

Ansøgningskema for Forsøg med mere ansvar til a-kasser

Ansøger

Projektansvarlig: (navn, adresse, telefon, e-mail)	FTFa
---	------

Projektets formål og succeskriterier

FTFa er en landsdækkende a-kasse med ca. 142.000 medlemmer, som typisk har en kort eller mellemlang videregående uddannelse. Vi er en tværfaglig a-kasse, som er tilknyttet 57 faglige organisationer. Vores medlemmer er beskæftiget bredt på arbejdsmarkedet, heraf ca. 60 pct. i den private sektor og ca. 40 pct. i den offentlige sektor. Blandt vores største faglige områder kan nævnes finanssektoren, socialrådgiverområdet, kost- og ernæringsområdet, film- og TV-arbejdere, funktionærer, bygningskonstruktører, psykomotoriske terapeuter, kunstnere mv.

Vi har en markedsandel på 6,3 pct. af a-kasemarkedet, og vi forsikrer ca. 25 pct. af arbejdsstyrken med kort- og mellemlang videregående uddannelse i Danmark.

På landsplan har vi knap 200 medarbejdere, hvoraf 52 medarbejdere arbejder med beskæftigelsesindsats. Vi har et stort antal efterspurgte beskæftigelsesprodukter til vores ledige, opsagte, studerende og beskæftigede medlemmer, og vi tilbyder forskellige rekrutteringsprodukter til virksomhederne.

Hvad er FTFa's mål og succeskriterier for forsøget?

FTFa ønsker at medvirke til at gøre a-kasseforsøget til en succes, da vi ønsker, at flest mulige medlemmer kommer hurtigt i job. Vi har som mål at løfte jobeffekten af beskæftigelsesindsatsen for FTFa-medlemmer i den første del af ledighedsperioden. Derudover har vi som mål for forsøget, at de nyledige oplever en gevinst af a-kassens varetagelse af kontaktføløbet.

Konkret opstiller vi fem mål for forsøget. I bilag 1 er forudsætninger/kriterier for målene uddybet.

Mål 1: De nyindplacerede lediges afgang fra ledighed til ordinært job/selvforsørgelse efter 26 uger hæves i forsøgets første år med 2 procentpoint.

Mål 2: De nyindplacerede lediges afgang fra ledighed til ordinært job/selvforsørgelse efter 26 uger er mindst 3 procentpoint højere i FTFa's forsøgsområder, end i områder, der ikke er omfattet af forsøget.

Mål 3: Deltagerne i forsøget har højere en tilfredshed med deres kontaktføløb end de sammenlignelige ledige i områder, som ikke indgår i forsøget.

Mål 4: Forsøgsdeltagerne oplever, at kontaktføreløbet hos FTFa styrker deres jobsøgning og deres jobmuligheder.

Mål 5: FTFa tilbyder en jobrettet indsats til før-ledige medlemmer, dvs. opsagte og studerende medlemmer, som styrker målgruppens jobsøgning og jobmuligheder.

Hvordan vil a-kassen følge op på de fastsatte mål og succeskriterier?

FTFa vil løbende monitorere forsøgsdeltageres afgangsrater til ordinært job/selvforsørgelse via data fra Beskæftigelsesministeriets Dream-database. Der måles over 26 uger, da FTFa's indsats vurderes at have effekt ud over 13 uger. Det handler om, at de ledige får styrket deres jobsøgningskompetencer via forløbet hos FTFa, og at ansættelsesprocesserne på funktionærområdet typisk strækker sig over 8-12 uger. Til brug for effektiviteten af a-kassens kontaktføreløb vil afgangsraterne for deltagerne i forsøget holdes op mod 1) en baselinemåling og 2) en kontrolgruppe. I bilag 1 uddybes mål- og opfølgingsgrundlaget.

Vi vil derudover gennemføre løbende brugermålinger, der opgør forsøgsdeltageres og før-lediges udbytte af kontaktføreløbet hos FTFa. Til brug for en effektivitet gennemføres tilsvarende målinger hos en sammenlignelig kontrolgruppe i områder, der ikke er omfattet af forsøget. Datafangsten sker med elektroniske spørgeskemaer, som udsendes ved udgangen af hvert kvartal. Målopfyldelsen beregnes halvårligt hen over forsøgsperioden. Flere detaljer herom kan læses i bilag 1.

FTFa vil anvende målingerne til løbende at vurdere behovet for justeringer og forbedringer af indsatsen hen over forsøgsperioden.

Hvilke kompetencer og styrker har FTFa til at indfri forsøgets mål?

FTFa er en kompetent aktør i beskæftigelsesindsatsen, som allerede i dag gennemfører en omfattende jobindsats med stor succes. Vi kan tilbyde følgende styrker i kontaktføreløbet for nyindplacerede ledige:

- FTFa forsikrer ca. 25 pct. af arbejdsstyrken med kort- og mellemlang videregående uddannelse i Danmark. Vi har en specialiseret viden om FTFa's medlemmer og deres arbejdsmarked, og vi evner at afklare medlemmernes kompetencer og rådgive om hvor medlemmernes kompetencer kan anvendes på arbejdsmarkedet. Dette er en nøglekompetence, når det handler om at hjælpe nyindplacerede ledige med at opnå beskæftigelse.
- FTFa har en stor kapacitet til en jobrettet indsats. Jobrådgiverne i FTFa gennemfører årligt ca. 10.000 jobrettede samtaler, ca. 2.500 sparringssamtaler vedr. konkrete jobansøgninger samt jobrettede fokusmøder for ca. 2.000 medlemmer. I vores systematiske brugermålinger bekræfter over 90 pct. af medlemmerne, at de får styrket deres jobsøgning af deltagelsen i vores tilbud.
- I a-kasseforsøget i Københavns Kommune i 2012-2013 varetog FTFa kontaktføreløbet for ca. 800 ny-ledige. Den eksterne evaluering af forsøget viste, at de nylediges afgang til ordinært job var markant højere i FTFa's kontaktføreløb end i kontrolgruppens kontaktføreløb i seks andre kommuner i Københavnsområdet. Således leverede FTFa ifølge den eksterne evaluering den næsthøjeste effekt af forsøget blandt de 16 medvirkende a-kasser.
- FTFa samarbejder med ca. 1.200 virksomheder på landsplan inden for FTFa's områder. Dette samarbejde indebærer, at vores rekrutteringscoaches på initiativ fra virksomhederne hjælper opsagte medlemmer med at finde ny beskæftigelse, synliggør konkrete jobåbninger for jobsøgende medlemmer eller direkte udvælger kandidater blandt medlemmerne til jobåbninger i virksomhederne. Vi

har i samarbejdet med virksomhederne fokus på vækstområder og afholder løbende jobworkshops i hele landet.

