante parter i forbindelse med den endelige udformning af fritagelsesreglerne, herunder KL, FH, DA, DAK, DS, HK Kommunal, patientforeninger, Rådet for socialt udsatte m.fl.

14. Fokus på jobrettet uddannelse og opkvalificering

- **§§ 48–50 og § 88:** Ret til jobrettet uddannelse og uddannelsesløft for dagpengemodtagere.
- **Effekt:** Øger potentielt kvalifikationsniveauet og tilgængeligheden af arbejdskraft inden for områder med mangel.

HK Kommunal er enig i den overordnede målsætning om fokus på uddannelse og opkvalificering som en helt central indsats i forhold til at opkvalificere ledige, og bringe dem tættere på arbejdsmarkedet.

HK Kommunal vil imidlertid opfordre til, at der indarbejdes et krav om, den enkelte ledige gennemfører valget af uddannelse efter en forudgående og grundig dialog med en vejleder fra enten a-kassen eller den kommunale beskæftigelsesenhed, så uddannelsesvalget bliver truffet på et oplyst og velkvalificeret grundlag.

HK Kommunal noterer i øvrigt, at det af udkast til lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, fremgår at udgifter til jobrettet uddannelse og opkvalificering har direkte

betydning for, hvor mange midler kommunerne i øvrigt har til rådighed til andre aktiviteter — dette sker gennem den fastsatte budgetgrænse i den kommunale budgetgaranti.

I lovudkastet (bl.a. s. 867 ff.) står der, at:

”Kommunernes driftsudgifter ved aktivering i øvrig vejledning og opkvalificering samt mentorstøtte er fra 1. januar 2026 omfattet af en grænse for, i hvilket omfang kommunernes udgifter ... medregnes i den kommunale budgetgaranti.”

Desuden forklares det, at:

”Beløbsgrænsen understøtter, at udgifterne til øvrig vejledning og opkvalificering m.v. samt mentorstøtte pr. fuldtidsperson bliver nedbragt, men at kommunerne samtidig ikke bliver underlagt nye lovgivningsmæssige krav, som indskrænker kommunernes mulighed for at foretage lokale prioriteringer.”

Det betyder i praksis formentlig, at:

- Kommunernes samlede budget til beskæftigelsesindsatsen er underlagt en økonomisk ramme (budgetgarantien).
- Jo flere midler der bruges på uddannelse og opkvalificering, jo færre penge er der til rådighed til andre indsatser som fx virksomhedsrettede aktiviteter eller mentorstøtte.

Hvis ovenstående er korrekt fortolket vil HK kommunal opfordre til at afholdelsen af omkostningerne til jobrettet uddannelse og opkvalificering gøres til genstand for en politisk drøftelse og prioritering i forbindelse med lovbehandlingen. Lidt firkantet sagt risikerer de ledige dagpengemodtageres ret til selvvalgt uddannelse tilsyneladende at reducere andre målgruppers muligheder og rettigheder i fremtidens beskæftigelsessystem.

I kommuner hvor forholdsvis mange dagpengemodtagere ønsker at bruge retten til uddannelse vil der således alt andet lige være færre ressourcer til indsatser for andre målgrupper. Det er formentlig hverken hensigtsmæssigt eller fornuftigt, og under alle omstændigheder efterlader det kommunerne med budgetmæssige styringsudfordringer, da man ingen indflydelse har på, hvor mange dagpengemodtagere der i et givent år ønsker at anvende deres ret til selvvalgt uddannelse.

15. Begrænsning af visse tilbud via budgetloft

- **§ 214:** Kommunernes udgifter til vejledning, opkvalificering og mentorstøtte begrænses via en samlet beløbsgrænse pr. fuldtidsperson.
- **Effekt:** Kan reducere omfanget af individuelle indsatser og dermed påvirke kvaliteten af opkvalificeringen negativt.

Se bemærkningerne ovenfor om begrænsninger på anvendelse af ØVO.

16. Begrænsning af budgetgaranti

- **§ 214 og bemærkninger:** Kommunernes udgifter til vejledning og mentorstøtte indgår i én samlet grænse i budgetgarantien.
- **Effekt:** Kommunerne får formentlig samlet set mindre statslig kompensation, hvilket kan føre til øvrige besparelser og/ eller prioriteringsbehov på beskæftigelsesområdet.

HK Kommunal finder det betænkeligt, at der indføres grænser for budgetgarantien. Dette vil kunne betyde at beskæftigelsesforvaltningerne ikke har mulighed for at stille et tilstrækkeligt antal aktive tilbud og vejledning til rådighed for borgerne.

17. Fortsat behov for styring og dokumentation

- **§§ 164–166:** Kommunernes indsats måles og evalueres via resultatmål og fokusrevision fremfor fokus på honorering af procesmål.
- **Effekt:** fortsat behov for allokering af administrative ressourcer til håndtering af opgaven og fortsat fokus på udvikling og vedligeholdelse af datakvalitet.

HK Kommunal er helt enig i den politiske målsætning om at ændre fokus fra proceskrav til resultatkrav.

Vi vil dog opfordre til, at ændringen gennemføres på en sådan måde, at ændringerne i praksis også vil betyde, at sagsbehandlere ikke fremover skal bruge unødigt tid på fortsat registrering af irrelevante oplysninger og informationer, der ikke har umiddelbar værdi i forhold til servicering af borgere og virksomheder.

18. Øget krav om samarbejde med borgeren

Positivt: Lovens § 1 og § 44 understreger, at indsatsen skal tage udgangspunkt i borgerens ønsker og forudsætninger og planlægges i samarbejde med personen.

HK Kommunal er på baggrund af de massive besparelser på beskæftigelsesområdet betænkelige ved, hvorvidt det i praksis vil være muligt at allokere tilstrækkelige personaleressourcer til at adressere kravene om en mere individualiseret og håndholdt indsats i forhold til den enkelte borger. I HK Kommunal oplever vi allerede nu afskælingsrunder i landets beskæftigelsesforvaltninger, der helt konkret betyder, at der er færre medarbejdere til at håndtere de samme beskæftigelsespolitiske udfordringer som hidtil. Det harmonerer dårligt med de politiske ambitioner om et tættere samarbejde med borgerne.

- **Effekt:** Kan styrke borgerens oplevelse af medinddragelse og ejerskab.
- **Udfordring:** Kræver tid, tillid og kompetencer hos frontmedarbejderen – især ved komplekse sager.