



## Ansøgningskema for Forsøg med mere ansvar til a-kasser

### Ansøger

Projektansvarlig:	Magistrenes A-kasse (MA)
-------------------	--------------------------

### Projektets formål og succeskriterier

*Hvad er a-kassens mål og succeskriterier for forsøget?*

Succeskriterier og mål:

1. Antal langtidsledige (over 26 uger) medlemmer nedbringes med 10%
2. Deltagerne i projektet oplever tilfredshed med forløbet (4,2 på 5-skala).
3. Deltagerne bevarer motivation og handlekraft og får et mere differentieret og optimistisk syn på deres jobmuligheder.

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

Ad 1: MA sammenligner op mod en baseline baseret på gennemsnit for 2017 og 2018 fra Jobindsats.dk. Der foretages målinger en gang i kvartalet, og det forventes, at der vil være periodiske udsving. Blandt andet vil de store dimissionsmåneder og større afskedelsesrunder påvirke tallene.

Ad 2) og 3): Tilfredshed og motivation måles løbende via MA's interne evalueringssystem. Formålet med målingen er at sikre, at der ad hoc kan justeres på tiltagene. Desuden gennemføres en samlet evaluering på tilfredshed/motivation/handlekraft/syn på jobmuligheder en måneds tid efter kontaktføreløbet afslutning. Endelig gennemfører MA en årlig analyse af medlemmernes vej til jobbet, og også her vil der blive fulgt op på forsøgets effekt. Tilfredsheden er sat til 4,2, hvilket er et ambitiøst mål. Det vil være svært at opnå en højere score, da medlemmerne traditionelt er forbeholdne over for at rate meget højt – især når de som her udfordres på ansøgningsmateriale og strategi.

### Organisering af kontaktføreløbet og kapacitet

*Hvilke aktiviteter planlægger a-kassen at gennemføre, og hvordan forventes forsøget organiseret?*

MA's samtaleforløb lever op til beskæftigelseslovgivningens krav, ligesom kravene om dokumentation og evaluering vil være opfyldt. Tilbuddene kan evt. blive justeret på baggrund af evalueringer og udviklingen på arbejdsmarkedet. Der tages i øvrigt forbehold for særkrav i forbindelse med forsøget, der ikke er kendt ved ansøgningsfristens udløb.

#### *Kort om konceptet*

MA's tilbud til medlemmerne i forløbet vil være en helhedsorienteret og unik kombination af individuelt tilrettelagte samtaleforløb og forskellige typer af arrangementer, der skal styrke medlemmernes viden om ansøgningsteknikker, udviklingstendenser på arbejdsmarkedet og deres faglige og geografiske mobilitet. Konceptet består af en blanding af workshops med fx værktøjer til jobsøgning, tilbud om netværk med andre ledige, tilbud til selvstændige/freelancere, møder med virksomheder, deltagelse i messer/konferencer og ekstra sparring på ansøgningsmateriale/jobsamtaler. De enkelte elementer er beskrevet i det nedenstående og i bilaget.

Medlemmerne vil sideløbende hermed blive nudget via nyhedsbreve, så de hjælpes til at holde fokus og løbende modtager inspiration til jobsøgningen i de første 3 måneder af deres ledighed. Desuden sendes hyppigt nyhedsbreve med beskrivelse af aktuelle workshops/arrangementer samt indkomne jobopslag.

Det skal bemærkes, at udbuddet af workshops og brobygningsarrangementer vil variere hos MA's fire afdelinger, idet der er stor forskel i antallet af ledige per afdeling, ligesom der kan være behov for at tage hensyn til lokale forhold.

Samtaleforløb: Der tilrettelægges et kontaktforløb med fem individuelt tilrettelagte samtaler i løbet af de første tre måneders ledighed. For kadence, indhold og segmentering se nedenstående beskrivelse.

Workshops: Workshops har fokus på at give værktøjer til jobsøgningen. Målet er at sikre, at medlemmerne får den tilstrækkelige viden om egne kompetencer, ansøgningsmateriale, brug af LinkedIn i jobsøgningen m.m. Desuden vil der være tilbud om workshops, der sikrer motivation, handlekraft og progression i jobsøgningen. I 2018 blev der på landsplan afholdt 198 workshops i MA. For eksempler se bilag punkt 2a.

Brobygningsarrangementer skaber møder mellem medlemmer og virksomheder/organisationer. MA er den eneste akademiske a-kasse, der systematisk har arrangementer med deltagelse af virksomheder/organisationer fra forskellige brancher/jobområder, så medlemmerne får indblik i kompetencekrav, jobmuligheder og udviklingen på arbejdsmarkedet. Målet er at sikre en langtidsholdbar kvalificering af strategi og ansøgning. Som konkret eksempel kan nævnes, at et arrangement med Udlændingestyrelsen har ført til, at fem deltagere efterfølgende har fået job der, når der er kommet opslag på stillinger. Ud over konkrete møder med virksomheder/organisationer suppleres med deltagelse i relevante messer/konferencer. I 2018 blev der på landsplan afholdt 108 brobygningsarrangementer, hvor 162 virksomhedsrepræsentanter gav indblik i deres branche og arbejdsfelt. Se virksomhedslisten i bilag punkt 2b.

Tilbud til selvstændige/freelancere: Der vil løbende være tilbud om et forløb for medlemmer, der ønsker at starte op som selvstændige eller freelancere. For indhold se bilag punkt 2c.

Netværk med andre ledige: Der startes jævnligt nye netværksgrupper op, så de ledige kan finde sammen i inspirerende fællesskaber omkring jobsøgningen. De enkelte netværk startes op af en karriererådgiver, der giver gruppen redskaber til et frugtbart og struktureret samarbejde.

Ekstra sparring på ansøgningsmateriale og jobsamtaler: De ledige vil hver uge have mulighed for ekstra sparring på ansøgningsmateriale og jobsamtaler.

Karrieresamtaler: Medlemmer kan booke karrieresamtale under opsigelsesperioden eller ved særlige behov. Medlemmet sætter selv dagsorden for samtalen, og MA giver i den forbindelse konkrete handlingsanvisninger til den videre jobsøgning.

Nudging-forløb: Der igangsættes sideløbende med øvrige tiltag et nudging-forløb, hvor medlemmerne en gang om ugen får tilsendt et nyhedsbrev med gode råd til jobsøgningen, beskrivelse af cases (medlemmer i job), interviews med nøglepersoner fra virksomheder o.l. Målet med nudgingbrevene er at fastholde medlemmernes fokus på jobsøgningen og give inspiration til mere effektiv og bredere jobsøgning. Nudgingforløbene er tilpasset de enkelte segmenters behov, se senere. For eksempel se bilag punkt 2d.

MA har fået en bevilling fra STAR til i 2019-20 at gennemføre en analyse og et særligt forløb for nyledige over 50 år. Dette projekt vil give værdifuld viden om målgruppens særlige behov og om virksomhedernes syn på ældre medarbejdere. Tilbuddet til medlemmer +50 år består bl.a. af et intensivt samtaleforløb og målrettede workshops/kurser/arrangementer. De deltagende medlemmer i dette projekt vil være en lille delmængde af forsøget.

