

Ansøgningskema for Forsøg med mere ansvar til a-kasser

Ansøger

Projektansvarlig: (navn, adresse, telefon, e-mail)	HK Danmarks A-kasse
---	---------------------

Projektets formål og succeskriterier

FORMÅL

HK Danmarks A-kasse arbejder for, at flest mulige af vores medlemmer er i job.

Vi tilstræber derfor, at de indsatser og services, som vi tilbyder medlemmerne, tager udgangspunkt i medlemmernes og arbejdsmarkedets situation, så indsatsen for den ledige bliver målrettet, meningsfuld og jobrettet.

Med deltagelse i a-kasseforsøget forventer vi:

- At nyledige medlemmer hurtigere finder beskæftigelse og derved i mindre grad vil være i risiko for langtidsledighed.
- At nyledige medlemmer oplever større klarhed om deres muligheder og udfordringer på arbejdsmarkedet og derved bliver mere tilfredse medlemmer.
- At vi kan styrke formidlingen af ledige HK-kompetencer til gavn for såvel virksomhederne som de jobsøgende medlemmer.

Endelig vil forsøget være en god lejlighed til at gennemføre nye tiltag for vores medlemmer mhp. at reducere risikoen for langvarig ledighed.

Vi tror på, at en tidlig målrettet indsats overfor de medlemmer, der er i risiko for langtidsledighed, kan have en langvarig positiv effekt på deres efterfølgende beskæftigelsessituation. Ved en tidlig identifikation af muligheder og udfordringer ift. arbejdsmarkedet, vil det være muligt for mange at træffe effektive valg ift. jobsøgning og/eller opkvalificering. Det kræver imidlertid, at medlemmet mødes af en kompetent og overskuelig vejledning, der relaterer sig direkte til medlemmets aktuelle situation.

HK Danmarks A-kasse vil derfor benytte forsøget til:

- At skabe én enkelt indgang til beskæftigelsessystemet for medlemmet.
- At yde medlemmerne en tidlig jobrettet indsats, som starter allerede i opsigelsesperioden.
- At tilbyde brancherettet vejledning om HK arbejdsmarkedet og uddannelsesmuligheder, for at få medlemmet tilbage i job.

- At øge indsatsen for flere jobformidlinger og virksomhedskontakt.
- At levere en særlig indsats og støtte til målgrupper, der vurderes at være i risiko for langtidsledighed.
- At styrke den fælles koordinerede indsats i kontaktføreløbet mellem Jobcenter og a-kasse ved at sikre en kvalificeret overgang fra a-kasse til jobcenter for de medlemmer, der fortsat er ledige efter 3 måneder.

Med deltagelse i forsøget ser vi også muligheden for at styrke vidensgrundlaget om:

- Betydningen af a-kassens indsats i den første del af ledighedsperioden.
- Effekten af en jobrettet indsats allerede i opsigelsesperioden.
- Vores anvendelse af profilafklaringsværktøjet kan bidrage til at tilrettelægge en mere målrettet indsats og derved nedbringe antallet af langtidsledige i HK.

Den viden og læring, vi får ud af forsøget, vil være retningsgivende for den fremtidige beskæftigelsesindsats i HK Danmarks A-kasse.

MÅL OG SUCCESKRITERIER

Vi har fastsat en række mål og succeskriterier som indikatorer for, hvorvidt der bliver leveret de ønskede resultater og indsatser.

Jobeffekt i opsigelsesperioden og kontaktføreløbet

Under opsigelsesperioden og kontaktføreløbet tilbyder vi en række beskæftigelsesrettede services, som har til formål at styrke medlemmets jobmuligheder. Indsatserne er således et middel til at nå målet om, at medlemmerne kommer hurtigst muligt i job.

