

Til nr. 2

I lyset af den hidtil beskudte anvendelse af servicejobordningen foreslås det, at ordningens forsøgsperiode forlænges med 1 år.

Det betyder, at der herefter vil kunne søges om tilskud til servicejob til og med den 31. december 2002.

Til nr. 3

Den foreslåede bestemmelse indebærer, at muligheden for at søge om tilskud til servicejob i forsøgsperioden også finder anvendelse i forhold til selvejende institutioner, der udfører offentlige serviceopgaver, og hvis udgifter dækkes med mindst 50% af offentlige tilskud, samt humanitære organisationer.

Den konkrete afgrænsning af selvejende institutioner, der vil blive omfattet af servicejobordningen, er for det første valgt, da den i forvejen anvendes af Arbejdsformidlingen i forhold til bl.a. reglerne om offentlig jobtræning i den aktive arbejdsmarkedspolitik, og for det andet for at sikre, at kun selvejende institutioner, som opfylder et af lovens hovedformål - styrkelse af den offentlige service - kan opnå tilskud til servicejob.

Ved humanitære organisationer forstås i relation til servicejobordningen sammenslutninger, der er oprettet på frivilligt initiativ, og som med et humanitært sigte udfører arbejde inden for navnlig det social- og sundhedsmæssige område, der sigter på at give enkeltindivider eller grupper en øget velfærd eller omsorg, eller som har til formål at løse velfærdsmæssige opgaver af helbreds-, forsørgelses-, eller omsorgsmæssig karakter gennem f.eks. vejledning, menneskelig kontakt eller videregivelse af erfaringer.

Til nr. 4

Den foreslåede ændring skal ses i lyset af forslaget om, at forsøgsperioden forlænges med 1 år, jf. de almindelige bemærkninger samt bemærkningerne til nr. 2.

Ansættelsesforhold, som etableres og påbegyndes i den forlængede forsøgsperiode, vil herefter kunne videreføres med tilskud efter den 31. december 2002.

Til nr. 5

Der er tale om en konsekvensændring som følge af, at lovens anvendelsesområde foreslås udvidet til også at omfatte visse selvejende institutioner og humanitære organisationer.

Der henvises til bemærkningerne til nr. 3.

Til nr. 6

Der er tale om en sproglig konsekvensændring som følge af, at lovens anvendelsesområde foreslås udvi-

det til også at omfatte visse selvejende institutioner og humanitære organisationer, jf. bemærkningerne til den under nr. 3 foreslåede ændring.

Til nr. 7

Der er tale om en konsekvensændring som følge af den under nr. 3 foreslåede ændring.

Til nr. 8

Servicejobordningen kan bl.a. anvendes til at styrke serviceniveauet på ældreområdet. Ordningens målgruppe vil nemlig hyppigt være i besiddelse af en række kvalifikationer, der er af væsentlig betydning i forbindelse med varetagelsen af servicejob på ældreområdet, f.eks. omsorg og livserfaring. Ofte kan der dog også være behov for såvel oplæring som uddannelse i forhold til varetagelsen af et konkret job på en konkret arbejdsplads.

Lovens § 7 indeholder allerede mulighed for, at der inden for rammerne af lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik kan tilrettelægges opkvalificerende forløb forud for ansættelsen.

Som supplement hertil foreslås det, at der inden for en samlet pulje på 100 mio. kr. efter »først-til-mølle«-princippet kan ydes et ekstra tilskud til servicejob, der oprettes inden for ældresektoren, f.eks. i forhold til varetagelse af funktioner i forbindelse med genoptræning, fysioterapi, hjemmepleje, hjemmesygepleje, særlige indsatser for demente ældre samt varetagelse af plejehjemsfunktioner i bred forstand m.v. De nævnte eksempler på arbejdsfunktioner er ikke udtømmende.

Det supplerende tilskud udgør 50.000 kr. pr. servicejob, og ydes i det 1. ansættelsesår. Det er meningen med tilskuddet, som svarer til 3-4 måneders nettolønudgift, at det som udgangspunkt skal investeres i oplæring og uddannelse af den nyansatte. Det er hensigten, at tilskuddet skal gå ubeskåret til de institutioner på ældreområdet, hvor der oprettes servicejob med henblik på at sikre, at den enkelte institution, herunder institutionens medarbejdere, oplever, at ordningen muliggør en forbedret service inden for de fastlagte budgetrammer.

Oplæringen kan f.eks. ske ved, at den nye medarbejder i en periode arbejder fast sammen med en erfaren kollega. En sådan »sidedandsoplæring« giver både mulighed for at oplære de konkrete faglige færdigheder i forhold til det nye arbejde og tid til mere personligt at tilpasse sig de krav til omsorg og forståelse, som også er en forudsætning for at yde en god ældreservice. Denne gradvise tilpasning kan især være relevant for personer, der kommer fra beskæftigelse på helt andre områder.