- FTFa har partnerskabsaftaler med 57 faglige organisationer, der anbefaler FTFa som a-kasse. Via samarbejdet med faglige organisationer har FTFa adgangskanaler til ledige job og opsagte medlemmer i virksomhederne.

Organisering af kontaktføreløbet og kapacitet

Hvilke aktiviteter planlægger a-kassen at gennemføre?

FTFa forventer at hæve afgang til job under forsøget. For at opnå dette vil FTFa tilrettelægge et intensivt kontaktføreløb, hvor medlemmerne deltager i aktiviteter med et jobrettet indhold. Hovedelementerne i vores strategi for at hæve jobafgangen er:

- Vi forventer at gennemføre ca. 3.600 ekstra individuelle, jobrettede samtaler om året i de ansøgte forsøgsområder.
- Vi vil aktivt visitere til vores 15 tematiserede fokusråd, som sigter på at hjælpe medlemmerne med at komme i job, jf. bilag 2. FTFa forventer, at der vil være et højere aktivitetsniveau for deltagerne i forsøget end de 1,5 jobsamtaler, som jobcenterne ifølge Dream-data i dag gennemfører i gennemsnit for nyindplacerede ledige i de første 13 uger.
- Vi indfører en systematisk, digital screening af risikogruppen for langtidsledighed, og vi sætter tidligt ind med jobrettet fokus for risikogruppen.
- Vi vil styrke og øge indsatsen over for før-ledige, herunder opsagte og studerende medlemmer.
- Vi vil øge dialogen med arbejdsgivere med henblik på at tilvejebringe endnu flere relevante job til vores medlemsgruppe.

FTFa planlægger med følgende fire målgrupper for indsatsen i forsøget:

1. Ledige, der forventes hurtigt at komme i job
2. Ledige med risiko for langtidsledighed
3. Ledige med behov for en kommunal indsats
4. Før-ledige, der efterspørger en jobrettet indsats

Design af forløb for ledige, der forventes hurtigt at komme i job (målgruppe 1)

Målgruppen forventes at udgøre ca. 80-85 pct. af det samlede antal forsøgsdeltagere. For denne målgruppe vil forløbet obligatorisk indebære en CV-samtale og en kontaktføreløbssamtale efter 2 uger, en rådighedssamtale og en kontaktføreløbssamtale efter 7 uger samt en fællessamtale efter 13 uger. Fællessamtalen vil bl.a. have fokus på ansvarsskiftet til jobcenteret.

Desuden forventes forsøgsdeltagerne at deltage i flere af vores 15 tematiserede fokusråd, som udbydes løbende hen over de første 13 uger. På disse fokusråd får deltagerne målrettet undervisning og sparring vedr. bl.a. afklaring af jobmål, effektiv jobsøgning på nettet, pitching over for arbejdsgivere, optimering af jobsamtalen med en arbejdsgiver, at få succes som freelancer/selvstændig, at optimere arbejdslivet som kunstner mv.

Hertil kommer, at FTFa afvikler en månedlig, brancherettet jobworkshop i både Østdanmark og Vestdanmark, hvor der inviteres specifikke faggrupper til at zoome ind på jobmuligheder i et udvalgt brancheområde.

Derudover forventer FTFa, at mange i målgruppen vil deltage i individuelle sparringssamtaler, hvor der er fokus på konkrete jobansøgninger. I dag gennemfører FTFa årligt ca. 2.200 af disse sparringssamtaler, hvor rådgivningen gives inden for 24 timer fra modtagelsen af medlemmets ansøgningsmateriale og jobopslaget. Der er forventning om, at FTFa vil øge denne jobrettede aktivitet ifm. det udvidede ansvar for kontaktforløbet.

Design af forløb for ledige med risiko for langtidsledighed (målgruppe 2)

Målgruppen forventes at udgøre ca. 10-15 pct. af det samlede antal forsøgsdeltagere. Der anvendes profilafklaring til at udpege målgruppen, jf. beskrivelsen på side 7. For denne målgruppe udvides det obligatoriske kontaktforløb med en aktivitetsdag mhp. at forebygge lang ledighed. Der vil være en CV-samtale og en kontaktforløbssamtale efter 2 uger, en aktivitetsdag efter 4 uger, en rådighedssamtale og en kontaktforløbssamtale efter 7 uger samt en fællessamtale efter 13 uger. Fællessamtalen vil have fokus på ansvarsskiftet og at bl.a. fungere som en "overdragende" samtale.

Desuden forventes målgruppen at deltage i flere af vores 15 tematiserede fokusrådninger, jf. beskrivelsen ovenfor, som udbydes løbende hen over de første 13 uger. Derudover forventer FTFa, at målgruppen vil deltage i individuelle sparringssamtaler, hvor der er fokus på konkrete jobansøgninger, jf. beskrivelsen ovenfor.

FTFa vil have særlig fokus på aktiviteter, der kan øge jobchancerne for risikogruppen. Disse aktiviteter kan bl.a. indebære en dialog med jobcenteret om aktive tilbud under kontaktforløbet hos FTFa, herunder bl.a. virksomhedspraktik og kursustilbud.

Design af forløb for ledige med behov for kommunal indsats (målgruppe 3)

Målgruppen forventes at udgøre 1-5 pct. af det samlede antal forsøgsdeltagere. Der anvendes profilafklaring til at udpege målgruppen, jf. beskrivelsen på side 7. FTFa vil sikre, at evt. ledige med særlige indsatsbehov visiteres til et kontaktforløb hos jobcenteret mhp. en kommunal indsats – typisk i 2. – 4. uge i forløbet. Som medlem vil den ledige fortsat have adgang til FTFa's jobrådgivning og jobrettede aktiviteter, der supplerer de kommunale indsatser.