### *Organisering*

Projektchef Anne Christiansen har det overordnede projektansvar herunder samarbejdsaftaler med jobcentrene, indholdet i de lovpligtige samtaler, udformningen af nudgingbrevene, udarbejdelse af arbejdsbeskrivelser, dokumentation samt opfølgning og evaluering.

Der udpeges en projektansvarlig i hver af MA's afdelinger (København, Odense og Aarhus og Aalborg). Sidstnævnte kontor inddrages, hvis Aalborg Kommune vælger at deltage i forsøget, eller når frikommuneforsøget ophører. Den projektansvarlige i afdelingerne skal sikre, at der er et tilstrækkeligt udbud af workshops, arrangementer m.m., ligesom vedkommende skal sikre, at krav til dokumentation og opfølgning opfyldes lokalt. Opgaven med lokale nyhedsbreve (ud over nudgingbrevene) ligger også her.

*Hvor mange medlemmer vil der være per sagsbehandler?*

I gennemsnit vil hver karriererådgiver have tilknyttet 31 medlemmer i forløb. Den øvrige arbejdstid bruges på tilbud og lovpligtige samtaler til medlemmer uden for forsøget i forsøgskommunerne.

*Vil der være én gennemgående sagsbehandler for medlemmet?*

Medlemmet vælger forud for cv-mødet selv den karriererådgiver, der bedst matcher den enkeltes profil og ønsker, og karriererådgiveren følger medlemmet gennem hele forløbet. Samtaler bookes via MA's bookingsystem, og karriererådgivernes profiler vil være tilgængelige via hjemmeside og bookingsystem.

Karriererådgiverne kender medlemmernes arbejdsmarked og udviklingstendenserne i relevante brancher. De er vant til at løse a-kassens myndighedsopgaver og kan bistå og vejlede medlemmer og virksomheder om aktiveringsmuligheder. Karriererådgiverne har desuden det nødvendige kendskab til Persondataloven, Forvaltningsloven samt love og bekendtgørelser på beskæftigelsesområdet. Udvalgte karriererådgivere fungerer desuden som virksomhedskonsulenter og jobformidlere.

MA's karriererådgivere møder de ledige med en helhedsorienteret tilgang, der sikrer, at rådgiverne til hver en tid kan tage udgangspunkt i den lediges situation. Karriererådgiverne plukker fra en bred vifte af procesværktøjer samt deres viden om arbejdsmarkedet, således at den ledige oplever en individuel, meningsfuld og jobrettet indsats, hvor de som udgangspunkt selv tager ansvar for deres jobsøgningsproces. Se bilag punkt 1.

*Hvilken samtalekadence er planlagt – er der planlagt forskellige kadencer for forskellige typer medlemmer?*

Samtaleforløbet vil være skræddersyet ud fra individuelle behov. Forløbet er dog struktureret, så alle nyledige som minimum deltager i to obligatoriske kontaktforløbssamtaler i det samlede forløb.

- Samtale 1 og 2: cv-møde og første kontaktforløbssamtale. De ledige gøres bekendt med rådighedskrav samt dagpengesystemets øvrige krav og muligheder via film, som de skal se forud for booking af cv-samtale. I forbindelse med cv-mødet afholdes første kontaktforløbssamtale, hvor der vil være fokus på at vurdere bæredygtigheden af medlemmets strategi og kvaliteten af ansøgningsmaterialet, ligesom der udleveres informationsmateriale om dagpengeregler og jobsøgning. Her indgår STAR's profileringsværktøj sammen med en vurdering af medlemmets joberfaringer/kompetencer i en samlet vurdering af medlemmets situation. Det sikres, at strategien er realistisk og tager afsæt i medlemmets styrker/muligheder, hvilket skal afspejle sig i Min Plan og Krav til Jobsøgning. Det vurderes endvidere, om medlemmet har brug for en særlig indsats – enten i form af en tilbagevisitering til jobcenter eller i form af et særligt intensivt forløb i MA, se segmentering på næste side.
- Samtale 3 og 4: Rådighedssamtale og anden kontaktforløbssamtale efter 6-8 ugers ledighed. Fokus på anden samtale afhænger af den lediges konkrete udfordringer, se segmentering. Det sikres, at medlemmerne er kommet godt i gang med en effektiv jobsøgning, at kvaliteten af ansøgningsmaterialet er højnet, og at evt. virksom-

hedspraktik indtænkes som led i kompetenceudvikling og afklaring. Desuden vil networking, deltagelse i workshops/brobygningsarrangementer og uopfordrede ansøgninger være et fast emne på mødet.

- Samtale 5: Første fællessamtale med jobcenter. Endelig afholdes en fællessamtale i slutningen af tre måneders perioden med fokus på status, overlevering og den videre plan. Fællessamtalerne vil foregå på MA's kontorer, evt. med jobcenterdeltagelse via Skype e.l.

Der lægges ved alle samtaler vægt på tæt sparring på ansøgningsmateriale og strategi. Desuden drøftes løbende mulighed for at bringe virksomhedspraktik i spil som genvej til job eller nye kompetencer, ligesom der informeres om jobcentrenes tilbud, hvor det er relevant. Alle ledige har sideløbende med samtalerne mulighed for at deltage i workshops, arrangementer m.m., så der sikres solid viden om jobsøgning og arbejdsmarkedets udvikling.

Det valgte fokus på ansøgningsmateriale/strategi og de mange tilbud om workshops og brobygningsarrangementer er baseret på årlige undersøgelser af, hvilken indsats der giver størst effekt. MA's analyser viser, at sparring på ansøgning og cv – sammen med inspiration og viden om arbejdsmarkedet - har stor betydning. Se bilag punkt 3.

### Segmentering og samtalemønster

Ved cv-samtalen foretages en samlet vurdering af medlemmets situation og på baggrund heraf tilrettes indsatsen efter tre hovedmålgrupper, se nedenstående.

	1 ugers ledighed	2 ugers ledighed	3 ugers ledighed	4 ugers ledighed	5 ugers ledighed	6 ugers ledighed	7 ugers ledighed	8 ugers ledighed	9 ugers ledighed	10 ugers ledighed	11 ugers ledighed	12 ugers ledighed >410 timer
De selvkørende	Cv-møde og første kontaktføreløbssamtale					Rådighedsamtale og anden kontaktføreløbssamtale					Fællessamtale med jobcenter	
Med kritisk ansøgningsmateriale	Cv-møde og første kontaktføreløbssamtale		Workshop om ansøgning og cv			Rådighedsamtale og anden kontaktføreløbssamtale					Fællessamtale med jobcenter	
Med kritisk strategi	Cv-møde og første kontaktføreløbssamtale		Workshop om kompetenceafklaring			Rådighedsamtale og anden kontaktføreløbssamtale					Fællessamtale med jobcenter	
Alle	Deltagelse i yderligere workshops og brobygningsarrangementer efter behov og interesse. Mulighed for sparring på jobsamtale, strategi og ansøgningsmateriale.											
Alle	Nudgingforløb med ugentlige nyhedsbreve, hvor der er fokus på ansøgning, strategi og beskæftigelsesmuligheder											

De selvkørende med gode jobchancer. Cirka 20 % af MA's medlemmer finder selv job i løbet af de første 4-6 uger. Indsatsen for denne gruppe vil derfor være fokuseret på første kontaktføreløbssamtale i forbindelse med cv-mødet. Medlemmet kan dog på lige fod med andre ledige deltage i workshops og brobygningsarrangementer og få yderligere sparring på ansøgningsmateriale og jobsamtaler i ledighedsperioden. Hvis medlemmet mod forventning ikke lander et job inden for de første 5 uger, gennemføres det videre kontaktføreløb som skitseret.

