



# Evaluering

**5 projekter under  
'Pulje til særlig indsats for ledige over 50 år'  
2017-18**

Maj 2019



## INDHOLDSFORTEGNELSE

|           |   |           |
|-----------|---|-----------|
| <b>1.</b> | <b>INDLEDNING</b>                                     | <b>2</b>  |
| 1.1       | Baggrund  | 2         |
| 1.2       | Kort om de 5 projekter – resultater og indsats        | 3         |
| 1.3       | Anbefalinger til indsatsmodel                         | 5         |
| <b>2.</b> | <b>RESULTATER</b>                                     | <b>6</b>  |
| 2.1       | Rekruttering af deltagere                             | 6         |
| 2.2       | Deltagere i job                                       | 6         |
| 2.3       | Opkvalificering / sporskifte                          | 7         |
| <b>3.</b> | <b>DELTAGERVURDERING</b>                              | <b>8</b>  |
| <b>4.</b> | <b>MÅLGRUPPEN</b>                                     | <b>9</b>  |
| 4.1       | 50+ ledighed på landsplan                             | 9         |
| 4.2       | Deltagerprofil – risikofaktorer for langtidsledighed  | 10        |
| 4.3       | Afgrænsning af målgruppen                             | 11        |
| <b>5.</b> | <b>KERNEELEMENTER I INDSATSEN</b>                     | <b>13</b> |
| 5.1       | Planlægning og design af forløb                       | 14        |
| 5.2       | Rekruttering til forløbet                             | 15        |
| 5.3       | Selve forløbet  | 17        |
| 5.3.1     | Afklaring og planlægning – den enkelte deltager ..... | 18        |
| 5.3.2     | Jobsøgning.....                                       | 19        |
| 5.3.3     | Opkvalificering / sporskifte .....                    | 20        |
| <b>6.</b> | <b>FORANKRING</b>                                     | <b>22</b> |
| <b>7.</b> | <b>DE ENKELTE PROJEKTER</b>                           | <b>23</b> |

# 1. INDLEDNING

## 1.1 BAGGRUND

Puljen til 'Særlig indsats for ledige over 50 år', som administreres af STAR, skal understøtte, at der skabes de bedst mulige rammer for at hjælpe ledige seniorer i risiko for langtidsledighed tilbage i job. 5 projekter forankret i a-kasser modtog midler til en 2-årig indsats for målgruppen fra januar 2017 til december 2018.

Projekterne var inspirationsprojekter, som både skulle hjælpe flest muligt ledige seniorer tilbage til arbejdsmarkedet og desuden medvirke til, at skabe viden om, 'hvad der virker', når ledige seniorer skal tilbage i job.

Denne evaluering samler erfaringer på tværs af de 5 projekter samt på de særlige erfaringer, som er gjort i de enkelte projekter, og anbefalingerne herfra vil indgå i arbejdet med 5 nye projekter, som primo 2019 har modtaget midler fra puljen.

Evalueringen bygger dels på projekternes halvårslige statusrapporter samt slutrapporter til STAR dels kvalitative data indsamlet af evaluator via procesunderstøttende aktiviteter som opstartsworkshops og netværks- og projektledermøder undervejs i projektperioden.

### 1.1.1 Læsevejledning

Afsnit 1.2 og 1.3 **sammenfatter resultater og erfaringer** fra de 5 projekter.

Afsnit 2 præsenterer projekternes **kvantificerbare resultater** ift. bl.a. rekruttering af deltagere og deltagernes jobsituation.

Afsnit 3 præsenterer projekternes **deltagerprofil**, herunder risikofaktorer for langtidsledighed.

Afsnit 4 gennemgår **projekternes kerneelementer**, herunder tilrettelæggelse af forløbene, rekruttering, ekskveringen af indsatsen samt efterværn for de deltagere, som ikke lykkedes med at finde job eller starte en uddannelse. For hvert underafsnit er de vigtigste erfaringer samlet i en række anbefalinger.

Afsnit 5 præsenterer projekternes planer for **forankring**.

Afsnit 6 præsenterer **de enkelte projekter** inkl. de vigtigste erfaringer fra de enkelte projekter.

## 1.2 KORT OM DE 5 PROJEKTER – RESULTATER OG INDSATS

De 5 projekter var

- **BUPL-A** (i samarbejde med DSA og DLFA) Turn Around for +50-årige inden for FTF-området
- **FOA** Social- og sundhedshjælper 50+
- **50+ NNF**
- **3F** Midtjyske seniorer tilbage til arbejdsmarkedet
- **Metal** 50+ i job

Samlet set har 1656 ledige over 50 år deltaget i de 5 projekter. Det svarer til 119 % af det forventede antal deltagere i projekternes ansøgninger til puljen. Heraf er 51 % kommet i job efter at have deltaget i forløbet. Der har været stor deltagertilfredshed og de deltagende a-kasser har opbygget stor viden og indsigt i både drivere og barrierer for job hos målgruppen.