Design af forløb for før-ledige, der efterspørger en jobrettet indsats (målgruppe 4)

FTFa tilbyder i dag en række indsatser til før-ledige, herunder beskæftigede, opsagte eller studerende medlemmer. Disse indsatser vil i forsøget suppleres med nye indsatser og nye kontaktmetoder, jf. beskrivelsen på side 8.

I bilag 3 vises et overblik over designet af kontaktforløbet for de fire målgrupper.

Hvordan forventes forsøget organiseret?

FTFa har i dag en organisering, hvor den beskæftigelsesrettede indsats er specialiseret og varetages af en beskæftigelsesafdeling med 52 medarbejdere i seks teams fordelt over hele landet. I afdelingen arbejder jobrådgivere og rekrutteringscoaches med FTFa's vifte af jobrettede aktiviteter, herunder CV-samtaler,

jobrettede kontaktsamtaler, rådighedssamtaler, sparringssamtaler vedr. jobansøgninger, karrieresamtaler med beskæftigede, tematiserede fokusmøder, jobworkshops, Jobværksted (Drop In), virksomhedskontakt, rekrutteringsopgaver mv.

Indsatsen i forsøget varetages af Beskæftigelsesafdelingen. Der vælges en "mainstream-organisering", hvor samtlige medarbejdere i afdelingen indgår i aktiviteterne i de udvalgte forsøgsområder.

Hvor mange medlemmer vil der være per sagsbehandler?

Det forventes, at ca. 35-40 medarbejdere indgår i lovbundne indsatser under forsøget, hvis FTFa's forsøgsansøgning godkendes i fuldt omfang. På årsbasis forventes ca. 3.700 nyindplacerede ledige at indgå i forsøget i de ansøgte geografiske områder, og dermed vil der være ca. 90-100 medlemmer pr. medarbejder årligt i tilknytning til forsøget. Det vil alt andet lige indebære, at den enkelte jobrådgiver gennemfører ca. 4 samtaler med forsøgsdeltagere om ugen.

Vil der være én gennemgående sagsbehandler for medlemmet?

I dag booker medlemmerne selv deres samtaler hos FTFa, og i den forbindelse vælger medlemmerne det konkrete tidspunkt og den konkrete jobrådgiver inden for de lovgivningsmæssige rammer. Det er en vel fungerende model, som giver fleksibilitet for og stor tilfredshed hos medlemmerne, og derfor vil der ikke som udgangspunkt være en gennemgående sagsbehandler i forsøget. I praksis er der tale om, at medlemmerne typisk vælger samme jobrådgiver henover kontaktforløbet, men har mulighed for at vælge en anden sagsbehandler, hvis det passer medlemmet bedre tidsmæssigt. Vores systematiske brugermålinger ifm. samtaler viser, at medlemmerne kvitterer særdeles positivt på, at samtalerne er nærværende, har jobfokus, har relevant indhold, giver udbytte og stor tilfredshed.

Hvilken samtalekadence er planlagt?

For hovedparten af forsøgsdeltagerne er planlagt en kadence på 5 obligatoriske samtaler over 13 uger, jf. beskrivelsen for målgruppe 1 ovenfor. For risikogruppen for langtidsledighed kommer dertil 1 yderligere obligatorisk samtale (ifm. en aktivitetsdag) over de 13 uger i forløbet, jf. beskrivelsen for målgruppe 2 ovenfor.

Medlemmer i forsøg og geografisk forankring

Hvilke kommuner vil forsøget dække og hvorfor?

FTFa ønsker at hjælpe flest mulig medlemmer med at komme hurtigt i job. Derfor ønsker vi størst mulig volumen i forsøget. Da forligspartierne eksplicit ønsker en bred dækning af brancher og fagområder i forsøget, vælger vi dog at byde ind med en afgrænset volumen. Af dette hensyn ønsker vi at varetage kontaktforløbet i 36 kommuner inden for RAR Hovedstaden, RAR Fyn og RAR Østjylland (excl. frikommuner, Bornholm, Langeland, Ærø og Samsø).

I afgrænsningen har vi desuden sigtet på, at forsøget rummer den store gruppe af dimittender i FTFa's medlemskreds. En stor andel af de nyindplacerede ledige hos FTFa er dimittender, der indtræder på arbejdsmarkedet efter gennemført uddannelse, og som i overvejende grad har bopæl i uddannelsesbyer, herunder især København, Århus og Odense. Det er FTFa's opfattelse, at der i tilknytning til dimittenderne er betydelige potentialer for at reducere ledighedsniveauet, og FTFa vil - med det udvidede ansvar - sætte fokus på målgruppen med målrettede indsatser både før og efter at ledigheden indtræder.

Hvilke og hvor mange ledige medlemmer forventes at indgå i forsøg samlet set og i hver kommune?

FTFa har årligt 6.100 nyindplacerede ledige på landsplan, heraf ca. 5.100 uden for frikommunerne. Med ovennævnte geografiske afgrænsning forventer FTFa, at ca. 3.700 årligt vil deltage i forsøget, svarende til 72 pct. af bruttomålgruppen excl. frikommuner. Med dette omfang vil der være en god dækning af FTFa's faglige områder og af arbejdsmarkedet for KVU'ere og MVU'ere i forsøget.

I bilag 4a og 4b uddybes hvor mange ledige, der forventes i den enkelte kommune, og hvilke faggrupper af ledige, som forventes at indgå i forsøget, i kommunerne.

Vil a-kassen være interesseret i at deltage med et mindre område/med færre medlemmer, hvis det ikke er muligt at deltage med det ønskede antal medlemmer/afdelinger?

Som alternativ til ovennævnte ønsker FTFa at varetage kontaktførelsen i RAR Hovedstaden og RAR Østjylland (excl. frikommuner, Bornholm og Samsø). Dette forventes at omfatte årligt ca. 3.300 nyindplacerede ledige, svarende til ca. 64 pct. af bruttomålgruppen på landsplan excl. frikommuner. Vi er åbne for en dialog om den endelige geografiske afgrænsning, hvis der er ønske om det.

I bilag 4a og 4b uddybes hvor mange ledige, der forventes i den enkelte kommune, og hvilke faggrupper af ledige, som forventes at indgå i forsøget, i kommunerne.