Medlemmer med kritisk ansøgningsmateriale. Den første kontaktføreløbssamtale vil afsløre, om medlemmet har behov for ekstra sparring på ansøgningsmaterialet. Ved samtalen gives en handlingsorienteret feedback på materialet, og medlemmer i denne

gruppe henvises til at deltage i workshop om synliggørelse af kompetencernes værdi i ansøgning/cv kort tid efter den indledende samtale. Medlemmet kan desuden deltage i øvrige workshops og brobygningsarrangementer samt få yderligere sparring på ansøgningsmateriale og jobsamtaler. Hvor det skønnes nødvendigt, kan der gennemføres en opsamlingsamtale med fokus på det justerede ansøgningsmateriale eller aftales deltagelse i andre aktiviteter. Rådighedssamtalen og anden kontaktførelsessamtale vil igen have fokus på progressionen i materialet.

Medlemmer med kritisk strategi. Den første kontaktførelsessamtale vil afsløre, om medlemmet har en diffus søgestrategi eller søger ind i pressede jobområder som fx kulturformidling, forlag og undervisning. Samtalen vil dermed sætte fokus på en mere bæredygtig strategi, på mulighed for virksomhedspraktik og på evt. trædestensjobs. Medlemmer i denne gruppe henvises til at deltage i en workshop om kompetenceafklaring kort tid efter den indledende samtale for at give indblik i, hvor på arbejdsmarkedet deres kompetencer kan bruges, således at de får et beredskab til at søge bredere. Der kan desuden aftales, at medlemmet deltager i yderligere workshops og brobygningsarrangementer for at hente viden. Sideløbende hermed kan der gives sparring på ansøgningsmateriale, hvis der er behov for det. Anden kontaktførelsessamtale vil sætte fokus på en justering af strategien på baggrund af resultaterne samt brugen af virksomhedspraktik.

Nogle medlemmer vil både have kritisk ansøgningsmateriale og kritisk strategi. Her foretages en individuel vurdering af, hvilke tiltag der bedst vil støtte op om den videre udvikling. For eksempel på et samtaleforløb se bilag punkt 2.e.

### **Medlemmer i forsøg og geografisk forankring**

*Hvilke kommuner vil forsøget dække og hvorfor? Det er muligt at ansøge enten landsdækkende, regionalt eller på kommunalt niveau eller en blanding heraf. Der skal være tale om flere kommuner.*

Forsøget vil dække Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune, Odense Kommune og Aarhus Kommune (samt Aalborg Kommune, hvis kommunen vælger at indgå i forsøget).

*Hvilke og hvor mange (andel/antal) ledige medlemmer forventes at indgå i forsøg samlet set og i hver kommune? Det er ikke muligt at ansøge om et udsnit af en medlemsgruppe i en given afdeling eller kommune (eksempelvis inddelt på uddannelse eller alder).*

Antal nyledige om året i de valgte kommuner: København 1945, Frederiksberg 260, Odense: 348, Aarhus:1057, (Aalborg: 381). Det giver i alt 3610 nyledige på årsbasis (3991 hvis Aalborg deltager), hvilket svarer til 66% af de nyledige på landsplan (73% hvis Aalborg inddrages).

Samlet antal ledige: MA har 5.500 nyledige om året i hele landet. I det nedenstående er frikommunerne sat i parentes.

Kommuner med under 10 nyledige om året: Billund, (Morsø), Solrød, Fanø, Langeland, (Vesthimmerland), Ærø, Ishøj, Samsø, Struer, Vallensbæk, Faxe, (Jammerbugt), Skive, Ringkøbing-Skjern, Stevns, Vejen, Dragør, Hedensted, Hørsholm, Norddjurs, Odder, Aabenraa, Bornholm, Guldborgsund, Halsnæs, Holstebro, Kerteminde, Varde, (Allerød), (Frederikshavn), Lemvig, Middelfart, (Thisted), Tønder, (Brønderslev-Dronninglund), Glostrup, Odsherred, (Rebild).

Kommuner med mellem 10 og 20 nyledige om året: Greve, Haderslev, Ikast-Brande, Nordfyns, Ringsted, Assens, Holbæk, Slagelse, (Fredensborg), Næstved, Albertslund, Lejre, (Gribskov), Herlev, Kalundborg, (Mariagerfjord), Nyborg, Sorø, Brøndby, (Ballerup), Frederikssund, Faaborg-Midtfyn, Syddjurs, Tårnby, Vordingborg, Høje-Taastrup, Køge.

Kommuner med mellem 21 og 30 nyledige om året: Furesø, Egedal, Fredericia, Herning, (Hjørring), Helsingør, Hvidovre, Rødovre, (Hillerød), Esbjerg, Kolding, Favrskov, Sønderborg, Viborg.

Kommuner med mellem 31 og 40 nyledige om året: Randers, Rudersdal, Lyngby-Taarbæk, Horsens, Svendborg, Skanderborg, Vejle

Kommuner med over 40 nyledige om året: Silkeborg: 44, Gladsaxe: 47, Gentofte: 63, Roskilde:70, Frederiksberg: 260, Odense: 348, (Aalborg: 381), Aarhus:1057, København: 1945

*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? I fald skal a-kassen beskrive, hvilke områder og antal medlemmer de alternativt ønsker omfattet af forsøg (2. prioritet)*

Som 2. prioritet vil MA gerne deltage med Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Aarhus Kommune. De tre kommuner dækker tilsammen 3262 nyledige, hvilket svarer til 60 % af de nyledige i MA.

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

De personlige møder afholdes på de lokale og fast bemandede kontorer i København, Odense, Aarhus og evt. Aalborg.

### **Samarbejde med kommuner**

*Hvordan vil a-kassen understøtte godt samarbejde med kommuner, som indgår i forsøget? Samarbejdsaftaler med kommuner vil være en fordel, men ikke et krav*

MA har i dag samarbejdsaftaler med alle jobcentre om afholdelsen af fællessamtaler. I forbindelse med forsøget skal disse samarbejdsaftaler suppleres på en række områder.

Som udgangspunkt forventer vi ikke, at nogen af vores medlemmer har så komplekse problemer, at de fra starten skal være i kontaktforløb hos jobcentret. Dog vil medlemmer

med handicap kunne have nytte af fx tilskud til hjælpemidler og evt. Isbryderordning og derfor mest hensigtsmæssigt være i forløb hos jobcentret. Ligeledes kan der være gentilmeldte, der er meget tæt på udløbet af de tre måneder, hvor indsatsen vil bestå i en indkaldelse til fællessamtale. Hvis der i løbet af forløbet med et medlem afdækkes større problemer, kontaktes jobcentret med det samme med henblik på at finde den bedst mulige indsats for pågældende.