Effekt mål med de beskæftigelsesrettede services:

Vi antager, at vi igennem de forskellige indsatser medvirker til:

- At mindst 50% af de opsagte, der har benyttet de beskæftigelsesrettede services, kommer i arbejde indenfor opsigelsesperioden.
- Mindst 50% af målgruppen "Nyledige" er i job, inden de når 3 måneders ledighed.
- Mindst 75% af målgruppen "Nyledige" er i job, inden de når 6 måneders ledighed.
- Mindst 25% færre i aldersgruppen 25-29-årige og 55+ ender i langtidsledighed

Medlemstilfredsheden og udbytte

Vi ved igennem egne undersøgelser, at samtalerne er et kardinalpunkt for de ledige, og at udbyttet bliver større, når vi tager udgangspunkt i deres ønsker, behov, kompetencer og ressourcer, og at de selv får indflydelse på hvilke indsatser, der sættes i værk.

Vi har en forventning om en øget tilfredshed og udbytte med samtalerne under a-kasseforsøget, da medlemmerne vil opleve en udvidet adgang til beskæftigelsesrettede services og en bedre synergieffekt mellem a-kassen og jobcentret.

Effekt mål på tilfredsheden og at udbytte bringer dem tættere på job:

- Mindst 85% tilfredshed og udbytte på:

- Kontaktforløbet
- Samtalens indhold
- De beskæftigelsesrettede services

Jobformidling og virksomhedskontakt

Vores lokale HK JobBørs ude i landet har en god indsigt i det lokale og regionale arbejdsmarked og en god kontakt til virksomhederne i området. Det giver dem derfor viden om, hvilke virksomheder der mangler medarbejdere. Samtidig kender de medlemmernes fag og kompetencer.

Det er en målsætning for år 2019, at der i alt sker ca. 700 ansættelser formidlet via HK JobBørs. Ansættelser formidlet via HK JobBørs i HK Nordjylland og HK Hovedstaden indgår ikke i dette tal.

Under a-kasseforsøget styrker vi samarbejdet mellem HK fagforeningen, HK JobBørs og vejlederne i a-kassens lokalafdelinger, som har samtalerne med de ledige.

Med det styrkede samarbejde forventer vi at få flere medlemmer i job og bidrage til, at virksomhederne får den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft.

Effektmål med den styrkede jobformidling og virksomhedskontakt:

- 100 ekstra medlemmer får job via en formidling fra HK JobBørs.
- Mindst 85% arbejdsgivere er tilfredse med formidlingen

De 100 ekstra ansættelser er under antagelse af, at alle 5 afdelinger indgår i a-kasseforsøget.

Der vil blive fulgt op på succeskriterierne månedligt – hver afdeling vil kunne følge deres bidrag til den samlede resultatopnåelse.

I bilag 1 er skitseret nærmere de enkelte temaers mål, succeskriterier og målemetoder.

Organisering af kontaktforløbet og kapacitet

ORGANISERING OG FORANKRING AF PROJEKTET

HK er Danmarks største fagforening og a-kasse for funktionærer med 1 forbund, 7 lokale HK afdelinger og 1 central a-kasse.

I de 7 lokale HK afdelinger er tilknyttet afdelingen "Job & Vejledning" med ca. 90 vejledere. Det er vejlederne, som i dag holder samtalerne med de ledige, og det vil også være dem, der får ansvaret for kontaktforløbet med de ledige under a-kasseforsøget.

De 7 lokale HK afdelinger har, bortset fra få byer, et geografisk match til de 8 RAR områder. Afdelingen "Job & Vejledning" er geografisk repræsenteret i 25 byer i Danmark.

Organisatorisk bliver projektet forankret i "A-kassens følgegruppe", som består af direktøren for HK Danmarks A-kasse, sekretariatschefen for a-kassens ledelsessekretariat, a-kassens udbetalingschef og lederne af de lokale afdelinger "Job & Vejledning". Der vil løbende være dialog om projektets udvikling på følgegruppens månedlige møder.

Selve projektledelsen, herunder dataindsamling til løbende overvågning, effektmåling og slutevaluering, er ledelsessekretariatets opgave.

A-kassens bestyrelse har godkendt deltagelsen i a-kasseforsøget.

INDSATSMODEL FOR "NYLEDIGE" I KONTAKTFORLØBET

Vi planlægger at gennemføre forsøget med en række udvidede beskæftigelsesrettede services, som både tilgodeser dem, der klarer sig godt og hurtigt er tilbage i job og dem, der har brug for lidt ekstra hjælp, jf. indsatsmodellen beskrevet i bilag 2.