Hvordan a-kassen vil være til stede i den geografi, forsøget forventes at dække?

FTFa er lokaliseret i de ansøgte geografiske områder og har kompetente medarbejdere til stede over hele landet. I de ansøgte forsøgsområder er vores kontorer beliggende i København, Århus og Odense, hvor der er nem adgang til offentlig transport.

Med den ovennævnte geografiske afgrænsning vil der være kort afstand for deltagerne i forsøget ind til vores kontorer, hvor skønsmæssigt 60 pct. vil have under 20 km., 75 pct. vil have under 30 km., 85 pct. vil have under 40 km. og 97 pct. vil have under 50 km. FTFa tilbyder befordringstilskud til medlemmer, der deltager i lovbundne aktiviteter og har lang afstand til vores kontorer.

Vi har god kapacitet til at varetage kontaktførelsen for nyindplacerede ledige i vores kontorer. Vi har moderne rammer, som er ønskværdige i en medlemsbaseret servicevirksomhed, herunder samtalelokaler, undervisningslokaler, konferencefaciliteter, skypefaciliteter, selvbetjeningsfaciliteter mv.

Samarbejde med kommuner**Hvordan vil a-kassen understøtte godt samarbejde med kommuner, som indgår i forsøget?**

FTFa har et godt samarbejde med kommunerne over hele landet. Vi ser et interessefællesskab i indsatsen for at hjælpe ledige i job, og dette interessefællesskab vil fortsat være i højsædet, hvis vi får ansvaret for kontaktførelsens første 13 uger. Det er udtryk for, at vi ønsker at reducere udgifterne til dagpenge mest muligt til gavn for de ledige, kommunerne og samfundet. Dette vil også komme FTFa og jobcentrene til gode i form af sparede ressourcer til administration og aktive tilbud.

Vi vil tage en række samarbejdsinitiativer, hvis vi indgår i forsøget. Disse initiativer vil vi formalisere i samarbejdsaftaler med alle kommuner, som indgår i forsøget, og vi vil sigte efter at aftale følgende:

- Vi ønsker at fastlægge rammer for og logistik vedr. fællessamtalerne med de ledige inden for og uden for forsøget. Her vil der – for alle tre parter - være fordele i at samtænke form, metoder, indhold og fysisk placering ifm. fællessamtalerne.
- Vi tilbyder samarbejde om jobformidling og rekrutteringsservice. Vi har allerede i dag samarbejdsaftaler med udvalgte kommuner (f.eks. Københavns, Frederiksberg og Roskilde kommuner), hvor vi har aftalt at levere egnede kandidater til jobordrer.
- Vi ønsker at aftale effektive modeller og arbejdsgange for situationer, hvor forsøgsdeltagerne har behov for et aktivt tilbud. I den forbindelse kan der med fordel aftales rammer og smidige kanaler for informationsudveksling, myndighedsgodkendelse mv.
- Vi ønsker, at der altid er dialog og/eller informationsudveksling med kommunen, når ansvaret for den lediges kontaktførelse skifter – hvad enten det drejer sig om udløb af de 13 uger eller revisitation til kommunen (jf. målgruppe 3 ovenfor). Der kan med fordel aftales rammer for denne dialog.

FTFa har som ambition, at samarbejdsaftalerne så vidt muligt er på plads inden forsøgets ikrafttrædelse.

Profiling

Hvordan og med hvilket digitalt værktøj vil a-kassen profilere medlemmer i forsøgsperioden?

FTFa arbejder i dag med definerede risikogrupper for langtidsledighed, baseret på dokumenterede ledighedsmønstre blandt medlemmerne. Vi ønsker imidlertid at styrke vores screeningsmetoder med anvendelsen af et databaseret, generisk og digitalt screeningsværktøj.

Under forsøget vil FTFa anvende STAR's profilafklaringsværktøj og FTFa's eget digitale screeningsværktøj. Sidstnævnte er under udvikling i samarbejde med en af de førende datavirksomheder på området, og vi forventer at ibrugtage værktøjet i løbet af 2. kv. 2019.

FTFa vil fremme medlemmernes brug af STAR's frivillige profilafklaringsværktøj ved første kontakt – senest efter to uger. Medlemmer, der efter to uger ikke har besvaret STAR's forberedelseskema, bedes om at besvare skemaet hos FTFa. Den digitale profilafklaring vil indgå i grundlaget for at udpege medlemmer til målgruppe 2 og 3, jf. beskrivelsen på side 4.

FTFa's eget screeningsværktøj vil ligeledes indgå i grundlaget for at udpege risikogruppen. Vi forventer at opnå en høj træfsikkerhed, da vi dels zoomer ind på FTFa's specifikke medlemsgruppe og dels anvender egne data som supplement til eksterne data. Det betyder, at vi f.eks. kan tilføje medlemmernes sprogkompetencer, specifikke uddannelse, besiddelse af kørekort eller evt. subjektive data mv. i den statistiske model. De statistiske beregninger vil omfatte alle deltagere i forsøget og vil udmønte sig i en forventet ledighedslængde på individniveau. Den statistiske model vil årligt blive genberegnet mhp. at optimere algoritmens træfsikkerhed.

FTFa har som princip, at screening kræver handling. Derfor tilrettelægges et særligt forløb for risikogruppen, jf. beskrivelserne vedr. målgruppe 2 og 3 ovenfor. Formålet med screeningen er således at iværksætte behovsorienterede, tidlige indsatser, som øger jobchancerne hos de pågældende – herunder via egne tilbud eller LAB-tilbud.

Indsats i opsigelsesperioden

Hvilken indsats vil a-kassen tilbyde ledige i opsigelsesperioden?