*Overblik over projekternes resultater*

|   | <b>Metal</b>   | <b>FOA</b>   | <b>NNF</b>  | <b>3F</b>   | <b>BUPL m.fl.</b>  |
|---|--|--|---|---|--|
| <b>Målgruppe</b>                            | 350 opsagte og ledige medlemmer af Metal a-kasse                       | 450 social – og sundhedshjælper 50+, som har været ledige i mindst 11 uger | 120 medlemmer fra NNF med helbredsproblemer/forældede kompetencer | 120 ledige dagpenge-modtagere 50+ fra 3F i 4 midtjyske afd. | 350 50+ ledige medlemmer fra BUPL-A, DLF-A og DSA, samt 5 andre sundhedsfaglige org. |
| <b>Antal deltagere</b>                      | 897  | 197  | 113   | 114   | 335  |
| <b>Antal (andel) i job</b>                  | 416 (46 %)   | 72 (37 %)  | 62 (53 %)   | 56 (49 %)   | 234 (70 %)   |
| <b>Antal deltagere i sporskifte/opkval.</b> | Mindst halvdelen deltog i opkval. kurser/jobrettet udd. 1 i uddannelse | 5 opkval. til SOSU ass. og 37 deltog i 6 ugers jobrettet/AMU               | 35 har fået job i anden branche                                   | 5 i uddannelse/opkvalificering                              | Enkelte korte opkval.-forløb inden for eget fagområde                                |
| <b>Andet</b>                                |  | 14 sygemeldte, 51 ikke tilknyttet arbejdsmarked af andre årsager           |   | 8 langtidssygemeldt<br>1 ressourceforløb<br>1 efterløn      | 20 sygemeldte  |

Erfaringen fra projekterne er, at alder ikke i sig selv er en risikofaktor for langtidsledighed, men at en række risikofaktorer for langtidsledighed øges, når en ledig har været mange år på arbejdsmarkedet. Herunder at de ledige

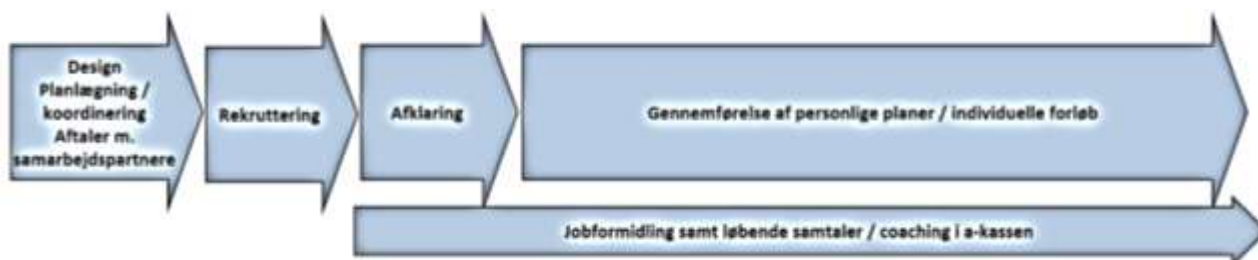
- har været **mange år i samme fag/på samme arbejdsplads** og kan have svært ved at se sig selv i andre job, lige som de **mangler træning i at søge job**.

- har et **efterslæb på opkvalificering** ift. kolleger med en nyere uddannelse og/eller har **behov for opkvalificering** for at kunne skifte spor og søge job inden for en anden branche eller løse nye opgaver inden for deres fagområde.
- har **helbredsproblemer**, der enten er alders- eller livsstilbetingede og/eller en følge af mange år i job med hård fysisk eller psykisk belastning.

Alle 5 projekter har arbejdet med følgende indsatser i deres projektforsløb:

- **Planlægning og design** af forløb, herunder aftaler med leverandører af fx undervisning/kurser mv.
- **Rekruttering/screening** af deltagere
- **Afklaring** af de lediges behov og information om deres muligheder som ledige mhp. at **planlægge** den lediges individuelle strategi for jobsøgning, opkvalificering og/eller sporskifte.
- **Støtte** til at medlemmet fører sin plan ud i livet, dvs. til jobsøgning og/eller opkvalificering eller sporskifte til de deltagere, som har behov for det.

Indsatsen i 4 af de 5 forløb er foregået i hold i løbet af projektperioden og kan illustreres som vist nedenfor. Varigheden af afklaringsdelen har varieret fra 2 dage til 4 uger.



Det 5. forløb i Metal er tilrettelagt som en række workshops, samtaler og temadage tilpasset det enkelte medlems behov.

## 1.3 ANBEFALINGER TIL INDSATSMODEL

Nedenfor præsenteres projekternes vigtigste anbefalinger til en indsats for ledige seniorer. Anbefalingerne uddybes efter hvert afsnit i selve rapporten.

I **tilrettelæggelsen af indsatsen** tages højde for målgruppens særlige behov, dvs. forløbet:

- tilbyder fællesskab og netværk med ledige i samme livsfase/med fælles referenceramme.
- løfter deltagernes selvværd ved at give sparring på at se og bruge erfaringer og kompetencer i nye sammenhænge. Det kan både være undervisere og oplægsholdere samt de andre deltagere på forløbet, der skaber synergi.
- tackler deltagernes mentale barrierer.

### Rekruttering

- Screening af deltagerne sikrer at indsatsen tilbydes ledige med størst risiko for langtidsledighed.
- Giv tilbud tidligt, så den ledige hurtigst muligt får kvalificeret sin jobsøgning og afklaret et eventuelt behov for opkvalificering.
- Hold informationsmøder med mødepligt for at sikre, at alle ledige i målgruppen får en grundig introduktion til forløbet.

### Afklaring og planlægning

- Giv den enkelte deltager hjælp til at kvalificere og udbrede sin jobsøgning, geografisk og til andre brancher. Både via konkret sparring til den enkeltes ansøgninger og CV samt ved at inddrage arbejdsgivere og rollemodeller.
- Giv deltagerne et godt grundlag for at træffe beslutninger i form af viden og overblik over arbejdsmarkedet, egne jobmuligheder, deres kompetencer og muligheder for opkvalificering.

