

for at afprøve, hvem der bedst og billigst kan løse opgaven. Indsatsen udbydes efter de almindelige udbudsregler. For at sikre reel konkurrence mellem Arbejdsformidlingen og andre aktører, er det blandt andet en betingelse for, at Arbejdsformidlingen kan få opgaven, at der er mindst én anden aktør, der ved den regionale udbudsforretning indgiver bud på den særlige formidlingsindsats.

Aktøren aflønnes efter indsatsens effekt. Aflønningsstørrelse fastsættes regionalt inden for den økonomisk udmeldte ramme, og inden for de overordnede rammer, som fastsættes af arbejdsministeren. Kriterier for aflønningen fastsættes ligeledes regionalt i forbindelse med de konkrete kontraktindgåelser på baggrund af udbudsforretningen. Det vil være naturligt at differentiere aflønningen til fordel for aktørens placering af den ledige i ordinær beskæftigelse frem for i privat jobtræning samt i forhold til målgruppens forudsætninger og beskæftigelsessituationen på det regionale arbejdsmarked.

I forbindelse med indgåelse af kontrakter med andre aktører vil der blive fastsat regler om tavshedspligt og videregivelse af oplysninger mv.

### 5. Jobrotation

Det foreslås, at der inden for en nærmere fastsat økonomisk ramme iværksættes en omlægning af den nuværende jobrotationsordning. Formålet med omlægningen er dels at lette virksomhedernes administrative byrde ved ordningen, dels at afskærme udgifterne til jobrotationsprojekter fra aktivrammen. Forsøgsordningen indebærer, at ordningen evalueres inden udgangen af forsøgsperioden. På baggrund heraf vil der blive taget stilling til en videreførelse af ordningen samt finansieringen heraf.

For at fastholde og styrke det arbejdsmarkedspolitiske sigte med jobrotationsredskabet gøres anvendelsen af den særlige jobrotationspulje betinget af, at der er tale om projekter, der er målrettet flaskehalsområder eller integration af svagere grupper på arbejdsmarkedet, det vil sige, at de ledige afløsere enten skal være omfattet af målgruppen for ret og pligt til aktivering eller af målgruppen for en tidlig forebyggende indsats. Desuden skal der (tilnærmelsesvis) være tale om en time til timerelation mellem beskæftigede i uddannelse og ledige afløsere.

Uddannelsesmulighederne skal være de samme, som er indeholdt i lov om godtgørelse ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse samt lov om statens voksenuddannelsesstøtte (SVU). Der gives dog mulighed for efter ønske at kombinere kursuslementer, som ligger inden for disse to love, og placere

dem tidsmæssigt, som det passer bedst med virksomhedens ønsker og behov. Der er ikke tale om indtægtsdækket virksomhed (IDV-vilkår), men om indholdsmæssige kombinationer af de muligheder, der allerede ligger i lovgivningen, og om tidsmæssig placering efter ønske, som Arbejdsformidlingen vil skulle betale for.

Det forudsættes at størstedelen af de personer, der deltager i jobrotationsprojekter, vil være berettiget til ydelser i henhold til de foran nævnte støtteordninger og vil få dækket udgifterne via disse ordninger. Puljen skal derfor alene dække udgifter til køb af uddannelse og forsørgelse til de personer, der ikke vil kunne opnå godtgørelse efter disse støtteordninger, fordi de har opbrugt deres rettigheder eller falder uden for målgruppeafgrænsningen. Hermed sikres, at alle relevante personalegrupper på en virksomhed får mulighed for at deltage i et konkret jobrotationsprojekt.

Herudover skal puljen dække kurser, der kombineres af hele kurser eller kursuslementer, som beskrevet oven for.

De regionale arbejdsmarkedsråd fastlægger de nærmere retningslinier for jobrotationsordningens anvendelse inden for centralt udstukne rammer for at sikre det arbejdsmarkedspolitiske perspektiv med puljen.

Hensigten er således, at der samlet set skabes mulighed for en forøget jobrotationsaktivitet. Den samlede ordning administreres af Arbejdsformidlingen, således at virksomhederne kun skal henvende sig et sted.

### 6. Støtte ved ansættelse af særlige grupper af ledige (tovholderordning)

En styrket inddragelse af virksomhederne i en forstærket indsats over for de udsatte ledige har været i fokus i de seneste års arbejdsmarkedspolitiske overvejelser. En væsentlig forudsætning for en effektiv aktiviseringsindsats for en række ledige, bl.a. seniorer, etniske minoriteter og udsatte ledige kan være, at den ledige ud over et eventuelt kvalifikationsløft via uddannelse også opnår tilknytning til en privat virksomhed. Derigennem styrkes muligheden for integration på arbejdsmarkedet.

Ved en »tovholder« forstås en medarbejder (værkfører, tillidsmand eller anden nøglemedarbejder), der som led i, at en privat virksomhed har ansat en udsat ledig i jobtræning, varetager opgaven ved modtagelse og systematisk opfølgning i forhold til den ledige i ansættelsesperioden. Hvor der er tale om små virksomheder, vil midlerne imidlertid også kunne anvendes til aflønning af en udefra kommende konsulent eller medarbejder i en Arbejdsformidling, fagforening, ud-