De planlagte aktiviteter skal ses som supplement til de eksisterende jobrettede samtaler, hvor vejlederne, med afsæt i medlemmets situation, relevant viden om arbejdsmarkedet og uddannelse, inddrager aktiviteterne som en særlig indsats.

Det bliver således vejlederens faglighed sammen med resultatet af profilafklaringsværktøjet, der danner grundlag for vurdering af behovet for særlig indsats og hvilken.

I den faglige vurdering af behovet for særlig indsats tager vejlederne afsæt i én af 3 grupperinger:

1. Gruppe 1

Medlemmet er parat til at tage et job og forventer at være i job indenfor 3 måneder. Medlemmet får kontaktføreløbet i a-kassen og får tilbud om ekstra samtale ved behov og adgang til at deltage i åbne workshops med fokus på jobsøgning.

2. Gruppe 2

Medlemmet er parat til at tage et job, men der kan jf. profilafklaringsværktøjet være risiko for langtidsledighed. Medlemmet får kontaktføreløbet i a-kassen og, som særlig indsats, en personlig vejleder og en obligatorisk ekstra samtale på det tidspunkt, hvor det giver mening. Herudover sker der visitering til de 3 indsatsområder "Hurtig opkvalificering", "Føreløb for 25-29 årige" og "Føreløb for 55 år +".

3. Gruppe 3

Medlemmet har særlige udfordringer, f.eks. u/25 år u/ kompetencegivende uddannelse eller risiko for langtidsledighed pga. f.eks. helbredsmæssige eller sociale årsager. Medlemmet vil derfor ikke indgå i a-kasseforsøget og får i stedet kontaktføreløbet og indsats hos jobcentret.

UDVIDEDE BESKÆFTIGELSESRETTEDE SERVICES

Workshops

Serviceen er primært tiltænkt gruppe 1, men ønsker medlemmer fra gruppe 2 eller 3 også at deltage, er de velkomne:

- Åbent hus med netværksfokus.
- Jobcafe hvor en medarbejder er til stede, og medlemmet kan få vejledning om jobsøgning
- Kontakt med HK Karrieretelefon om sparring og kvalitetssikring af CV og ansøgning eller kompetenceafklaring.
- Samtale med HK JobBørs jobformidler.

Personlig vejleder

I gruppe 2 bliver medlemmerne tildelt en personlig vejleder, som skal følge og støtte undervejs i kontaktføreløbet.

Ekstra kontakt

Medlemmer i gruppe 1 vil få tilbudt muligheden for ekstra kontakt, hvis der er behov for det. Medlemmerne i gruppe 2 vil obligatorisk få ekstra kontakt, så der sker tæt opfølgning omkring kontaktføreløbet og den særlige indsats.

Hurtig opkvalificering

Medlemmet vil igennem en hurtig opkvalificering øge sine muligheder for at komme hurtigere i job. Både uddannelser på listen med jobrettet uddannelse og de korte erhvervsrettede uddannelsesforløb (regionale uddannelsespulje) peger mod et arbejdsmarked, hvor der er eller vil komme jobåbninger indenfor overskuelig tid.

Bevilling til hurtig opkvalificering via den regionale uddannelsespulje skal ske i samarbejde med medlemmets jobcenter.

Særlig indsats for de 25-29 årige

Vi har fokus på en særlig indsats for denne målgruppe, da andelen af langtidsledige er høj. Det er samtidig en målgruppe, der er kendetegnet ved at have næsten ingen erfaring på det ordinære arbejdsmarked. Indsatsen "Find fodfæste på arbejdsmarkedet" skal kvalificere målgruppens jobsøgning igennem fokus på personlige egenskaber og konkrete redskaber til jobsøgningen, så de hurtigere får tilknytning til arbejdsmarkedet.

Særlig indsats for de 55+

Målgruppen står over for en række udfordringer, idet der generelt inden for HK's brancheområder stilles krav om nye kompetencer, hvor denne målgruppe oftest har forældede kompetencer. Indsatsen "Vejen frem for de erfarne" skal motivere målgruppen til at se deres jobfremtid i et nyt perspektiv, hvor omstillingsparathed og kompetenceudvikling bliver et middel til at få jobbet. Forløbet består af et intensivt jobforløb med fokus på professionel og individuel karriererådgivning og jobvejledning, herunder coaching.