### Individuel støtte

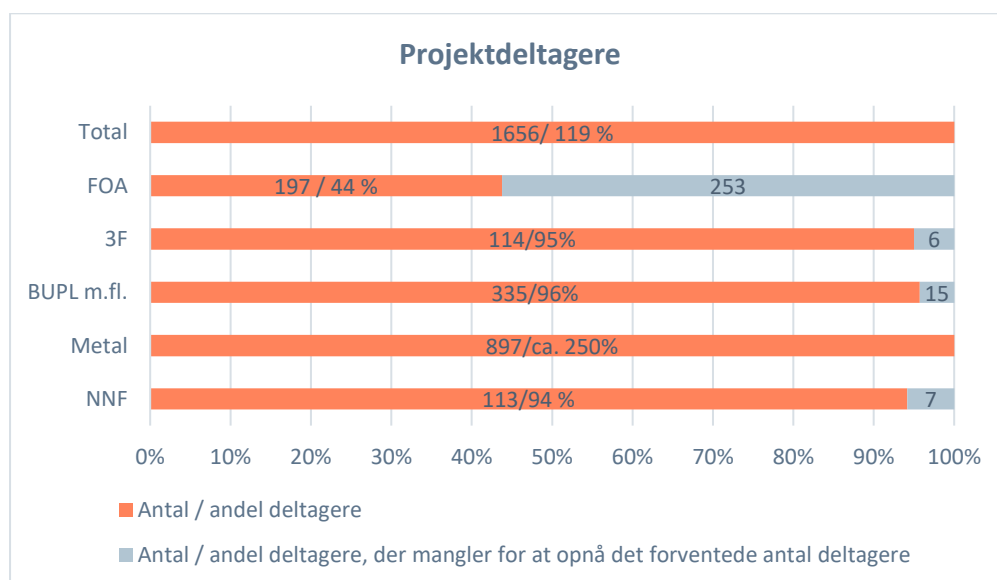
- **Afsæt tid** til refleksion, yderligere research og eventuelt til at 'snuse' til tingene, inden den endelige beslutning om efteruddannelse eller sporskifte tages.
- Vær forberedt på at **tage hånd om problemer ud over ledighed.**

## 2. RESULTATER

Der har i alt været 1656 deltagere i de 5 projekter, svarende til 119 % af det forventede antal deltagere i projekternes ansøgninger til puljen. Heraf er 51 % kommet i job efter at have deltaget i forløbet.

### 2.1 REKRUTTERING AF DELTAGERE

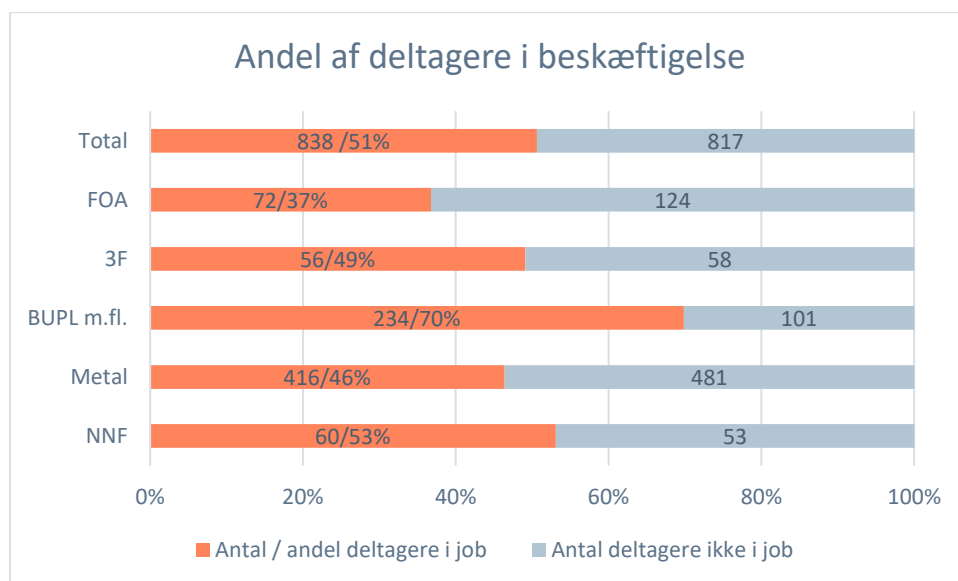
4 af de 5 projekter har rekrutteret flere end eller tæt på det forventede antal deltagere: Metal har haft markant flere deltagere end forventet, mens 3F, BUPL/FTF og NNF er meget tæt på at have nået deres mål. FOA har – primært pga. meget lav ledighed – rekrutteret knap halvdelen af det forventede antal deltagere.



Kilde: projekternes slutrapporter

### 2.2 DELTAGERE I JOB

Der er stor variation i, hvor stor en andel af deltagerne, der er kommet i job i de enkelte projekter. Fra 70 % af deltagerne i BUPL, DSA og DFL-A til 37 % i FOA. Dette skal bl.a. ses i lyset af, at mange potentielle deltagere i FOA kom i job, inden de nåede at komme med i projektet, blev sygemeldt eller ikke var tilknyttet arbejdsmarkedet af andre årsager.



Kilde: projekternes slutrapporter

## 2.3 OPKVALIFICERING / SPORSKIFTE

Alle projekter har haft fokus på at afklare deltagernes muligheder for opkvalificering og efteruddannelse samt brancheskifte mhp. at forbedre mulighederne for job. Deltagernes forudsætninger og interesse for hhv. opkvalificering og sporskifte er varierende, ligesom adgangen til opkvalificering varierer fra faggruppe til faggruppe.