FTFa har en omfattende vifte af jobrettede tilbud, som i dag og fremadrettet tilbydes til før-ledige, dvs. beskæftigede, opsagte eller studerende medlemmer:

- Individuelle karrieresamtaler med opsagte eller beskæftigede medlemmer, hvor medlemmet får personlig coaching vedr. karrierevalg, jobmål, kompetenceprofil mv. I forbindelse hermed kan medlemmet, hvis behovet er der, få tilbudt socialrådgivning eller stressamtaler hos FTFa.
- Outplacement-forløb for opsagte medlemmer på initiativ af den opsagtes arbejdsgiver, hvor medlemmet får en serie afklarende, personlige samtaler og en Disc-profil mhp. at vende hurtigt tilbage til arbejdsmarkedet.
- Sparringssamtaler vedr. jobansøgninger for beskæftigede, opsagte eller studerende medlemmer, hvor medlemmet får personlig rådgivning vedr. en konkret, aktuel jobansøgning inden for 24 timer fra modtagelsen af medlemmets ansøgningsmateriale og jobopslaget.
- Tematiserede fokusråd, hvor beskæftigede eller opsagte medlemmer får undervisning og sparring vedr. bl.a. effektiv jobsøgning på nettet, pitching over for arbejdsgivere, optimering af jobsamtalen med en arbejdsgiver, valg af nye jobmål, at få succes som freelancer/selvstændig, at optimere arbejdslivet som kunstner mv.
- Beredskabsmøder, hvor FTFa sammen med den involverede faglige organisation informerer opsagte medarbejdere om regler, jobsøgning, LinkedIn, mulighed for afklaring af motivation mv.
- Workshops i virksomheder, hvor FTFa i samarbejde med faglige organisationer informerer om kommende forandringer på pågældende arbejdsplads, f.eks. gennemført hos SKAT og DR, mhp. at sætte fokus på jobmuligheder.
- Workshops på uddannelsesinstitutioner inden for FTFa's fagområder, hvor FTFa rådgiver studerende om praktikpladssøgning, jobsøgning, kompetenceafklaring, CV og personlig profilering på LinkedIn.
- Workshops på uddannelsesinstitutioner inden for FTFa's fagområder, hvor FTFa underviser studerende på dansk og engelsk i studieteknik, gruppearbejde samt formidling af oplæg.
- Som et nyt tiltag har FTFa planer om – på opfordring fra uddannelsesinstitutionerne inden for vores fagområder - at udvikle et employability-koncept, der forbereder dimitterende studerende på at træde ind på arbejdsmarkedet og hjælper de studerende med at gøre sig attraktive for deres kommende arbejdsgiver.

FTFa har over en årrække udviklet samarbejdsaftaler med uddannelsesinstitutionerne og har i dag en ganske unik adgang til de studerende på en lang række uddannelsesinstitutioner inden for vores fagområder.

Desuden har FTFa partnerskabsaftaler med 57 faglige organisationer, som bl.a. fokuserer på indsatser over for opsagte medlemmer. Der er allerede i dag et hyppigt samarbejde om at informere og rådgive opsagte medlemmer, og i 1. halvår 2019 tages initiativ til at videreudvikle samarbejdet. Konkret er der planer om at afprøve nye formaliserede samarbejdskanaler med de fire største faglige organisationer, der sikrer, at FTFa mere systematisk får kontakt med opsagte medlemmer mhp. en ledighedsforebyggende indsats.

Match mellem virksomheder og ledige

Hvordan vil a-kassen sikre, at medarbejderne har relevant viden om jobåbninger, og herved understøtte, at der sker det rette match mellem virksomhed og den ledige?

FTFa har som vision at være medlemmernes direkte vej til job, og det indebærer, at vores medarbejdere præsenterer konkrete job for medlemmerne. Vores dygtige jobrådgivere har i gennemsnit 15 års anciennitet hos FTFa og har et indgående kendskab til arbejdsmarkedet på vores faglige områder. Jobrådgiverne har dyb viden om kompetencekrav, rekrutteringskanaler, uddannelser, jobudviklingen og virksomheder på de forskellige delarbejdsmarkeder, hvilket bl.a. er indhentet via gennemsnitligt over 4.000 samtaler pr. medarbejder med jobsøgende inden for områderne.

Vi gør flere ting for at give medarbejderne viden om jobåbninger. For det første arbejder vi systematisk med at udvikle og dele avancerede søgestrengte, der optimerer udsøgning af konkrete job i digitale jobdatabaser til medlemmerne med afsæt i ovennævnte lister. Hvor man med en standardsøgning finder f.eks. 40 jobåbninger til en bygningskonstruktør, finder vi med vores avancerede søgestrengte over 100 relevante jobåbninger, inkl. komplementære jobområder. Responsen fra medlemmerne på søgestrengene er overvældende positiv. Internt arbejder vi med oversigter, der giver jobrådgiverne overblik over mulige jobfunktioner, hvor medlemmernes kompetencer kan bringes i spil – inden for jobmålet eller på komplementære jobområder.

Vi samarbejder med ca. 1.200 virksomheder inden for vores faglige områder. Vi har en standardiseret proces for vores rekrutteringsservice til virksomhederne. Modtagne jobordrer fra arbejdsgivere indlægges i et internt jobformidlingsværktøj af den jobansvarlige rekrutteringscoach, hvorefter jobbet er synligt internt for alle jobrådgiverne. Her kan jobrådgiverne se og læse jobbeskrivelserne samt byde ind med relevante kandidater, som den jobansvarlige rekrutteringscoach kan bringe i spil over for arbejdsgiveren.

Vi gennemfører i alle seks teams månedlige vidensdelingsmøder mellem vores jobrådgivere og vores rekrutteringscoaches. Formålet er, at vi løbende opdaterer vores viden om og fokus på jobudviklingen. På disse vidensdelingsmøder inviteres de faglige organisationer til at give oplæg om faglige trends og udvikling i kompetencekrav inden for deres respektive områder.

Hvordan vil a-kassen sikre, at der vejledes om uddannelses tilbud inden for a-kassens faglige område?

FTFa's medlemmer har typisk en kort eller lang videregående uddannelse, og vores jobrådgivere har god indsigt i vores medlemmers uddannelsesområder. Vi har et stærkt fokus på, hvor medlemmernes kompetencer kan bruges på arbejdsmarkedet, og vi er opmærksomme på udviklingen i kompetencekravene på vores delarbejdsmarkeder.

Det er derfor en integreret del af jobrådgivningen i de løbende samtaler, at der vejledes om specifik kompetenceudvikling, der kan øge jobchancerne inden for jobmålet eller på komplementære jobområder. Et godt eksempel på dette er, at FTFa har visiteret finansledige til kurser i hhv. skatteret og boligadministration finansieret af Finansforbundet mhp. ansættelse i SKAT og ejendomsadministrationsbranchen.