A-kassens vejledningskoncept

Vejlederne i Job & Vejledning arbejder efter et fælles koncept, der understøtter kvalitet og progression i samtalerne med de ledige. Konceptet er udviklet i samarbejde med erhvervspsykologer, og grundlæggende tager konceptet afsæt i den evidensbaserede samtalemetode "Den Motiverende samtale" (motivationssamtale).

Konceptet retter vejledernes fokus mod at motivere medlemmet til at komme i job, så HK'eren også er på fremtidens HK arbejdsmarked, enten ved at opkvalificere sig eller omstille sig til beslægtet fag eller brancheskift. Vejledning om uddannelsesmuligheder inden for HK faget indgår derfor som en naturlig del af samtalen, der hvor det giver mening.

I forbindelse med a-kasseforsøget iværksættes et styrket samarbejde med HK's fagforening, som skal give vejlederne bredere indsigt i fremtidens HK fag og uddannelsesmuligheder.

Medlemmer i forsøg og geografisk forankring

HKA søger om landsdækkende deltagelse i a-kasse forsøget, dog undtaget afdelingerne HK Hovedstaden og HK Nordjylland, da begge har flere frikommuner i deres geografiske område.

Målgruppen

Målgruppen for forsøget er "Nyledige" og "Genindplaceret". Det vil sige medlemmer, der aldrig har været ledige før, eller som har været ledige før og opfylder beskæftigelseskravet til en ny dagpengeperiode.

Baseret på interne data fra forudgående år, nedjusteret til 2019 tal, har vi samlet set estimeret **9761** "Nyledige" i HKA årligt. Her står HK Hovedstaden for de 2740 (28,1%) og HK Nordjylland for de 1101 (11,3%).

Fordelingen af de øvrige "Nyledige" på afdelinger omfattet af ansøgningen fremgår nedenfor.

HK-afdeling	Estimeret antal nyledige pr. år
HK Sjælland	1434
HK Midt	1027
HK Sydjylland	1256
HK Østjylland	1451
HK Midt Vest	752
I alt	5920

Ansøgning på regionalt/kommunalt niveau

Alternativt til et landsdækkende forsøgsområde søger vi om, at nedenstående HK-afdelinger deltager i forsøget, oplistet i prioriteret rækkefølge ud fra interne udvælgelseskriterier*.

-		
1. HK Sjælland	Roskilde, Slagelse, Nykøbing F	1434 (14,7%)
2. HK Midt	Odense, Svendborg, Fredericia	2461 (25,2%)
3. HK Østjylland	Brabrand, Grenaa, Randers, Silkeborg	3912 (40,1%)
4. HK Midt Vest	Holstebro, Viborg, Skive, Nykøbing M., Herning	4664 (47,8)
5. HK Sydjylland	Kolding, Esbjerg, Rødekro	5920 (60,6%)

Procentudregningen ovenfor tager udgangspunkt i det samlede antal estimeret "Nyledige" 9761 (100%).

*Til at kvalificere beslutningen om den interne udvælgelse af forsøgsområde, har følgende faktorer indgået:

- Høj ledighed i forsøgsområdet
- Ingen kommuner i afdelingens område indgår i frikommuneforsøg
- Forsøgsområde der matcher et geografisk RAR område
- Organisering og kapacitet til forsøgsområdets samtaler

I bilag 3 ses fordelingen af medlemmer på kommuneniveau.

KAPACITET TIL SAMTALER

Økonomi

Vi forventer samlet set at få en årlig merudgift på 4,5 million kr. til afholdelse af a-kasseforsøget.

Det svarer til 6 ekstra årsværk eller muligheden for at afholde ekstra 6.600 samtaler.

Som udgangspunkt sammenlægges 1. kontaktsamtale med CV-samtalen, der skal holdes senest efter 14 dages ledighed, og 2. kontaktsamtale sammen med rådighedssamtalen, der ligger ved 9 ugers ledighed. Herudover vil der være ekstra kontakt mellem den 3. og 7. uges ledighed til de medlemmer, som ifølge profilafklaringen er i risiko for at blive langtidsledige.