Der vil være mange – nok især dimittenderne - der vil have gavn af at afprøve deres kompetencer i en virksomhedspraktik tidligt i forløbet. I dette tilfælde kontakter MA jobcentret for at aftale den eventuelle aktivering. Medlemmerne vil i vid udstrækning finde egnede praktiksteder selv, men MA vil i et vist omfang kunne formidle virksomhedspraktik, ligesom vi har indledt dialog med jobcentrene for at sikre, at medlemmerne får adgang til de praktiksteder, der markedsføres i deres regi.

Fællessamtalen lægges sidst i forløbet, så denne samtidig kan fungere som en overdragelse af medlemmet til jobcentret. De gamle aftalte tidsslots skal bekræftes/genforhandles, herunder tidsfristen for indkaldelse til samtale. Jobcentrets mulige deltagelse via Skype skal afklares. Såfremt teknikken indrettes på det, vil vi opsummere medlemmets forløb og notere forslag til den kommende indsats i Min Plan.

MA har haft indledende positive og konstruktive drøftelser om samarbejdet under forsøget med jobcentrene i København, Frederiksberg, Odense og Aarhus.

### **Profilering**

*Hvordan og med hvilket digitalt værktøj vil a-kassen profilere medlemmer i forsøgsperioden? Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) vil stille et profilafklaringsredskab til rådighed samt vejledning til, hvordan dette kan bruges. Det er frivilligt for a-kassen, om man ønsker at bruge STAR's eller et andet værktøj.*

MA vil anvende STAR's profileringsværktøj, og medlemmerne vil blive bedt om at udfylde det inden første møde. Resultatet af profileringsværktøjet vil sammen med en vurdering af medlemmets materiale, jobsøgningsstrategi og situation i øvrigt danne grundlag for en segmentering af medlemmerne som beskrevet under Segmentering og samtalemønstre. Vi ved, at værktøjet vil udpege en relativ stor gruppe af nyledige til at være i risiko for langtidsledighed. Dette skyldes først og fremmest, at medlemmerne svarer 'ved ikke' til, hvornår de kommer i job. Det er derfor et af vores indsatsområder at styrke selvtilliden og den faglige bevidsthed, give klare mål og styrke troen på, at det lykkes.

### **Indsats i opsigelsesperioden**

*Hvilken indsats vil a-kassen tilbyde ledige i opsigelsesperioden?*



MA har defineret to typer af ledige i opsigelsesperioden: 1) Folk i job hvis ansættelse er ved at udløbe og 2) snart-dimittender.

#### Folk i job, hvis ansættelse er ved at udløbe

MA har et godt samarbejde med de to fagforeninger Dansk Magisterforening (DM) og Gymnasieskolernes Lærereforening (GL), der organiserer hovedparten af MA's medlemmer. MA deltager sammen med DM ved større afskedigelsesrunder, og her - samt ved individuelle afskedigelser - sikres, at medlemmerne får tilbud om en første samtale, der skal afdække, hvilke behov medlemmet har. For opsagte gymnasielærere har vi i samarbejde med GL udviklet en tidlig og intensiv indsats med en kombination af individuelle samtaler, workshops og coachingforløb. Medlemmerne henvises til dette af GL. Herudover vil alle medlemmer i job via vores nyhedsbreve løbende blive gjort opmærksom på, at de kan anvende alle MA's tilbud i perioden op til fratrædelsesdatoen.

#### Snart-dimittender

Denne gruppe er valgt, fordi dimittenderne udgør en stor del af MA's ledige medlemmer og har særlige udfordringer med at få landet det første job. Det vurderes, at det giver mening systematisk at tilbyde en tidlig indsats allerede i den afsluttende del af studiet. Der vil som noget nyt blive sendt nyhedsbrev til studiemedlemmer 3 måneder før forventet dimission samt i de to efterfølgende måneder. Der laves desuden aktiviteter særligt målrettet dimittender i månederne efter vinter- og sommerdimissionen. MA har i forvejen et fast samarbejde med universiteterne, der indebærer løbende netværksmøder mellem MA's karriererådgivere og universiteternes karrierevejledere samt tilbud om at afholde workshops m.m. på universiteterne i studietiden og i månederne op til dimissionen. De studerende har mulighed for at deltage i alle MA's tilbud i løbet af studiet, ligesom de kan få sparring på ansøgningsmateriale og jobsamtaler. Se også bilag punkt 5.

### **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?*

Via brobygningsarrangementer og via deltagelse i jobmesser, fagmesser og konferencer har medarbejderne et godt indblik i udviklingen på arbejdsmarkedet og i efterspørgslen af kompetencer. MA's medarbejdere modtager endvidere nyhedsbreve fra brancheorganisationer m.m. for løbende opdatering. Denne viden samles på tværs af landet i MA's digitale platform, Jobunivers. MA's årlige analyse af medlemmernes vej til jobbet giver desuden værdifuld viden om søge- og rekrutteringsmønstre, jobtyper, ansættelsesformer m.m. MA deltager i Akademikerkampagnen og besøger jævnligt virksomheder i og uden for regi af kampagnen. I den forbindelse har MA lavet en virksomhedsrettet pjece, der tydeliggør akademikernes kompetencer og anvendelsesmuligheder i private virksomheder.

*Hvordan vil a-kassen sikre, at der sker vejledning om uddannelsesstilbud inden for a-kassens faglige område?*

Alle karriererådgivere har god viden om uddannelsesmuligheder og om den aktuelle efterspørgsel på kompetencer. En gruppe karriererådgivere arbejder med uddannelse på dagpenge. De vil kunne rådgive om muligheder og godkende de uddannelsesforløb, der ligger inden for rådighedsbekendtgørelsens rammer. MA bidrager herudover med konkrete forslag til uddannelser på de regionale positivlister, ligesom vi bidrager i AC-regi til udmøntning af 3-partsaftalen på VEU-området, fx til udviklingen af it-forløbet Projekt IT-STAR. Vores medlemmer er dog som udgangspunkt ikke omfattet af de jobrettede uddannelses tilbud efter de nuværende regler.

*Hvordan vil a-kassen formidle konkrete, relevante jobs til medlemmerne inden for a-kassens faglige område?*

MA har en jobmatchfunktion, hvor udvalgte medarbejdere opsøger og tager imod jobopslag fra virksomheder og foretager match med ledige medlemmer, hvis virksomheden ønsker det. Alternativt formidles jobåbningen via nyhedsbrev til relevante medlemmer.

Der er i øjeblikket et it-udviklingsarbejde i gang, som skal sikre, at karriererådgiverne får synliggjort jobopslag, der er relevante for det enkelte medlem, så karriererådgiverne hurtigt kan få input til, hvilke relevante stillinger de kan anbefale medlemmet at søge. Som noget unikt går det nye redskab ind på kompetenceniveau i søgningen. Målet er at skabe et bedre match mellem jobforslag og erfaring/kompetencer.

På MA's hjemmeside findes en oversigt over relevante jobdatabaser. Visse jobcentre har desuden virksomhedskonsulenter, der henter praktikker/løn tilskud samt job hjem og markedsfører dem på fx opslagstavler. MA henviser generelt til jobcentrene som supplement til egen jobmatchfunktion.

Se mere om MA's matching-tiltag i bilag punkt 4.