- FOA: 5 deltagere har startet på opkvalificering til SOSU-assistent og 36 har deltaget i 6 ugers jobrettet uddannelse eller AMU-kursus.
- 3F: 1 deltager er startet på uddannelse og 4 har deltaget i opkvalificering.
- BUPL m.fl.: Deltagerne har generelt udvist stor interesse for opkvalificering, men da de ledige fra dette projekt alle har mellemlange uddannelser, har de haft relativt færre tilbud.
- Metal: Ca. halvdelen har deltaget i opkvalificeringskurser og ca. en tredjedel i jobrettet uddannelse, ofte som en del af de faste tilbud til ledige. 41 deltagere har været i et 3 måneders forløb hos ekstern leverandør mhp. hjælp til sporskifte. Heraf opnåede 21 efterfølgende en form for virksomhedstilknytning, heraf størstedelen i virksomhedspraktik.
- NNF: Knap halvdelen af de deltagere, der har fundet i job i projektperioden, har skiftet branche. Deltagerne har haft meget begrænset interesse for opkvalificering, bl.a. pga. dårlige oplevelser med skolegang og fordi de mangler grundlæggende kompetencer for at kunne optages på erhvervsuddannelser.



### 3. DELTAGERVURDERING

De *kvalitative* data fra projektleder- og netværksmøder i projektperioden peger samstemmende på, at der har været stor deltagertilfredshed. Både med indhold, form og ikke mindst synergien ved at indgå i et netværk med andre seniorer.

Det har af forskellige årsager vist sig at være vanskeligt at indsamle *kvantitative* deltagervurderinger på tværs af projekterne. Men de data, der er indsamlet, indikerer ligeledes stor deltagertilfredshed:

**BUPL** m.fl. har indsamlet surveydata fra 10 af 12 hold. Her vurderer

- 97 % at de er blevet bedre klædt på til at finde job
- 88 % at de har ændret deres jobsøgning
- 56 % at de i meget høj grad har fået en større tro på, at de finder et job

**FOA** har indsamlet surveydata fra alle deltagere. Her tilkendegiver

- 92 % at de er blevet mere afklarede om, hvad de skal efterfølgende
- 96 % at de er tilfredse med den plan, de har lavet på afklaringsforløbet
- 79 % at de er blevet inspireret til at prøve noget, de ikke før har prøvet i deres jobsøgning

**Metal** har indsamlet surveydata ifm. de forskellige workshops og temadage, de har afholdt. Her tilkendegiver

- mellem 72 % og 95 % at de er tilfredse med den aktivitet, de har deltaget i. Størst tilfredshed med workshoppen 'Tal dig i job'
- over 90 % har været tilfredse med den sparring, de har fået på workshops
- 50-60 % at de fik større tro på, at de kunne finde job, ny viden om arbejdsmarkedets krav, øje på nye muligheder samt styrket netværk.

## 4. MÅLGRUPPEN

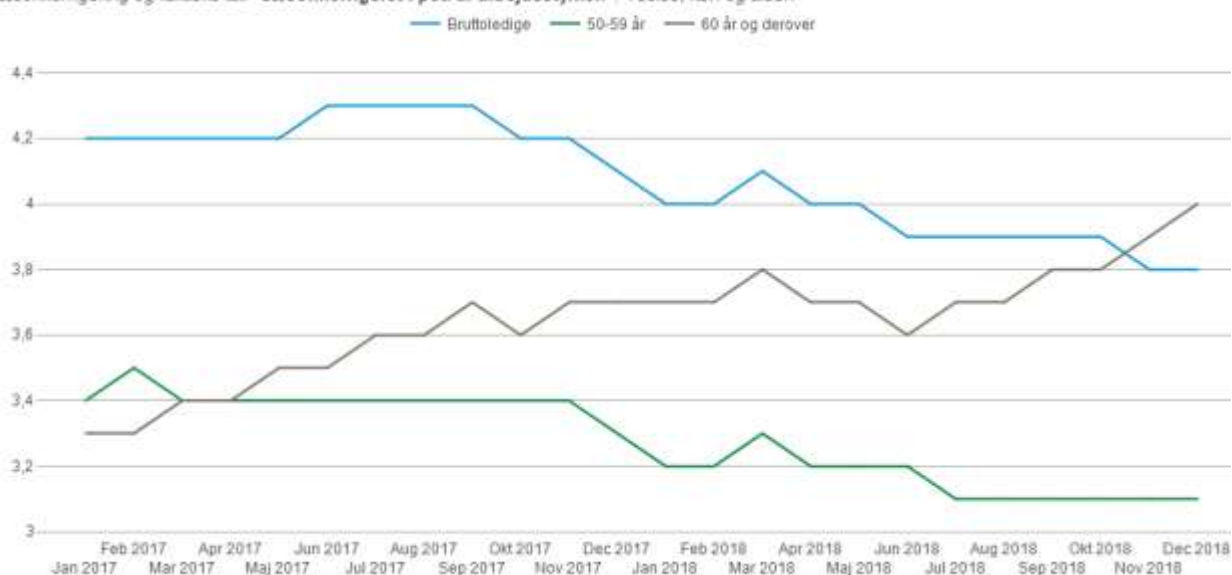
Puljens målgruppe er ledige seniorer, dvs. 50 år eller derover, der er i risiko for langtidsledighed. Samlet set er der tale om en bred målgruppe – faglærte og ufaglærte, kvinder og mænd, nyledige og langtidsledige – som alene har deres alder, deres ledighed samt lang erfaring på arbejdsmarkedet til fælles.

### 4.1 50+ LEDIGHED PÅ LANDSPLAN

Ledigheden har i hele projektperioden været faldende både set ift. hele arbejdsstyrken, medlemmerne i de deltagende a-kasser samt for gruppen mellem 50–59 år. Sidstnævnte har desuden i hele projektperioden ligget ca. 1 % lavere end ledigheden for den samlede arbejdsstyrke. Derimod har ledigheden for de ledige på 60 år og derover været svagt stigende. Fra at ligge på linje med ledigheden for de 50-59-årige i begyndelsen af 2017, var var antallet af ledige over 60 år ved udgangen af 2018 steget fra ca. 6.600 til 7.900, svarende til en stigning på knap 1 %.