Hvordan formidles konkrete, relevante jobs til medlemmerne inden for a-kassens faglige område?

FTFa har et strategisk mål om, at 90 pct. af de ledige medlemmer oplever, at vi præsenterer relevante job eller virksomheder i de ca. 10.000 årlige kontaktsamtaler. Vi sigter efter at opfylde målet hen over strategiperioden – 70 pct. i 2017-18, 80 pct. i 2018-19 og 90 pct. i 2019-20.

Vi har formaliserede standarder for vores samtaler, som indebærer, at medarbejderne byder ind med relevante jobmuligheder inden for medlemmets jobmål eller komplementære jobområder. Det er obligatorisk at drøfte konkrete job i samtalerne, og i vores systematiske brugermålinger kvitterede 80 pct. af medlemmerne i 2018 for, at der blev talt om konkrete, relevante job i samtalerne. Vi lægger vægt på, at jobrådgiverne informerer om og motiverer til konkrete job, så jobperspektivet udbredes mest muligt hos den enkelte jobsøger.

For at understøtte jobformidlingen har vi formaliseret tilvejebringelsen af konkrete, relevante job via målrettede søgestrengte i jobdatabaser, jf. beskrivelsen ovenfor. Derudover anvender vi to forskellige tilgange til at tilvejebringe relevante job til medlemmerne. Dels indgår vi samarbejdsaftaler med virksomheder, der er relevante for medlemmerne, gerne inden for vækstområder. Her tilbyder vi med afsæt i en defineret servicepakke virksomheder forskellige rekrutteringsservices, herunder en fast kontaktperson, en hurtig procedure for jobordrer, screening af kandidater, rekrutteringsworkshops mv. Som følge af samarbejdsaftalerne modtager vi løbende job fra virksomhederne. Dels gennemfører vi med fast kadence opsøgende kampagner, hvor vi tilvejebringer job direkte fra arbejdsgivere.

Som noget nyt er i januar 2019 implementeret et nyt jobrettet produkt – "Dit jobmarked" – som supplerer jobformidlingen i de løbende samtaler. Det er en månedlig jobworkshop, hvor ledige inden for specifikke faggrupper inviteres til at zoome ind på jobmuligheder i et udvalgt brancheområde i hhv. Øst- og Vestdanmark. Her formidles job, som er til rådighed inden for det pågældende brancheområde.

Bilag 1. Forudsætninger/kriterier for forsøgsmålene

I dette bilag uddybes de fem forsøgsmål.

Mål 1: De nyindplacerede lediges afgang fra ledighed til ordinært job/selvforsørgelse efter 26 uger hæves i forsøgets første år med 2 procentpoint.

Dette mål udtrykker en ambition om at hæve effekten af beskæftigelsesindsatsen i den tidlige ledighedsfase, herunder målgruppe 1, 2 og 4 i forsøget. Afgangen fra ledighed til job er konjunkturfølsom, og derfor er målet forbundet med betydelig usikkerhed. Af denne grund opstilles mål 1 for forsøgets første år, da usikkerheden vedr. konjunkturerne er højere i de efterfølgende år. Målet vil fortsat udgøre et pejlemærke for forsøget i de efterfølgende år.

På baggrund af data fra Beskæftigelsesministeriets Dream-database er opgjort en baseline for målet i de tre ansøgte forsøgsområder. Baseline er defineret som afgang fra ledighed til ordinært job/selvforsørgelse efter 26 uger fra ledighedsstart i perioden april 2017 – april 2018. Baseline er:

- RAR Hovedstaden (excl. frikommuner og Bornholm): 52,6 pct.
- RAR Fyn (excl. Langeland og Ærø): 50,5 pct.
- RAR Østjylland (excl. Samsø): 51,8 pct.

Under forsøget vil FTFa anvende Beskæftigelsesministeriets Dream-data til løbende at monitorere 26-ugers raten for FTFa-medlemmer, dvs. afgang fra ledighed til ordinært job/selvforsørgelse målt 26 uger fra ledighedsstart. Der måles over 26 uger, da FTFa's indsats vurderes at have effekt ud over 13 uger. Det handler om, at de ledige får styrket deres jobsøgningskompetencer via forløbet hos FTFa, og at ansættelsesprocesserne på funktionærområdet typisk strækker sig over 8-12 uger.

Med en effekt af FTFa's kontaktforløb på 2 procentpoint vil samfundsøkonomien årligt forbedres med ca. 28 mio. kr. som følge af reducerede forsørgelsesudgifter og øgede skatteindtægter. Derudover vil FTFa og jobcentene spare ressourcer til administration og aktive tilbud.

Mål 2: De nyindplacerede lediges afgang fra ledighed til ordinært job/selvforsørgelse efter 26 uger er mindst 3 procentpoint højere i FTFa's forsøgsområder, end i områder, der ikke er omfattet af forsøget.

FTFa sætter et mål om, at afgang fra ledighed til ordinært job/selvforsørgelse skal være højere i forsøgsområderne end i områder, der ikke er omfattet af forsøget. Der er tale om et effektmål, som er betydelig mindre konjunkturfølsomhed end mål 1.

Under forsøget vil FTFa anvende Beskæftigelsesministeriets Dream-data til løbende at monitorere 26-ugers raten i hele landet, dvs. afgang fra ledighed til ordinært job/selvforsørgelse målt 26 uger fra ledighedsstart. Der måles over 26 uger, da FTFa's indsats vurderes at have effekt ud over 13 uger. Det handler om, at de ledige får styrket deres jobsøgningskompetencer via forløbet hos FTFa, og at ansættelsesprocesserne på funktionærområdet typisk strækker sig over 8-12 uger.

Mål 3: Deltagerne i forsøget har højere tilfredshed med deres kontaktforløb end de sammenlignelige ledige i områder, som ikke indgår i forsøget.

FTFa vil med dette mål opgøre forenklingseffekten af forsøget. Deltagergruppen og en sammenlignelig kontrolgruppe vil blive adspurgt om deres tilfredshed med kontaktføreløbet, herunder tilfredsheden med enkeltheden af kontaktføreløbet.