Samtalekadencen kan ses i indsatsmodellen på bilag 2.

Samarbejde med kommuner

Et værdifuldt og udbytterigt kontaktføreløb forudsætter et tæt samarbejde mellem Job & Vejledning og jobcentrene, så det bliver en ubureaukratisk, effektiv, koordineret og faglig professionel indsats fra begge sider.

Job & Vejledning og jobcenter besidder hver for sig faglige ressourcer, der tilsammen skal bane vej for, at den ledige kommer i job.

- Job & Vejledning har adgang til den branchespecifikke viden om HK-fagene, herunder viden om det lokale og regionale arbejdsmarked, viden om efteruddannelses- og opkvalificeringsbehov, netværk til brancheorganisationer og virksomheder og den branchespecifikke jobformidling.
- Jobcentrene er med deres ekspertise på beskæftigelseslovgivningen og den brede indsigt i arbejdsmarkedet en vigtig dialog- og sparringspartner i samarbejdet om målrettede indsatser med en bred vifte af tilbud.

Det vil være centralt at afstemme forventninger og lave aftaler f.eks. omkring:

- Udnyttelse af hinandens viden og ressourcer.
- Koordinering i forsøgsperioden herunder samarbejdet omkring "Min Plan", Joblog osv.
- Ekstra samtaler hos jobcentret.
- Administration og afvikling af den 1. fællessamtale.
- Overdragelsen af indsatsen til jobcentret.

Der er en række forudsætninger, der er nødvendigt til at være tilstede, så samarbejdet om de ledige og det praktiske kan komme til at fungere. Det er derfor nødvendigt, at der fra starten af forsøget er aftalt et fælles grundlag for samarbejdet. Vi indgår derfor gerne i dialog med DAK, KL, STAR om hensigtsmæssige rammer for samarbejdet under forsøget.

De konkrete aftaler med kommunerne forestås af de lokale HK – afdelinger (Job & Vejledning).

Profiling

Som grundlag for vurderingen af de lediges forudsætninger for hurtigt at komme i job, vil vi benytte STAR' s profilafklaringsværktøj.

Resultatet af profilafklaringen er afgørende for indplaceringen i de tre målgrupper, beskrevet i indsatsmodellen ovenfor:

- Hvis profilafklaringen viser lav risiko for langtidsledighed, indplaceres medlemmet i målgruppe 1.
- Hvis profilafklaringen viser høj risiko for langtidsledighed, indplaceres medlemmet i målgruppe 2 eller 3.

Afgørende for placeringen i målgruppe 3 – dvs. de medlemmer, der bibeholder et kontaktføreløb i jobcentret – er følgende kriterier:

- Helbredsmæssige udfordringer, hvor jobcentrets/kommunens indsats har betydning for en hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet (eksempelvis stress eller ryglidelser).
- Sociale udfordringer, hvor jobcentrets/kommunens indsats har betydning for en hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet (eksempelvis hjemløshed eller sprogbarrierer).

Herudover består målgruppe 3 af alle unge under 25 år uden uddannelse, som jf. forsøgsbetingelserne er undtaget fra forsøget.

Brugen af profilafklaringsværktøjet ventes at styrke kvaliteten af de efterfølgende samtaler med de ledige medlemmer.

Vi vil generelt opfordre vores medlemmer til at udfylde profilafklaringsværktøjet på jobnet.dk. Når medlemmer under forsøget bliver indkaldt til CV-samtale, bliver medlemmet samtidigt opfordret til at udfylde profilafklaringen.

Har medlemmet ikke udfyldt profilafklaringen før CV-samtalen, vil der blive sendt en SMS med en opfordring til at udfylde det.

Alternativt kan profilafklaringen blive udfyldt under CV-samtalen i dialog mellem vejlederen og medlemmet.

Indsats i opsigelsesperioden

Det er vores erfaring, at mange ikke ved, hvordan de skal gribe deres jobsøgning an, og at det kan være en barriere for at komme hurtigt i job.