#### Fuldtidsledige (sæsonkorrigeret)

Sæsonkorrigering og faktiske tal: Sæsonkorrigeret i pct. af arbejdsstyrken | Ydelse, køn og alder:



Kilde: Danmarks Statistik AUS 07

Hvad angår ledighedsperiodens varighed og andelen af langtidsledige (mere end et år) adskiller de ledige over 50 år sig ikke fra andre aldersgrupper i projektperioden.

## 4.2 DELTAGERPROFIL – RISIKOFAKTORER FOR LANGTIDSLEDIGHED

Det følgende afsnit bygger på projekternes beskrivelser af målgruppen i hhv. statusrapporter og ved drøftelser på netværks- og projektledermøder.

På tværs af de 5 a-kasser er erfaringen, at ledige over 50 år har fælles træk, som kan indikere en øget risiko for langtidsledighed. Det betyder ikke, at alder i sig selv er en risikofaktor, men at en række risikofaktorer for langtidsledighed øges efter mange år på arbejdsmarkedet. Herunder at de ledige

- har været **mange år i samme fag/på samme arbejdsplads** og kan have svært ved at se sig selv i andre job. Fx fordi de har haft en forventning om at blive i jobbet, indtil de trak sig tilbage på efterløn eller pension og derfor ikke har været forberedte på eller tænkt i hverken ledighed eller jobskifte. Derfor har de ofte en tendens til at søge 'kopi-job' af deres tidligere job, hvilket begrænser deres muligheder, både for at komme i betragtning til konkrete job og for at skifte spor til andre brancher eller jobtyper med flere jobåbninger.
- **mangler træning i at søge job**. Bl.a. fordi deltagerne ikke tidligere har været ledige eller hvis ledigheden ligger mange år tilbage. Kobineret med at en del deltagere har svage IT-kompetencer, finder mange det svært at leve op til de formelle krav om at bruge IT-redskaber som fx joblog, jobnet CV og selvbooking. Desuden har en del svært ved at sætte ord på deres kompetencer og erfaringer, ikke mindst hvis de har været mange år på samme arbejdsplads.
- har et **efterslæb på opkvalificering** ift. kolleger med en nyere uddannelse og/eller har **behov for opkvalificering** for at kunne skifte spor og søge job indenfor en anden branche eller løse nye opgaver indenfor deres fagområde. Dvs. at der mangler kurser og efteruddannelse på deres CV. Nogle har ikke fået tilbudt eller har fravalgt opkvalificering. Andre har arbejdet i brancher eller i job, der udfases.
- har **helbredsproblemer**, der enten er alders- eller livsstilbetingede og/eller en følge af mange år i job med hård fysisk eller psykisk belastning. De har ofte til en vis grad lært at kompensere for dette i et job og blandt kolleger, de kender godt, men har svært ved at forestille sig, hvordan de kan gøre dette i et nyt job.

Andre indikatorer på, at et ledigt medlem er i risiko for langvarig ledighed, kan være

- **gentagne ledighedsperioder** mellem flere ansættelser eller vikariater, hvor medlemmet ikke lykkes med at 'bide sig fast' på en arbejdsplads.
- tidligere ansættelse i **branche eller med opgaver, der udfases**, måske med kvalifikationer og/eller kompetencer, der er opbygget i en specifik sammenhæng, hvor der ikke længere er brug for dem.
- **manglende tro på egne muligheder for job** – måske med en stærk følelse af tab og at være blevet 'kasseret' pga. alder.

Den lediges egen tro på job er afgørende for at se egne kompetencer i nye sammenhænge og 'sælge sig selv' overbevisende til en arbejdsgiver og manglende tro risikerer at blive en selvopfyldende profeti.

Omvendt har alle a-kasserne også oplevet, at seniorerne ofte har en **meget stærk arbejdsidentitet** og **ønsker at forblive aktive** på arbejdsmarkedet mange år endnu. De har primært brug for et mentalt 'løft' som modvægt til deres negative forestillinger.

Erfaringen fra de 5 projekter er desuden, at seniorerne – lige som andre ledige – har vanskeligere ved at tro på at de kommer job igen, jo længere de har været ledige. Desuden har projekterne oplevet, at den tætte kontakt til de ledige har givet a-kasserne kendskab til en lille delmængde af deltagerne, som har forskellige sociale problemer ud over ledighed, der udgør barrierer for beskæftigelse, hvis ikke der bliver taget hånd om dem.

#### 4.2.1 I de enkelte projekter

Karakteristikken af deltagerne i de 5 projekter adskiller sig på enkelte punkter:

BUPL-A og FOA oplever, at en relativt stor del af deres deltagere, som har oplevet **stress i deres tidligere job**. Det er særlig den direkte borgerkontakt, som disse faggrupper har, der har virket stressende pga. stigende krav fra borgerne, et oplevet krydspres mellem borgers forventninger og rammer og ressourcer til at løse opgaven og et veludviklet 'servicegen' hos disse faggrupper.

FOA, NNF og 3F har forholdsvis mange ledige i målgruppen, der har **svage læse/skrive/regne kompetencer** og **svage IT-kompetencer** og derfor fx har vanskeligt ved at opfylde krav til ledige om brug af joblog, udarbejdelse af CV mv.

Disse tre a-kasser har desuden flere ledige med gener som følge af **fysisk nedslidning** og derfor et ønske om at skifte spor til job eller brancher med mindre fysisk krævende arbejdsopgaver.

Metal har alene optaget **nyledige** på deres forløb, mens de øvrige projekter har optaget både opsagte, nyledige og ledige med længere ledighed bag sig.