## Indhold

1. Om Magistrenes A-kasse.....	1
2. MA's tilbud til medlemmerne (frivillige tilbud).....	2
2a. Eksempler på workshops .....	2
2b. Eksempler på brobygningsarrangementer og virksomhedssamarbejder.....	3
2c. Eksempler på tilbud til selvstændige .....	6
2d. Eksempel på nudgingflow .....	6
2e. Eksempel på samtaleforløb .....	7
3. MA's evalueringer og analyser.....	7
4. Om MA's matching-tiltag.....	9
5. Indsatsen over for opsagte, herunder dimittender .....	10

### 1. Om Magistrenes A-kasse

Magistrenes A-kasse (MA) har knap 80.000 medlemmer, hvoraf 16.500 er studerende. Alle medlemmer har akademisk baggrund og repræsenterer en meget bred vifte af fagligheder. De fem store medlemsgrupper er (i runde tal):

- humanister 37.000
- naturvidenskabeligt uddannede 17.000
- samfundsfaglig baggrund 6.000
- pædagogisk kandidatgrad 2.000
- kandidater inden for it 1.300

MA har kontor i de fire store universitetsbyer, København, Odense, Aarhus og Aalborg, og beskæftiger 110 medarbejdere. København dækker Sjælland, Lolland, Falster og Bornholm; Odense dækker Fyn og Sønderjylland, Aarhus dækker Midtjylland og Aalborg dækker Nordjylland.

MA's karriererådgivere har alle akademiske uddannelser inden for bl.a. erhvervsøkonomi, sprog, kommunikation, markedsføring, salg, ledelse, levnedsmiddelvidenskab, arkæologi, historie, antropologi, filosofi og biologi og har en solid erfaring med undervisning, vejledning, rådgivning og coaching. Karriererådgiverne er uddannede i MA's samtalekoncept og har forskellige efteruddannelser og certificeringer inden for blandt andet systemisk coaching, Karrieremodellen, diverse testværktøjer, facilitering, NLP og kognitive metoder. Karriererådgiverne efteruddannes løbende, mange er med i netværk hos bl.a. Center for Ledelse, Nextwork, Erhvervsnetværket Perspektivet, Erhverv Aarhus og Business Aalborg. Alle har desuden løbende kontakt med virksomheder og deltager i konferencer, branchemesser o.l. MA har endvidere udviklet en intern hjemmeside, Jobunivers, hvor viden om udviklingen på arbejdsmarkedet og om jobmuligheder for større uddannelsesgrupper samles på tværs af landet. Desuden udsendes internt nyhedsbrev med aktuelle udviklingstendenser på arbejdsmarkedet.

MA arbejder ud fra LEAN-principper med fælles standarder og fokus på mest værdi per krone. Der evalueres løbende på aktiviteter og medarbejdere ud fra fastlagte mål om bl.a. tilfredshed og nyt handleberedskab/inspiration i jobsøgningen.

## 2. MA's tilbud til medlemmerne (frivillige tilbud)

I alle kontorer tilbydes medlemmerne en række individuelle samtaler suppleret med workshops, netværk og arrangementer. MA tilbyder som den eneste akademiske a-kasse systematisk brobygningsarrangementer med deltagelse af et bredt udvalg af virksomheder og interesseorganisationer. Desuden tager MA medlemmer med til relevante konferencer, messer m.m.

I 2018 blev der på landsplan afholdt 198 workshops, og på 108 brobygningsarrangementer gav i alt 162 virksomhedsrepræsentanter indblik i deres branche og arbejdsfelt. De frivillige arrangementer havde i alt 9.433 deltagere i 2018.

- Individuelle tilbud: karrieresamtaler, feedback på ansøgningsmateriale og sparring forud for jobsamtaler
- Workshops: diverse værktøjer til jobsøgning (kompetenceafklaring, ansøgning og cv, LinkedIn, jobsøgningsstrategi, stresshåndtering, motivationsværktøjer m.m.)
- Netværk: Netværk for jobsøgende, netværk for dimittender samt brancheorienterede netværk (inden for velfærdsteknologi, fundraising, humanister i tech m.m.)
- Brobygningsarrangementer: Brancheorganisationer, små og store virksomheder, NGO'er, offentlige organisationer og medlemscases giver indblik i udviklingstrends, jobmuligheder og kompetencekrav.
- Messer og konferencer: Medlemmer inviteres til at deltage i messer/konferencer, der giver overblik over udviklingen inden for vækstbrancher og mulighed for at netværke med nøglepersoner. Forud for deltagelsen trænes medlemmerne i networking og salgspitch.

60 % af alle de medlemmer, der har deltaget i et eller flere af MA's tilbud, vurderer, at MA's tilbud har hjulpet dem i søgeprocessen frem mod det job, de har fået. Bryder man medlemmernes vurdering ned på de enkelte tilbud, kan man se, at feedback på ansøgninger til konkrete job er topscorer.

### 2a. Eksempler på workshops

Nedenstående workshops er beskrevet ud fra udbytte. Beskrivelsen afviger således fra den tekst, som beskriver arrangementet i kalender på hjemmeside m.m.

#### Få styr på dine kompetencer

Introduktion til redskaber, der kan give overblik over kompetencer og bredden i deres anvendelighed.

#### Din ansøgning peger ind i fremtiden

De grundlæggende principper for et godt ansøgningsmateriale, herunder også uopfordrede ansøgninger.

#### Kom godt i gang på LinkedIn

Introduktion til brug af LinkedIn i jobsøgningssammenhæng.

#### Vær klar til jobsamtalen

Indblik i jobsamtalens indhold og forløb. Træning i jobsamtalen.

#### Har du en effektiv jobsøgningsstrategi?

Input til, hvordan man kan arbejde strategisk med jobsøgningen og få en bedre trivsel undervejs.

#### Få hul igennem med uopfordrede ansøgninger

Fokus på brancherelateret søgning, netværksaktiviteter og fif til ansøgning og cv samt telefonopkald.

#### Research og netværk i din jobsøgning

Brug af virksomheds- og jobdatabaser, netværk, medier o.a. i jobsøgningen.

Styrk din jobsøgning med større forretningsforståelse

Indblik i grundlæggende begreber som fx Business Canvas-modellen, SWOT-analysen og brugen af disse i forhold til jobsøgning.

Morgencafé: Tema – Motivation

Værktøjer til at få bedre arbejdsvaner, at arbejde hurtigere og mere intuitivt, at tage flere chancer, se flere ting ske - og få mere energi.

Bliv klogere på tests

Indblik i testuniverset og henvisning til gratis tests.

Your application is important

Kursus i ansøgning og cv for engelsktalende medlemmer.

Introduktion til projektledelse

Introduktion til de vigtigste styringsværktøjer og indsatsområder inden for projektledelse.

Bliv bedre til at fundraise

Indblik i ansøgningsteknik, budgetforståelse samt det vigtige lobbyarbejde.

Tid til at skifte spor i din karriere?

Mulighed for at vurdere, hvordan ønsker til nye job- og karriereretninger vil matche kompetencer, behov og motiver.

Er ledelse noget for dig?

Introduktion til ledelse og lederrollen via oplæg, øvelser og cases.

Charme, selvtillid og lækkert cv

Gratis foto og tilbud om at få et serviceeftersyn af både cv og LinkedIn-profil.