Vi ved også, at det kan have en positiv effekt på medlemmets jobsituation, hvis der tilbydes en jobrettet indsats allerede i opsigelsesperioden.

Derfor vil vi via netværk og styrket kommunikation gøre en indsats for, at opsagte medlemmer bliver opmærksomme på muligheden for en jobrettet indsats allerede i opsigelsesperioden.

Herefter tilbyder vi ud fra en individuel vurdering en række beskæftigelsesrettede services i opsigelsesperioden, som støtter medlemmet i at komme hurtigere i job.

HK Karriere

I Karrieretelefonen kan medlemmet få vejledning, hvad enten det handler om jobskifte, faglig udvikling eller planlægning af det fremtidige arbejdsliv. Under samtalen vil der bla. være vejledning om mulighederne for uddannelse/efteruddannelse til inspiration og motivation for kompetenceløft.

Karrierevejledning er en proces, hvor der sker refleksion, afklaring, valg og fravalg i forhold til situationen og kan være med til at kvalificere vejen hen til næste job.

Mulighed for kompetenceafklaring

Det sværeste ved jobsøgning er at identificere sine personlige og faglige kompetencer og få sat dem rigtigt i spil i en ansøgning. Det er derfor en rigtig god kickstart til jobsøgningen at få en samtale, hvor der er hjælp til både at få sat ord på kompetencerne og til, hvad de kan bruges til.

Sparring på CV og ansøgning indenfor få dage

Ved at uploade ansøgning, CV og stillingsopslag tilbyder vi sparring til at få udarbejdet en målrettet ansøgning. Det er også muligt at få sparring til uopfordret ansøgning Budgangspunkt i en bestemt arbejdsplads.

Jobsøgningsguide

Jobsøgningsguiden er et online kommunikationsflow målrettet opsagte, som nudger medlemmet til at planlægge sin jobsøgning for at gøre den mere overskuelig.

Medlemmet modtager 5 mails, som guider medlemmet igennem en jobsøgningsproces.

HK JobBørs

HK JobBørs er geografisk placeret lokalt i de 7 HK afdelinger, så der er repræsentation i hver region.

HK JobBørs' kerneopgave er at hjælpe medlemmer hurtigere i job og tilbyde virksomheder kvalificeret arbejdskraft.

Jobbørsen består både af HK' fagforeningens egen database med ledige jobs, som medlemmet får adgang til via HK.dk og et korps af jobformidlere, som laver et opsøgende arbejde hos arbejdsgivere for at skaffe jobordrer.

Det er samtidig jobformidlernes opgave at gennemføre matchesøgninger mellem medlemmernes CV og arbejdsgivernes ledige jobs.

Når et medlem kontakter os om opsigelsen, vil medlemmet blive tilbudt:

- At komme i jobdatabasen
- At få kvalitetssikret sit CV inden det lægges i jobdatabasen
- Oprettelse af jobagenter
- Kompetenceafklaring i forbindelse med kvalitetssikring af CV.
- Fokus på efteruddannelse allerede i opsigelsesperioden med udgangspunkt i fremtidige jobs.
- Matchesøgning mellem medlemmets CV og arbejdsgivers jobordrer

Jobsøgningskurser via Webinar/E-learning

Medlemmet vil få adgang til en række online kurser, hvor der undervises i tidssvarende jobsøgningsstrategier. Med onlineundervisning tilbyder vi fleksibilitet, da kurserne er åbne. Hermed bliver medlemmet ikke bundet af tid og sted, hvilket er en fordel, hvis medlemmet fortsat udfører arbejde i opsigelsesperioden.

Se bilag 4 for illustration af indsatsen i opsigelsesperioden.

Match mellem virksomheder og ledige

HK fagforeningen har som nævnt etableret en jobbørs bestående af en jobdatabase med ledige jobs og et korps af jobformidlere, som laver opsøgende netværksarbejde og derigennem får jobordrer hos arbejdsgivere, så der kan matches med kvalificeret HK arbejdskraft.