### 4.3 AFGRÆNSNING AF MÅLGRUPPEN

Afgrænsning af målgruppen og målgruppens særlige behov har løbende været drøftet blandt projekterne i hele projektperioden:

- **Er 50 år det mest hensigtsmæssige tidspunkt for at sætte ind med en særlig indsats?** Er det evt. relevant at sætte tidligere ind i faggrupper, der har været længe på arbejdsmarkedet og/eller haft særligt udfordrende job? Eller er det for tidligt jf. den relativt lave ledighed for de 50–59-årige?
- **Har seniorer overhovedet andre behov for støtte til deres jobsøgning end yngre ledige?** Kan der evt. tages højde for dette i a-kassernes generelle indsats for ledige eller kræver det en særlig indsats.

- **Bruges ressourcerne bedst ved at tilbyde en særlig indsats til alle ledige over 50 år?** Eller er der behov for en yderligere selektering for at sikre at indsatsen tilbydes til de ledige, som har størst behov for støtte til at komme tilbage i job? Fx ved at hæve aldersgrænsen til 55 år i nogle fag?

Den generelle erfaring blandt a-kasserne er, at det har givet rigtig god mening at tilbyde en særlig indsats til ledige over 50 år for hurtigst muligt at tage hånd om evt. udfordringer med at komme tilbage i job.

Dels for at seniorerne **hurtigst muligt får kvalificeret deres jobsøgning**. Herunder både brug af IT-redskaber, udarbejdelse af en realistisk jobsøgningsstrategi samt støtte til at se, hvordan de kan bruge deres kompetencer i nye sammenhænge.

Dels for – på lidt længere sigt - at **undgå tilbagetrækning 'i utide'** ved at begynde på opkvalificering, der sikrer, at seniorerne er en attraktiv arbejdskraft og – hvis der er behov for det – kan skifte spor til andre brancher eller arbejdsopgaver, hvor der kan tages højde for deres behov for mindre belastning, fysisk såvel som psykisk.

#### **Anbefalinger**

Hurtig indsats for ledige 50+ for at sikre, at der tages hånd om udfordringer, som især er aktuelle, for ældre ledige, som

- har været længe i samme branche/samme arbejdsplads
- mangler træning i at søge job
- har et efterslæb på formel uddannelse og opkvalificering
- har problemer med helbredet – fysisk såvel som psykisk
- ser sin alder som en barriere for at finde nyt job.

## 5. KERNEELEMENTER I INDSATSEN

De 5 projekter har overordnet bestået af følgende kerneelementer:

- **Planlægning og design** af forløb. Herunder indgå aftaler med leverandører af undervisning og kurser samt koordinere indsatsen i a-kassernes lokalafdelinger i overensstemmelse med de overordnede rammer og mål for projektet.
- **Rekruttering** af deltagere. I 4 projekter via information til målgruppen, mens det 5. – Metals projekt 50+ i job – har gennemført en screening af alle nyledige, kombineret med en informationsindsats.
- **Afklaring** af de lediges behov og information om deres muligheder som ledige mhp. at **planlægge** den lediges individuelle strategi for jobsøgning, opkvalificering og/eller sporskifte. I 4 projekter via holdforløb med en varighed på 2 dage (NNF) til 4 uger (3F), mens Metal har tilbudt deltagerne samme indsats som øvrige ledige suppleret med tilbud målrettet de +50-årige.
- **Støtte** til at medlemmet fører sin personlige strategi ud i livet ift.
  - **jobsøgning**
  - **opkvalificering**
  - **sporskifte**

afhængigt af, hvad den ledige har valgt at fokusere på. De individuelle forløb er suppleret med samtaler, coaching, karriererådgivning, netværksmøder mv. Varigheden af disse forløb har varieret, men i praksis har a-kasserne bibeholdt kontakten til de ledige frem til de er kommet i job og bidrog til at deltagerne kunne opretholde kontakten til hinanden. Projekterne har dermed også haft en form for **efterværn** for deltagerne, selvom dette ikke var planlagt fra start.

Metals projekt adskiller sig fra de øvrige 4 ved, at de ledige seniorer er blevet tilbudt workshops, temadage, coachende samtaler mv., som er tæt forbundet med den indsats, som i øvrigt tilbydes ledige medlemmer, men med særlige tilbud målrettet de +50-årige. Se bilag for detaljer om de enkelte projekter.

## 5.1 PLANLÆGNING OG DESIGN AF FORLØB

**Den indledende planlægning** er sket i forbindelse med projekternes puljeansøgninger, hvor projekterne i det overordnede design af deres forløb, har trukket på deres indgående kendskab til målgruppen, deres udfordringer og behov samt tidligere erfaringer med 'hvad der virker' for deres medlemmer. Projekterne har videreudviklet på dette internt eller i samarbejde med leverandører og lagt op til at der kunne justeres undervejs. Projekternes planlægning og design har i løbet af projektperioden vist sig at have været realistisk idet der kun er sket mindre ændringer, hvilket projekterne selv vurderer bundet i deres indgående kendskab til målgruppen.

**Projekternes samarbejde med leverandører af undervisning** på de indledende forløb har været en kilde til gensidig inspiration og læring for begge parter og har tilført a-kasserne ny viden om bl.a. jobsøgningsstrategier, muligheder for opkvalificering, undervisningsmetoder og netværksdannelse blandt deltagerne. Under indsatsen med at tilrettelægge forløbet, har det været vigtigt at opnå en fælles forståelse af indholdet og afviklingen af det enkelte forløb og om nødvendigt at få tilrettet leverandørens 'hyldevarer', så det matchede målgruppen og målsætningen i det enkelte projekt.