Styr uden om ledighedsstress

Redskaber til håndtering af ledighedsstress.

**2b. Eksempler på brobygningsarrangementer og virksomhedssamarbejder**

Brobygningsarrangementerne har som tidligere nævnt til formål at bygge bro mellem virksomheder og medlemmer, herunder at give medlemmerne indblik i brancheudvikling, jobmuligheder og kompetencekrav inden for typiske arbejdsfelter. Arrangementerne er som hovedregel samlet i temamåneder som fx Digitalisering, Sundhed, Bæredygtighed, Formidling og kommunikation, Undervisning m.m., men kan også have fokus på særlige målgruppers situation som fx dimittendernes vej til det første job. Som udgangspunkt tilstræbes det, at både små og store, kendte og ukendte virksomheder er repræsenteret i temamånederne, ligesom der ofte medvirker medlemmer i job, der fortæller om deres arbejdsfunktion og deres karriereforløb.

Eksempler på virksomheder, der har holdt oplæg om virksomhedens/branchens arbejdsfelt og udvikling samt givet indblik i kompetencekrav på brobygningsarrangementer i 2017-18:

Act2Learn, UCN	Reklamebureauet Gotcha	Ambu
Adecco	AIDS-Fondet	Amplicon
Aalborg Lufthavn	AFLD Miljørigtig Affaldshåndtering, Herning	ARoS
Forsvarsministeriets Regnskabsstyrelse	Agrolab	ATP
Boss Lady	Akademikerne (AC)	Bestseller
	Alk Abelló	"Bevæg dig for livet" i Holstebro kommune

Bioneer	Eniig	Kommunernes Landsfor- ening
Boligselskabet Sjælland	UCN	Kommunikationsbureauet
Brabrand Boligforening	Curia Management	København
Brdr. Jacobsen	Gomspace	Kompas Kommunikation
BusinessLinker	Aalborg Universitet	Kongernes Samling
Bølgebryder	Experimentarium	Kræftens Bekæmpelse
CBS	ExpreS2ionbio	Kvindemuseet
Center for Frivilligt Socialt	Fertin Pharma	Kähler
Arbejde	Folkekirkens Nødhjælp	Københavns Erhvervshus
Chr. Hansen	Folketingets Kommunikati- onstjeneste	Københavns Hovedbibliotek
Clean	FoodJobNordic	LEAD Agency
Clio Online	Forsvaret	LEO Pharma
CMC Biologics	Forsvarsakademiet	Louis Nielsen (Specsavers)
Coloplast	Fundraising.dk	Væksthus Nordjylland
Connectio	Gosh	Bedtime Digital Games
COOP	GrowByHolm	Noer
Copenhagen Cooking & Food Festival	Gymnasieskolernes Lærer- forening	MACE
Copenhagen Visitor Center	Nordjyllands Politi	Mascot
COPUBLICA	Gældsstyrelsen	Miljøministeriet
Daloon	Haldor Topsøe	Miljøstyrelsen
Danfoss	Handelsskolernes Lærerfor- ening	Mover
Dansk Arkitekturcenter	HelpHouse	Naboskab
Dansk Erhverv	HIP Iværksætterhuset	Nationalmuseet
Dansk Live	Hit med jobbet	Nationalt Center for Forebyg- gelse af Ekstremisme
DB Lab	HOFOR	Neas Energy A/S
DEA	Hvidtved Larsen	Nemco
DGI Nordjylland,	Ib Andreasen Industries	NEXT
Dansk Industri	Implement	NEXTSTEP by Bindslev
Diverse gymnasieskoler og undervisningssteder (STX, HHX, HTX, VUC, EAL, UCL, Lær dansk mm.)	Innovationsfonden	Nic Christiansen Group
Diverse kommuner	Integrationsnet	NIVA Denmark Water Re- search
Diverse regioner	Interaccoustics	Nordisk Jobstart
DOKK1	Inwidoe-Commerce	Novo Nordisk
DONG	IP Nordic	Novozymes
DTU	IS IT A BIRD	Odense Skolefoto
Dupont	IT Minds	Orbicon
Egmont Fonden	Kamstrup	Organisationen Danske Mu- seer
EliteSilkeborg	Kenn Hygiejne Systems	Orifarm
	Knowledge Cube	PFA

Pitcherific	Statens Administration	Udvikling Fyn
PrimusMotor	Motorstyrelsen	Ungdommens Folkemøde
Public Intelligens	Statens Museum for Kunst	Unik Consult
PureTec	Statens Naturhistoriske Museum	Vejle Bibliotek
Rambøll	Steno Diabetes Center	VIA University College
Readynez	Svendborg Brake Systems	Virtus
Rigshospitalet	Syddansk Sundhedsinnovation	VITA Fonden
Safe Ocean Service	Søfartsstyrelsen	Væksthus Hovedstadsregionen
Salling Group	Søstrene Grene	Warm Nordic
SAP	Søværnet	WelfareTech Business Innovation
Scan Hide	Technology Denmark	Wonderful Copenhagen
SDU	Teknologisk Institut	Worksome
Section of Forensic Genetics	Terma	Østfyns Museer
Selandia	TonnyMikkelsen.dk	AAK Aarhus Karlshamn
Shape Robotics	Topdanmark	Aalborg Sportshøjskole
Skandinavisk Netværk for Eliteidræt.	Trekantområdet	Aalborg Universitet
Ballisager A/S	Tænketanken Fremtidens Biblioteker	Aarhus Festuge
SKAT	Udenrigsministeriet	Aarhus Tech
Socialstyrelsen	Udlændingestyrelsen	Aarhus Universitetsforlag
SpotOn Marketing		
SSP København		
Aarhus Vand		

MA har årligt siden 2015 inviteret ca. 70 ledige medlemmer med til Folkemødet på Bornholm med det formål at få indblik i branchetrends, møde nye virksomheder samt skaffe kontakter til deres professionelle netværk. Desuden inviterer vi jævnligt medlemmer til (sammen med os) at deltage i konferencer, branchemesser samt udvalgte jobmesser. Ugen inden et sådan arrangement deltager alle kandidater i en såkaldt bootcamp hos MA, hvor vi træner teknikker til networking m.m.

Eksempler på konferencer/messer:

Velfærdens Innovationsdag	CPH Conference (international jobmesse)
Techfestival	Iværk&Vækst
Møde & Eventmessen	Building Green
Danmarks Læringsfestival	Biomarker AGORA
Folkemødet på Bornholm	HI messen
Træfpunkt HR	Syddansk Jobfair

## 2c. Eksempler på tilbud til selvstændige

DM og MA arbejder i øjeblikket på at etablere et samarbejde med KPH Projects om at stille 10 kontorpladser til rådighed for medlemmer, der ønsker at starte selvstændig virksomhed som bibeskæftigelse/skabe projektansættelser/sikre sig honorarlønnede opgaver. Kontorpladserne vil være tilgængelige i en tremåneders periode for et mindre deltagerfee, og deltagerne vil kunne benytte sig af stedets inspirationskurser og netværk i perioden. Ordningen kører i første omgang som et pilotprojekt. Desuden tilbyder MA flere gange årligt en række workshops/arrangementer, der kan hjælpe medlemmerne i afklaringen af, om deres forretningsideer er holdbare og give viden om, hvor de ellers kan hente hjælp og inspiration.