Målopfyldelsen vil blive målt via brugermålinger, som gennemføres med elektroniske spørgeskemaer. Spørgeskemaerne udsendes ved udgangen af hvert kvartal, og målopfyldelsen beregnes halvårligt hen over forsøgsperioden.

Mål 4: Forsøgsdeltagerne oplever, at kontaktføreløbet hos FTFa styrker deres jobsøgning og deres jobmuligheder.

Dette mål er et effektmål, der måler udbyttet af kontaktføreløbet hos FTFa. Mere præcist afdækkes i hvilken grad de gennemførte aktiviteter i kontaktføreløbet efter forsøgsdeltagernes vurdering har styrket hhv. deres jobsøgning og deres jobmuligheder.

Målopfyldelsen vil blive målt via brugermålinger, som gennemføres med elektroniske spørgeskemaer. Datafangsten vil blive samtænkt med opfølgningen på mål 3. Spørgeskemaerne udsendes ved udgangen af hvert kvartal, og målopfyldelsen beregnes halvårligt hen over forsøgsperioden.

Mål 5: FTFa tilbyder en jobrettet indsats til før-ledige medlemmer, dvs. opsagte og studerende medlemmer, som styrker målgruppens jobsøgning og jobmuligheder.

Dette mål er et effektmål, der måler udbyttet af indsatsen overfor før-ledige, herunder opsagte og studerende medlemmer. Her afdækkes i hvilken grad de gennemførte aktiviteter for før-ledige har styrket hhv. deres jobsøgning og deres jobmuligheder.

Målopfyldelsen vil blive målt via brugermålinger, som gennemføres med elektroniske spørgeskemaer. Spørgeskemaerne udsendes ved udgangen af hvert kvartal, og målopfyldelsen beregnes halvårligt hen over forsøgsperioden.

Bilag 2: Oversigt over FTFa's fokuspå møder for ledige, opsagte, beskæftigede eller studerende medlemmer

Afklaring (3 timer):

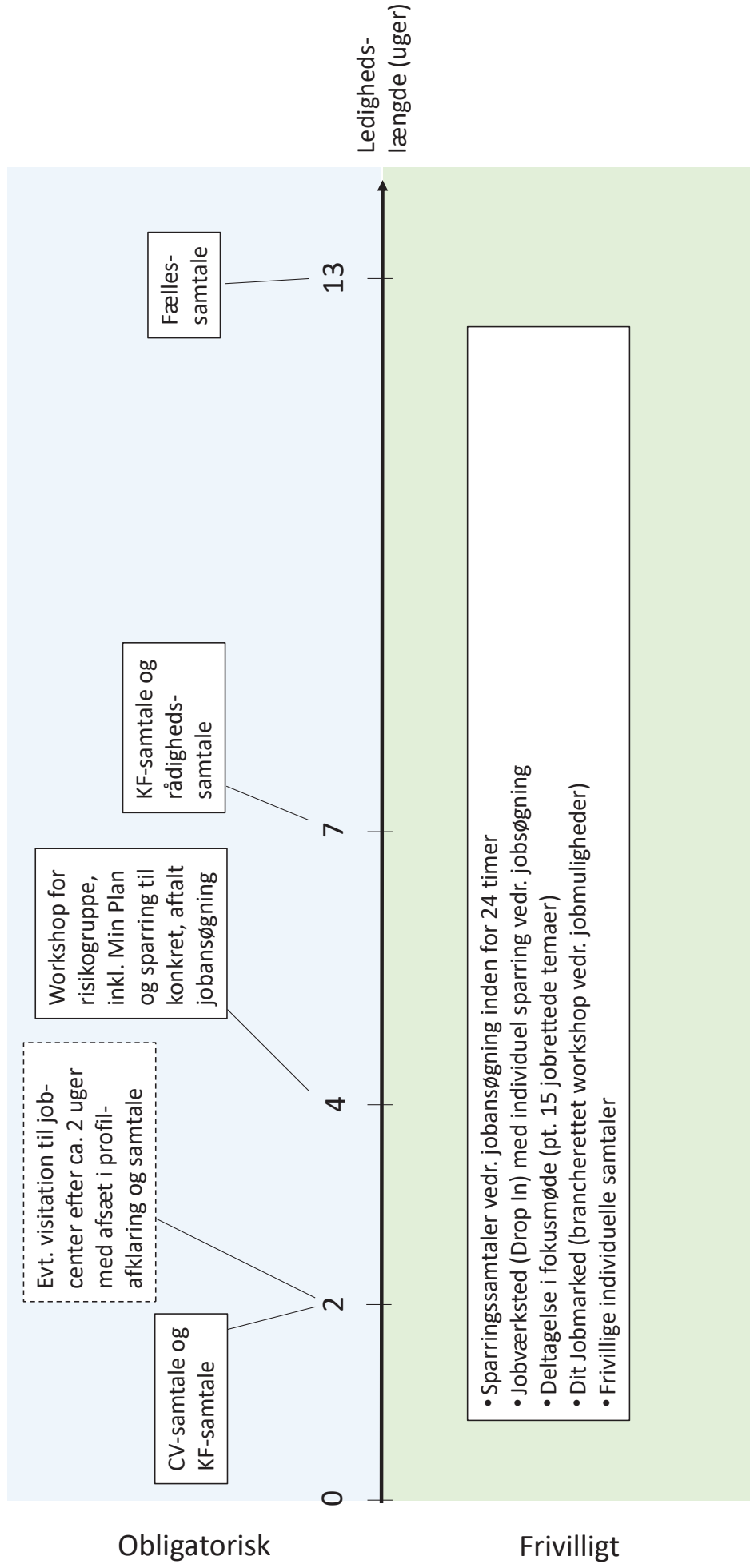
Startskud til en proces, hvor medlemmet får overblik over 1) faglige og personlige kompetencer, 2) personlige værdier i arbejdslivet og 3) personlige jobmål.

Mål og planlægning (3 timer):

Fokus på personlig handleplan, som beskriver medlemmets mål og understøtter medlemmets løbende evaluering af jobsøgningen.