Erfaringen er, at det har været en fordel at undervisere og oplægsholdere kender målgruppen på forhånd, så de kan møde deltagerne i øjenhøjde og kender brancherne, samtidig med at give plads til en vis metodefrihed for den enkelte underviser og dermed tilføre a-kasserne ny viden om indsatsen.

Ift. **samarbejde med kursusudbydere af konkrete opkvalificeringsforløb**, har fokus været på at sikre formidling af opkvalificeringsforløbene til deltagerne på en overskuelig måde, herunder at koordinere uddannelses- og erhvervsvejledning, hjælp til økonomisk overblik og udarbejdelsen af en realistisk uddannelsesplan. Den komplekse indsats med at planlægge opkvalificeringsforløb har sjældent kunne ske på forhånd, da den også afhænger af deltagerens ønsker og behov for opkvalificering, som først afklares, når forløbet er i gang.

A-kasserne har løbende haft **kontakt til jobcentre** for at sikre at de ledige i målgruppen kunne deltage i forløbet for 50+. Erfaringen er, at det ikke er nok at informere jobcentrets ledelse om forløbet, da informationen ikke nødvendigvis når ud til de relevante sagsbehandlere ad den vej. Det har været tidskrævende, især for projekter der har samlet deltagere fra flere forskellige jobcentre.

Projekterne har medført behov for **samarbejde mellem a-kasserne centralt og deres lokale afdelinger**. De centralt forankrede projekter har skullet sikre ejerskab til projektet i lokalafdelingerne. Både for at sikre rekruttering til projektet samt udbrede viden om metoder og målsætninger. Dette har ofte krævet en større indsats, bl.a. ved informationsmøder og via drejebøger for indsatsen samt opfølgende kontakt. De lokalt forankrede projekter har undervejs i forløbet arbejdet for at udbrede viden og erfaringer til a-kassen centralt og til andre lokalafdelinger.

**Samarbejdet mellem 3 forskellige a-kasser om ét forløb** (BUPL-A, DLF-A og DSA) vurderes meget positivt. Det faglige fællesskab på tværs af organisationer har givet en god synergi i såvel projektgruppen som blandt deltagerne. Tværfagligheden forudsætter dog ifølge projektet, at der er

tale om fagligheder, der minder om hinanden, så deltagerne kan drage fordel af samme type indsats og af at være i samme netværk samt har interesse i samme type af arbejdsgivere.

#### Anbefalinger til planlægning og design af forløb

- Tag udgangspunkt i a-kassens eksisterende erfaringer om, 'hvad der virker' for at hjælpe ledige i job
- Find undervisere og oplægsholdere til de indledende afklarende forløb, som har
  - et godt kendskab til målgruppen og deres behov, så undviserne kan møde deltagerne i øjenhøjde
  - stor faglighed ift. at motivere og inspirere mhp. at øge deltagerens selvværd
  - branchekendskab og grundlæggende viden om mulighederne for opkvalificering
- Tag kontakt til relevante kursusudbydere og undersøg mulighederne for opkvalificering Find evt. kontaktpersoner, som kan hjælpe med at finde løsninger, når deltagerne er afklarede omkring deres behov for efteruddannelse og opkvalificering
- Afsæt ressourcer til at informere jobcentret om forløbet
  - Overordnet om projektet til jobcentrets ledelse, inkl. teamledere, der er ansvarlige for målgruppen
  - Relevante medarbejdere i jobcentret om konkrete deltagere, evt. med samme informationsmateriale, som det, der udarbejdes til deltagerne
- Afsæt ressourcer til at udbrede forløbet til andre afdelinger
  - Hvis projekter er centralt forankret: Inddrag lokalafdelingerne tidligt for at sikre ejerskab og for at kunne tage højde for lokale forhold
  - Hvis projektet er lokalt forankret: Informer om projektets resultater, fx på repræsentantskabsmøder, TR-netværk, i medlemsblade mv
- Samarbejde på tværs af a-kasser kan give synergi, men forudsætter, at deltagerne har samme faglighed og kan drage fordel af samme type indsats.

## 5.2 REKRUTTERING TIL FORLØBET

Projekterne har tilbudt deltagelse til alle ledige medlemmer over 50 år ved at **informere bredt** om tilbuddet fx i medlemsblade, via a-kassens webside, på informationsmøder og ved samtaler med ledige. Den brede information har i nogle tilfælde medført en grad af 'selvvisitering', hvor de stærkeste ledige bød ind på at deltage i de første forløb. Projekterne har derfor efterfølgende været meget bevidste om at gøre en særlig indsats for at nå de ledige, som de vurderede havde størst behov for hjælp til at komme videre med jobsøgning og/eller efteruddannelse.

**Rekrutteringsindsatsen** kan ses som en tragt, hvor den generelle information om forløbet blev bredt ud til alle ledige over 50 år og hvor den efterfølgende mere fokuserede indsats, for at nå de ledige med størst behov for støtte, er sket med afsæt i de lokale afdelingers indgående kendskab til de ledige og deres historik på arbejdsmarkedet.

Der er positive erfaringer med at informere om forløbet **tidligt i ledighedsperioden**, fx ved første samtale i a-kassen. Bl.a. fordi nogle ledige har brug for tid til at overveje evt. ønsker om sporskifte og efteruddannelse. Hvis den ledige når at komme i job forinden, er der ingen skade sket og hvis ikke, betyder det at den ledige hurtigt får kvalificeret sin jobsøgning.



**Informationsmøder med mødepligt** har vist sig at fungere godt, fordi det giver mulighed for en grundig information om de forskellige aktiviteter i forløbet og for at de ledige kan stille spørgsmål. Der er gode erfaringer med, at underviserne og/eller tidligere deltagere i forløbet er med på informationsmøderne, så deltagerne kan se underviserne an, opleve overensstemmelse mellem information fra undervisere og a-kassemedarbejdere, samt få en konkret beskrivelse af forløbet. Rammerne for informationsmødet kan dermed medvirke til, at deltagerne føler sig mødt og til at nedbryde barrierer hos de ledige, som tidligere har haft negative oplevelser med forløb for ledige.