### Skal du være selvstændig?

Introduktion til simpel forretningsmodel, årshjul og salgsapproach.

### Introduktion til regler for selvstændige

Introduktion til reglerne for at drive selvstændig virksomhed eller løse freelance-opgaver på dagpenge.

### Introduktion til SKAT

Informationsmøde om virksomhedsformer, moms, skatteforhold m.m.

### Mød konsulenten fra HIP Iværksætterhuset

Oplæg om virksomhedsstart og gængse forretningsmodeller.

### Onlinemedier i markedsføringen

Fif til markedsføring på et lille budget med særligt fokus på en effektiv indsats på de digitale medier.

## 2d. Eksempel på nudgingflow

Der er planlagt et nudgingflow, hvor de nyledige hver uge får målrettet inspiration til deres jobsøgning via nyhedsbreve. Nudgingflows i kontaktkforløbsperioden kan fx se således ud:

1. Inden cv-møde: Hvad kan du bruge MA til og praktisk information om cv-mødet.
2. Redskaber til kompetenceafklaring og videocase med medlem og/eller virksomhed.
3. Fif til ansøgning og cv samt brug af SoMe i jobsøgningen. Videocase med ansætter.
4. Gode råd om strategi og indslag om tendenser på arbejdsmarkedet. Videocase med interesse-/brancheorganisation.
5. Introduktion til jobsamtalen og test. Video med karriererådgiver.
6. Værktøjer til brancheorienteret research og til uopfordrede ansøgninger, herunder gode råd om fundraising og puljer. Links til relevante hjemmesider.
7. anbefalinger om analyse af netværk og networking. Videocase: den gode pitch.
8. Indblik i forretningsforståelse. Udvalgte modeller: SWOT, Business Model Canvas o.l.
9. Redskaber til at øge motivation og undgå stress. Video med karriererådgiver.
10. Refleksioner om virksomhedspraktik. Videocase med medlem og karriererådgiver: virksomhedspraktik som genvej til job og kompetenceudvikling.
11. Jobmuligheder i SMV'erne (udviklingstendenser, analyser). Videocase: sådan fandt jeg job i en SMV.
12. Inden fællessamtalen (praktisk information om samtalen og den videre strategi)



## 2e. Eksempel på samtaleforløb

Eksempel på kontaktforløb for medlem med kritisk ansøgningsmateriale og kritisk strategi:

Malene er kandidat i moderne kultur og kulturformidling og har som udgangspunkt fokus på museumsområdet i sin søgestrategi. Hun har haft studiejob som kundemedarbejder i en servicevirksomhed.

Hendes ansøgningsmateriale er upræcist i beskrivelsen af, hvordan hun kan skabe værdi i en organisation. Malene får input til, hvordan hun kan forbedre ansøgning og cv, ligesom hun får hjælp til at brede strategien ud til også at omfatte hotel- og turismeområdet, jobs i folkekirken, jobs på biblioteker, jobs i servicevirksomheder og i kommunernes front-end-funktioner som fx Borgerservice, således at hun sætter sine kundemedarbejder-erfaringer i spil igen. Desuden henvises hun til at deltage i en kompetenceafklaringsworkshop og til at få feedback på den næste ansøgning. Hun anbefales endvidere at deltage i brobygningsarrangementer og søge virksomhedspraktik. Hun finder en virksomhedspraktik på et hotel, og jobcentret bevilger denne.

Ved anden kontaktforløbssamtale evalueres resultaterne af hendes jobsøgning og hendes erfaringer fra virksomhedspraktikken, og det aftales, at hun i højere grad søger uopfordret inden for hotel- og turismeområdet med særligt fokus på de hotel- og konferencenkæder, der satser på alternative tilbud til deres kunder, herunder de kæder, der er i øjeblikke udvider kapaciteten i København.

Hun får efterfølgende job på Brøchner-hotellerne i en stilling, hvor hun arbejder i receptionen, er koordinator på arrangementer og står for markedsføring på hjemmeside og sociale medier. Hendes viden på kulturområdet omsættes i målrettet rådgivning af hotellets besøgende omkring byens mange tilbud.

## 3. MA's evalueringer og analyser

Ad hoc-evalueringer: MA evaluerer løbende samtaler og tilbud, så det sikres, at vi rammer medlemmernes behov, at medlemmerne får ny inspiration til jobsøgning, at de kender arbejdsmarkedets behov, og at tilfredsheden med og udbyttet af samtaler og tilbud er høj. Der er sat mål for alle typer af samtaler og aktiviteter.

Årlig analyse: Vejen til jobbet. MA gennemfører desuden hvert år en undersøgelse blandt alle afmeldte med jobkode (spørgeskema udsendt til ca. 5.000 medlemmer, hvoraf omkring 2.000 har svaret tilbage). Målet er at klarlægge medlemmernes vej til jobbet, herunder deres søgemønster, deres nuværende jobfunktion, hvad der har hjulpet dem undervejs m.m., så erfaringerne herfra kan inddrages i rådgivningen.

Undersøgelsen viser bl.a., at op mod halvdelen af medlemmerne finder beskæftigelse i private virksomheder, og at otte ud af ti lander et job med akademisk indhold. Det er tale om en relativ stigning i private ansættelser på mere end 20 % fra 2016 til 2017.

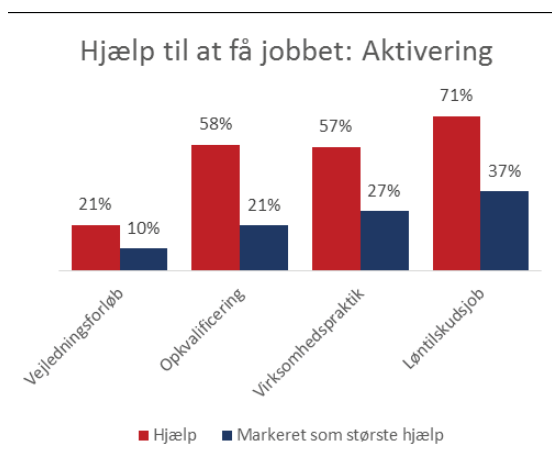
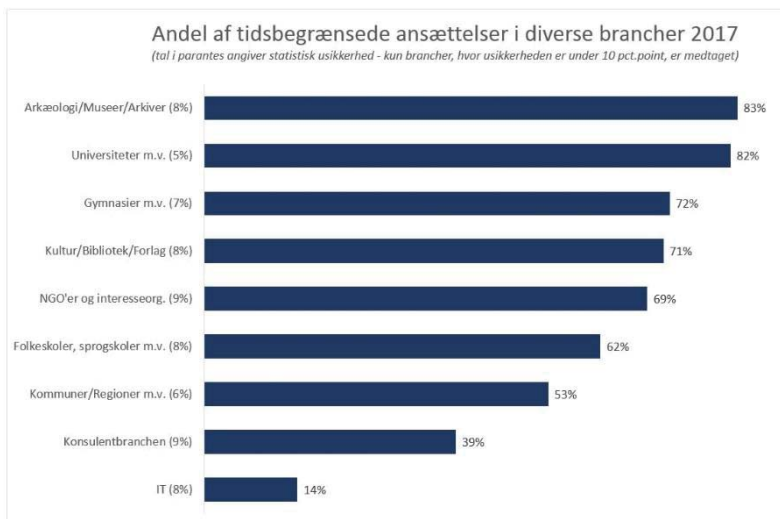
Ligesom i 2016 var der i 2017 en overvægt af tidsbegrænsede ansættelser (57 % tidsbegrænsede ansættelser

og 43 % faste ansættelser). Det er fx ikke ualmindeligt at starte karrieren med et eller flere midlertidige job inden fastansættelse. Det medfører, at en del medlemmer går ind og ud af dagpengesystemet, indtil de lander et fast job.