<p>Effektiv jobsøgning på nettet (2½ time): Undervisning i og personlig sparring til, hvordan medlemmets jobsøgning i jobdatabaser optimeres ved brug af jobagenter, jobkort, søgestrengte mv.</p>	<p>CV og ansøgning (3 timer): Undervisning i den gode ansøgning og det skarpe CV – med fokus på arbejdsgiverens synsvinkel samt målretning og prioritering af medlemmets kompetencer og faglighed ift. jobannoncen.</p>
<p>Jobsamtalen (2½ time): Undervisning i hvordan medlemmets forberedelse af og deltagelse i en jobsamtale kan optimeres – hvordan kan medlemmet skaffe sig et forspring, og hvordan får medlemmet bedst sin personlighed frem under samtalen?</p>	<p>Ambitioner som iværksætter (2½ time): Undervisning i og dialog om hvordan, man kommer i gang som freelancer eller selvstændig – hvordan kan medlemmet arbejde med idéudvikling, læringshjul, prototyper, innovationshjul, forretningsplan mv., og hvor kan medlemmet få hjælp og sparring herom?</p>
<p>LinkedIn (3 timer): Undervisning i og workshop om, hvordan LinkedIn bruges aktivt i jobsøgningen – hvordan kan medlemmet synliggøre sig positivt, dyrke kontakter eller researche virksomheder?</p>	<p>Psst... Kun for voksne (3 timer): Undervisning i og dialog om muligheder og udfordringer for seniorjobsøgeren – Hvordan får medlemmet hul igennem til arbejdsgiveren, hvad er fakta og myter, og hvad skal man være opmærksom på i jobsøgningen?</p>
<p>Boost din selvtillid (2½ time): Undervisning, øvelser og dialog om hvordan selvtillid og motivation bevares, når medlemmets ansøgninger ikke udmønter sig i jobsamtaler – hvordan skabes energi og overskud til jobsøgning i hverdagen?</p>	<p>Stressfri jobsøgning (2 timer): Fokus på begrebet stress – hvordan takler medlemmet forventningspres fra systemet, omgivelserne og sig selv ifm. jobsøgningen, og hvordan kan medlemmet konkret arbejde med at forebygge stress?</p>
<p>Brænd igennem til arbejdsgiverne (3 timer): Undervisning i, hvordan den uopfordrede kontakt til en arbejdsgiver kan gribes an – hvordan bruger og plejer medlemmet sit netværk, og hvordan kommunikerer</p>	<p>Afklaring for kunstnere (2 timer): Startskud til en proces, hvor medlemmet får overblik over 1) faglige og personlige kompetencer, 2) personlige værdier i arbejdslivet og 3) personlige jobmål.</p>
<p>Mit andet job – For kunstnere (3 timer): Fokus på, hvordan medlemmet optimerer at have et job ved siden af sit kreative job/fag – Hvordan vælger medlemmet sit andet job, og hvordan finder medlemmet sit andet job?</p>	<p>Selvstændig og i A-kasse – for kunstnere (2½ time): Fokus på hvordan man kan være forsikret i A-kassen, når man driver selvstændig virksomhed? Undervisning i hvordan loven definerer begrebet "Selvstændig virksomhed" med særlig fokus på det kunstneriske arbejdsområde.</p>
<p>Nå dit karrieremål – strategi for kunstnere (2½ time): Fokus på at gøre medlemmets drømme og mål konkrete og realiserbare.</p>	

Bilag 2: Design af kontaktføløbet for ledige i forsøget



Bilag 4.a: Oversigt over kommuner, der søges om at indgå i forsøget

Kommune	Forventet i alt (årligt antal)	I alt (andel af forsøg)	Kommune	Forventet i alt (årligt antal)	I alt (andel af forsøg)	Kommune	Forventet i alt (årligt antal)	I alt (andel af forsøg)
Hovedstaden			Fyn			Østjylland		
København	1248	32,7%	Odense	192	5,0%	Aarhus	468	12,3%
Frederiksberg	264	6,9%	Svendborg	108	2,8%	Viborg	192	5,0%
Lyngby-Taarbæk	84	2,2%	Assens	36	0,9%	Horsens	156	4,1%
Gentofte	84	2,2%	Faaborg-Midtfyn	24	0,6%	Randers	96	2,5%
Herlev	72	1,9%	Nordfyn	24	0,6%	Silkeborg	72	1,9%
Hvidovre	60	1,6%	Nyborg	24	0,6%	Skanderborg	48	1,3%
Rudersdal	60	1,6%	Kerteminde	10	0,3%	Favrskov	36	0,9%
Dragør	48	1,3%				Hedensted	24	0,6%
Tårnby	48	1,3%				Norddjurs	24	0,6%
Egedal	48	1,3%				Syddjurs	24	0,6%
Brøndby	36	0,9%				Odder	12	0,3%
Glostrup	36	0,9%						
Høje-Taastrup	36	0,9%						
Ishøj	36	0,9%						
Rødovre	36	0,9%						
Albertslund	24	0,6%						
Hørsholm	12	0,3%						
Vallensbæk	10	0,3%						

Bilag 4.b: FTFa's nyindplacerede ledige pr. år fordelt på fagområder. Hele landet.

Fagområde	Forventet i alt (årligt antal)	I alt (andel af forsøg)	Fagområde	Forventet i alt (årligt antal)	I alt (andel af forsøg)
Finansmedarbejdere	1272	20,7%	Tandplejere	96	1,6%
Socialrådgivere	900	14,7%	Jordbrugsteknologer	96	1,6%
Kost/ernæring	876	14,3%	Skov- og landbrugsingeniører	72	1,2%
Film- og TV-arbejdere	300	4,9%	Kabinepersonale	48	0,8%
Skuespillere	252	4,1%	Personale fra politiet	24	0,4%
Funktionærer	240	3,9%	Ledere	24	0,4%
Konstruktører	228	3,7%	Kirkemusikere og korsangere	24	0,4%
Musikere	228	3,7%	Tekniske og adm. tjenestemænd	24	0,4%
Personale fra hæren	180	2,9%	Kort- og landteknikere	12	0,2%
Lærere og vejledere	144	2,3%	Told- og skattepersonale	12	0,2%
Psykomotoriske terapeuter	120	2,0%	Fodterapeuter	12	0,2%
Forsikringsmedarbejdere	120	2,0%	Mejeriledere	12	0,2%
Farmakonomer	120	2,0%	Øvrige	696	11,4%