

1: Indsatsen skal bygge på tillid til den enkelte

- Den nye beskæftigelsesindsats skal møde borgerne med tillid, når medarbejderne understøtter borgernes vej til arbejde eller uddannelse med gode, individuelle løsninger.
- Målgruppeinddelinger skal ikke begrænse mulighederne for, at borgere og medarbejdere kan finde gode løsninger sammen, og digitale løsninger skal bringes i spil, når det giver værdi for indsatsen.
- Sanktioner skal først bringes i spil, hvis tilliden brydes og de fælles aftaler ikke overholdes.

2: Fortsat stærk virksomhedsrettet indsats

- Den virksomhedsrettede indsats skal fortsat være en hovedhjørnesten i den nye beskæftigelsesindsats, der både skal understøtte virksomhedernes ordinære rekrutteringsbehov og samtidig skabe plads til borgere med andre udfordringer end ledighed ved at sikre løntilskud, virksomhedspraktik, fleksjob mm.
- Et formelt samarbejde mellem virksomheder og aktørerne på beskæftigelsesområdet skal sikre regional koordinering, der spejler arbejdskraftens bevægelighed, men samtidig sikrer, at virksomhederne ikke kontaktes unødigt af for mange aktører.

3: Behov for en ny måde at sikre borgernes retssikkerhed på

- Den nye beskæftigelsesindsats skal indeholde klare rettigheder for borgerne, så det er let at overskue, hvad man har ret til.
- Borgernes forpligtelser i forhold til rådighed mm. skal defineres tydeligt, så der er klarhed om, hvad borgeren forventes at bidrage med.
- Der skal udarbejdes lokalt forankrede servicemål for indsatsen, så borgerne ved, hvad de kan forvente af samarbejdet.

4: Styrket indsats for forebyggelse og fastholdelse

- Alle kommuner skal arbejde aktivt med fastholdelse, så virksomheder og medarbejdere understøttes i at bevare tilknytningen til arbejdspladsen på trods af sygdom eller handicap.
- Det skal være lettere at iværksætte fastholdelsesfleksjob, hvis fortsat ansættelse på ordinære vilkår ikke er muligt

5: Helhedsorienteret gentænkning af ungeområdet

- Der er behov for en tidligere, individuel indsats, for de mange unge, der kæmper med mistrivsel, manglende motivation, psykiske diagnoser, sygdom eller misbrug, så vi får brudt en begyndende negativ udvikling tidligere.
- De mest udsatte unge skal have en fast myndighedsperson, der hjælper og koordinerer med løsninger på tværs af aktører og organisatoriske skel.

6: Afklaringsgaranti på et år og gentænkning af ressourceforløb og rehabiliteringsteams

- Borgere med problemer ud over ledighed skal som udgangspunkt have garanti for at blive afklaret senest efter 12 måneder.
- De beskæftigelsesfaglige medarbejdere skal i samarbejde med borgeren have mulighed for at afgøre flere sager.
- Ressourceforløb og rehabiliteringsteams skal gentænkes, så de alene bruges i komplicerede sager, hvor mange aktører og indsatser er i spil.

7: Ret til at vælge førtidspension ved lav arbejdsevne og nyt efterværn for førtidspensionister

- Borgere med begrænset arbejdsevne skal have ret til at vælge førtidspension. Det kunne eksempelvis være en grænse på 7 timer ugentligt.
- Der bør etableres et efterværn for førtidspensionister, som skal sikre en bedre overgang til en ny tilværelse, og som på sigt kan muliggøre, at flere bruger deres resterhvervsevne.

8: Måling på resultater, ikke proceskrav og regler

- Den nye beskæftigelsesindsats skal måles på resultater: Kommer folk i arbejde, i uddannelse eller videre til andre ordninger afhængig af deres helbredsstatus.
- Målingerne skal bruges til at skabe læring, så aktørerne lærer af de bedste og understøttes til at omlægge indsatserne til glæde for borgere og virksomheder.
- STARs rolle skal omdefineres til i højere grad at udbrede erfaringer og understøtte læring på tværs af aktørerne, når den nuværende benchmarking på regler og proceskrav falder bort.

9: De økonomiske incitamenter bør gentænkes

- De økonomiske incitamenter for aktørerne skal altid understøtte de indsatser, der giver bedst resultat, og som understøtter de investeringsstrategier, mange kommuner har haft succes med.
- Det må aldrig være økonomisk fordelagtigt ikke at give en borger den indsats, der ville virke bedst for vedkommende.

10: Strategisk kompetenceudvikling af medarbejdere og ledere

- Alle aktører i en fremtidig beskæftigelsesindsats skal have en plan for strategisk kompetenceudvikling, der sikrer tid og ressourcer til kompetenceudvikling af såvel medarbejdere som ledere.