HK JobBørs' kerneopgave er at hjælpe medlemmer hurtigere i job og tilbyde virksomheder kvalificeret arbejdskraft. De arbejder med 5 servicespor:

- Jobdatabasen
- Kvalitetssikring af CV
- Formidling
- Virksomhedskontakt
- Internt tværgående samarbejde

Jobdatabasen

Fagjob er et jobsøgningssystem, der søger i forskellige databaser med jobopslag. Dette jobsøgningssystem er leveret af den danske sprogvirksomhed Ankiro.

Både beskæftigede, opsagte og ledige får tilbud om at komme i jobdatabasen.

Kvalitetssikring af CV

Medlemmet tilbydes at få kvalitetssikret sit CV inden det lægges ind i jobdatabasen, så det har de bedste udsøgningsmuligheder.

Ved gennemgang af CV sker der implicit en kompetenceafklaring, som sætter fokus på eventuel efteruddannelse i opsigelsesperioden.

Formidling

Jobformidlerne i HK JobBørs følger kontinuerligt, hvad der sker på det lokale og regionale arbejdsmarked og ved derfor, hvad der rører sig i virksomhederne.

HK JobBørs får både vikariater og faste stillinger som jobordre. Det er ordinære jobs, og mange af dem er på det private arbejdsmarked.

Forud for enhver jobformidling er der altid en personlig samtale med medlemmet for at afklare, om jobbet er relevant for medlemmet og der tilbydes sparring på CV, ansøgning og selve jobsamtalen.

Virksomhedskontakt

I HK JobBørs er den personlige relation til arbejdsgiverne vægtet meget højt. Der foregår derfor en del opsøgende arbejde, både ved personligt besøg i virksomhederne og telefonisk, ligesom der er opfølgning via genbesøg.

Jobformidlerne deltager i netværks- og informationsmøder på virksomhederne og samarbejder oftest med tillidsrepræsentanterne, som har den direkte kontakt til virksomhedernes HR afdeling.

Internt tværgående samarbejde

Jobformidlerne og vejlederne der holder samtalerne med de ledige har et tværgående samarbejde, hvor der sker vidensdeling om HK jobåbninger på det lokale og regionale arbejdsmarked.

OPFØLGNING PÅ DE FASTSATTE SUCCESKRITERIER OG MÅL

Bilag I

Effektmål	Mål	Succeskriterie	Målemetode
Jobeffekt	Medlemmer opnår ordinært job hurtigst	<ul style="list-style-type: none"> • Mindst 50% af målgruppen er i job, inden de når 3 måneders • Mindst 75% af målgruppen er i job, inden de når 6 måneders • Mindst 25% færre i aldersgruppen 25 29 årige og 55+ ender i 	<ul style="list-style-type: none"> • Registrering i administrativt system og måling via
Medlemmernes tilfredshed og udbytte	Højt udbytte og tilfredshed med: <ul style="list-style-type: none"> • Kontaktforløbet • Samtalerne • De beskæftigelsesrettede services 	Tilfredshed og udbytte: <ul style="list-style-type: none"> • Mindst 85% tilfredshed på: <ul style="list-style-type: none"> • Kontaktforløbet • Samtalens indhold • De beskæftigelsesrettede services. 	<ul style="list-style-type: none"> • SMS survey efter hver samtale. • Survey efter afslutning af beskæftigelsesrettet service. • Kvartalsvis survey blandt medlemmer, som har kontaktforløb i
Effekt af jobformidling	Alle medlemmer tilbydes en aktiv	<ul style="list-style-type: none"> • * 100 ekstra ansættelser via HK JobBørs • Mindst 85% arbejdsgivere er tilfredse med formidlingen 	<ul style="list-style-type: none"> • Registrering og måling i HK Jobbørs database. • SMS survey efter formidlingen.
Effekt af de beskæftigelsesrettede services	Medvirker til at medlemmer kommer	<ul style="list-style-type: none"> • At 50% af de opsagte, der har benyttet de beskæftigelsesrettede services, kommer i arbejde indenfor opsigelsesperioden. • Mindst 50% af målgruppen Nyledige er i job, inden de når 3 måneders ledighed. • Mindst 75% af målgruppen Nyledige er i job, inden de når 6 • Mindst 25% færre i aldersgruppen 25 29 årige og 55+ ender i 	<ul style="list-style-type: none"> • Registrering i administrativt system og måling via • Registrering og måling i HK Jobbørs database .