Der er desuden sket nogle forskydninger i den gennemsnitlige fordeling af jobfunktioner fra 2016 til 2017. MA's medlemmer bruger mere tid på projektarbejde – det er steget fra at udgøre 10,5 % i 2016 til at udgøre 16,5 % i 2017. Også andelen af jobfunktionerne Forvaltning/administration samt Kommunikation er steget.

Halvdelen af dem, der er gået i arbejde i 2017, har fået jobbet via en opslået stilling. Hver tredje fik job via netværk. Inden for den private sektor giver det dog i lidt højere grad pote at søge utraditionelt, her har seks ud af ti fået job ved at bruge netværk, uopfordret jobsøgning og 'andet'. Set i forhold til virksomhedernes rekrutteringskanaler (Ballisagers årlige analyse) tegner der sig et billede af, at medlemmerne med fordel kan arbejde mere målrettet med uopfordrede henvendelser, LinkedIn og netværksaktiviteter. Derfor vægtes brobygningsarrangementer og messer/konferencer i tilbuddene til medlemmerne.

Vi har desuden spurgt medlemmerne, om de selv oplever, at den aktivering, de har været igennem, har hjulpet dem i processen frem mod det job, de har fået. Svarene gengives i figuren til højre. Den røde søjle viser, hvor mange af de medlemmer, der havde deltaget i en bestemt aktiveringsform, som fandt, at denne konkrete aktivering havde været til hjælp for dem i relation til at få det job, de har fået. Den blå søjle viser, hvor mange der har markeret, at den pågældende aktivering



havde været den vigtigste hjælp til at få jobbet. Hvor jobcentrenes vejledningsforløb gør en forskel for hver femte, er det hele syv ud af ti, der vurderer, at løntilskudsjobbet hjalp dem til at få jobbet. Også opkvalificering og virksomhedspraktik vurderes højt. Her er det næsten tre ud af fem, der vurderer, at dette har hjulpet. Derfor indgår også dialog om virksomhedspraktik som et fast element i kontaktfølgessamtalerne.

#### 4. Om MA's matching-tiltag

MA's tilgang til matching har især fokus på at matche inden for det arbejdsfelt, der bedst svarer til medlemmernes kvalifikationer, og at udvide både virksomhedernes og jobsøgerens syn på akademikernes anvendelsesmuligheder og mobilitet.

MA har i øjeblikket et it-udviklingsarbejde i gang med det formål at skabe et bedre match mellem medlemmets erfaring/kompetencer og konkrete jobopslag, således at relevante jobopslag kan inddrages i rådgivningen. Viden om medlemmets kvalifikationer hentes fra cv på Jobnet, Modulus samt Akademikerbasen og suppleres evt. med informationer via Agillic. Det vil medføre, at konkrete job kan hentes fra diverse jobdatabaser og synliggøres for karriererådgiverne i en fane i Portalen. I en senere fase kan jobforslagene ses af medlemmerne.

Ud fra virksomhedernes egne udtalelser og ud fra analyser fra bl.a. VIVE kan vi se, at de kompetencer, der efterspørges, i vid udstrækning findes hos MA's medlemmer. Alligevel kan det for vores nyuddannede kandidater være svært at lande det første job. Grunden hertil kan formentligt findes i et 'tunnelsyn', som dels hidrører fra utilstrækkeligt fokus på forretningsforståelse på uddannelserne, hvilket bl.a. fører til manglende forståelse for værdien af egne kompetencer blandt de nyuddannede, dels beror på en vanetænkning blandt mange virksomheder, der leder dem til at rekruttere inden for et unødigt snævert felt.

MA's strategi for at løse denne udfordring er at angribe tunnelsynet hos begge parter: Dels at hjælpe den ledige med at udvide søgefeltet fagligt og geografisk (særligt til SMV'er, mindre kendte virksomheder eller brancher med rekrutteringsvanskeligheder som it-branchen), dels at inspirere virksomheder til at søge mere utraditionelle kandidater. Vores indsats kan deles op i de såkaldte brobygningsarrangementer, der er beskrevet tidligere, og i en mere direkte jobformidling.

I kraft af vores deltagelse i Akademikerkampagnen afvikler MA's karriererådgivere årligt ca. 100 virksomhedsbesøg, alle med henblik på at matche ledige med jobåbninger i netop SMV'erne.

MA har lavet et 'arbejdsgiverunivers' på vores hjemmeside, hvor en interesseret virksomhed blandt andet kan uploade stillingsopslag. Disse opslag bliver dernæst sendt til interesserede medlemmer via målrettede nyhedsbreve. Virksomheder opfordres desuden til at kontakte os direkte med akutte behov. Her har vi mulighed for at rekruttere via søgninger i akademikerbasen.dk, via vores daglige møder med ledige medlemmer eller via nyhedsbreve.

## 5. Indsatsen over for opsagte, herunder dimittender

Via nyhedsbreve og samarbejde med DM orienteres opsagte om mulighed for sparring hos MA i opsigelsesperioden. Desuden har MA et samarbejde med GL omkring en intensiv indsats for opsagte gymnasielærere allerede i opsigelsesperioden. Se ansøgning for flere detaljer og læs evt. følgende artikel på Gymnasieskolen.dk: <https://gymnasieskolen.dk/fyrede-laerere-opsoeger-hjaelp-til-karriereskift>

Derudover satser MA på en tidlig og systematisk indsats over for kandidatstuderende og snart-dimittender. Vi ved fra MA's analyser, at dimittender, der har haft fagrelevant studiejob, hurtigere lander relevante job end andre dimittender – og de vurderer samtidig i langt højere grad end de øvrige, at studiejobbet havde betydning for, at de fik deres nuværende job. Derfor vil en del af indsatsen over for de studerende i studieforløbet være centreret om at lande et relevant studiejob og i øvrigt arbejde med praksisrettede cases/opgaver/specialer i løbet af studiet i det omfang studieforordningerne tillader det. De studerende vil løbende modtage nyhedsbreve, mest intensivt i de sidste måneder før dimission.

MA har et tæt samarbejde med universiteterne og tilbyder en række workshops/arrangementer i løbet af studietiden og op til dimission. Desuden er MA's tilbud på de enkelte kontorer åbne for både studerende og vejledere. Der holdes jævnligt netværksmøder mellem universiteternes karrierevejledere og MA's karriererådgivere, så indsatsen på tværs af organisationer skaber mest mulig synergi.

Der er årligt mere end 70 aktiviteter på universiteterne, herunder workshops med værktøjer til jobsøgning, jobmesser/Company dating, cases, Drop in-karrierevejledning, Job i gymnasiet, Din vej til scient.-jobbet m.m.