* Under antagelsen af at alle 5 afdelinger indgår i a kasseforsøget

INDSATSMODEL <LbI> I KONTAKTFORLØBET Bilag 2

Profilafklaring + faglig vurdering = Visitation af ledigt medlem til relevant gruppe

Gruppe 1

Medlem er parat til at tage et job og forventer at være i job indenfor 3 måneder

Kontaktforløbet i a-kassen

Senest v/2 uger

CV og kontaktsamtale 1

V/ 9. uge

Rådigheds og kontaktsamtale 2

Tilbud om ekstra kontakt

Tilbud om at deltage i åbne workshops

- Jobsøgningscafe
- Sparring/kvalitetssikring af CV
- Samtale med HK JobBørs medarbejder
- Karrieresamtale

Ved udløb af 3 måneders kontaktforløb

Fællessamtale + overdrage kontaktforløb til jobcentret

Gruppe 2

Medlem er parat til at tage et job men bør styrke sine jobmuligheder med særlig indsats for at undgå langtidsledighed

Kontaktforløbet i a-kassen

Senest v/2 uger

CV og kontaktsamtale 1 + tildeles personlig vejleder

V/ 9 uge

Rådigheds og kontaktsamtale 2

Obligatorisk ekstra kontakt mellem 3-7 uge

Ved cv-samtalen vurderes behovet for særlig indsats

Hurtig opkvalificering

Jobrettet uddannelse som forløb eller enkelt kursus.

Regional uddannelsespulje hvor bevilling kræver koordinering med jobcentret.

2 ugers forløb 25-29 år

Find fodfæste på arbejdsmarkedet

- * Personlig indsigt
- * Gennemslagskraft i jobsøgning
- * CV og ansøgninger
- * Videopræsentation
- * Bliv klar til jobsamtalen
- * Sælge sig selv
- * Præsentationsteknik
- * Virksomhedskontakt

1 uges forløb 55 år+

Vejen frem for erfarne seniorer

Intensivt jobforløb med fokus på professionel og individuel karriererådgivning og jobvejledning herunder coaching.

Ved udløb af 3 måneders kontaktforløb

Gruppe 3

Særlige udfordringer f.eks. u/25 år u/ kompetencegivende uddannelse eller risiko for langtidsledighed f.eks. af helbredsmæssige eller sociale årsager

Ikke i a-kasseforsøget kontaktforløb hos jobcentret

Senest v/2 uger

CV samtalen

V/ 9. uge

Rådighedsamtalen

Senest ved udløb af 3 måneder

Fællessamtale

ESTIMERET ANTAL MEDLEMMER I MÅLGRUPPEN ÅRLIGT FORDELT UD PÅ HK AFDELINGER OG KOMMUNER

Bilag 3

HK Sjælland
Kommune
Faxe
Greve
Guldborgsund
Holbæk
Kalundborg
Køge
Lejre
Lolland
Næstved
Odsherred

HK Midt
Kommune
Assens
Fredericia
Faaborg-Midtfyn
Kerteminde
Langeland
Middelfart

- **Målgruppen**
Nyledige der opfylder beskæftigelseskrav til indplacering i dagpengeperioden.
- Genindplaceret der på ny opfylder beskæftigelseskrav til indplacering i dagpengeperioden.

HK Syddjylland
Kommune
Billund
Esbjerg
Fanø
Haderslev
Hedensted
Horsens
Kolding

HK Midtvest
Kommune
Herning
Holstebro
Ikast-Brande
Lemvig
Morsø

HK Østjylland
Kommune
Favrskov
Norddjurs (Grenaa)
Odder
Randers
Samsø

INDSATSMODEL I EN OPSIGELSESPERIODE

Bilag 4

Medlem modtager opsigelse og kontakter HK

Medarbejderen afdækker medlemmets behov for jobsøgningsstøtte og vejleder om muligheden for de beskæftigelsesrettede services i opsigelsesperioden. De services, medlemmet deltager i, bliver registreret i systemet.