Projekterne har brugt en del ressourcer på **personlig kontakt** til ledige, som a-kassens medarbejdere vurderer, har særligt behov for hjælp og støtte. Fx ledige, som har relativt kort tid tilbage af deres dagpengeperiode. Når disse ledige ikke har tilmeldt sig forløbet af sig selv, har a-kassens medarbejdere 'nudget' dem med telefonopkald, hvor de bl.a. har fortalt mere om forløbet og undersøgt, hvad der er årsagen til, at de ledige ikke har meldt sig til. Deltagelse i forløbet har som udgangspunkt været frivillig, men projekterne vurderer også, at nogle deltagere har brug for ekstra overtalelse og for at der evt. findes løsninger på barrierer for at deltage. Fx at de har svært ved at være sammen med mange nye mennesker på et holdforløb.

Udarbejdelsen af **informationsmaterialet** afhænger af målgruppen og bygger på a-kassernes kendskab til, hvordan de mest effektivt kommunikerer med deres medlemmer. Desuden har projekterne hver især udarbejdet materiale, der henvender sig specifikt til medlemmerne 50+. Projekterne har gode erfaringer med en grafisk fremstilling af forløbets elementer, som selvsagt skal matche deltagerens behov for støtte.

Flere projekter har oplevet, at nogle ledige ikke bryder sig om at komme i '50+ boksen', men samtidig er andre glade for, at materialet henvender sig til netop deres aldersgruppe, fordi de på andre forløb har oplevet, at de ikke havde meget tilfælles med fx nyuddannede ledige.

Responser fra medlemmerne har bl.a. været, at de er glade for at 'føle sig set' og værdsætter at a-kassen har tilbud, som særligt tager højde for 50+ medlemmernes ønsker og behov og hvor de er sikre på at møde andre ledige, hvis udfordringer og erfaringer ligner deres egne.

**Rekruttering på tværs af faggrupper**, som har fælles referenceramme og/eller samme uddannelsesniveau, evt. har samme interesse for at skifte spor til et andet fag eller branche, kan medvirke til at samle deltagere nok til holdundervisning uden lange ventetider. Også **løbende optag**, når forløbet er designet til dette, gør det muligt at udnytte pladserne på forløbets hold bedst muligt, ligesom flere projekter har rekrutteret lidt flere deltagere end beregnet, for at frafald ikke fører til for små hold.

#### Anbefalinger til rekruttering

- Benyt de kommunikationsformer, som erfaringsmæssigt er mest effektive ift. ledige medlemmer
- Informer tidligt i ledighedsperioden
- Beskriv aktiviteterne på forløbet så konkret og enkelt som muligt, fx ved at præsentere det overordnede program for forløbet

- Målret materialet til målgruppen. Fx med billeder af personer 50+ og ved at beskrive mulighederne for at møde andre ledige på samme alder
- Vær forberedt på at bruge flere kommunikationsplatforme, fx omtale i fagblade, direct mail og CV-samtale med den ledige
- Hold informationsmøder med mødepligt for at sikre, at alle ledige i målgruppen får en grundig introduktion til forløbet
- Inviter gerne undervisere med til informationsmødet og hold evt. mødet i lokalerne, hvor forløbet skal foregå
- Afsæt ressourcer til at følge op på informationsmøderne med personlig kontakt til de ledige, som vurderes at have størst brug for hjælp til at komme videre i job og/eller med efteruddannelse.

### 5.3 SELVE FORLØBET

En af de største udfordringer for de ledige over 50 år er iflg. projekterne de lediges oplevelse af at være 'valgt fra' pga. alder, som beskrevet i afsnittet om deltagerprofil. Forløbet går derfor grundlæggende ud på at give deltagerne tro på, at de kan komme videre, ved at give dem redskaber til at optimere deres jobsøgning og/eller styrke deres employability via efteruddannelse.

Ifølge projekterne er en meget vigtig forudsætning for et vellykket forløb, **at den ledige føler sig set og hørt og oplever, at de ikke står alene** med udfordringerne som ledig.

De **fysiske rammer** kan medvirke til at understøtte en god start på forløbet, fx ved

- at afholde forløbet i indbydende lokaler
- at en receptionist eller lign. tager imod og viser vej til lokalerne første dag
- at byde på morgenkaffe den første mødedag
- at en ledende medarbejder fra a-kassen byder velkommen.

Når de 5 projekter skal pege på den absolut vigtigste faktor for et vellykket forløb, er det **synergien blandt deltagerne**. Dels oplever deltagerne, at de kommer ud af den isolation, der kan ligge i at være ledig, og at opleve, at de ikke står alene med deres udfordringer. Dels har deltagerne vist sig at være gode sparringspartnere for hinanden både ift. jobsøgning og sporskifte til andre brancher eller nye arbejdsopgaver. Underviserne har støttet netværksdannelsen fx ved at lade deltagerne arbejde sammen i mindre grupper og ved at foreslå fælles sociale aktiviteter, men det er også i mange tilfælde opstået spontant.

Kombinationen af **gruppeforløb og individuelle samtaler** giver mulighed for både at behandle de fælles udfordringer og dykke ned i den enkelte deltagers ønsker og behov for støtte. Gruppeforløbet giver mulighed for at deltagerne kan inspirere og lære af hinanden, mens de individuelle – og i mange tilfælde coachende - samtaler giver mulighed for at den enkelte deltager finpudser sin plan for jobsøgning og opkvalificering.

De individuelle samtaler med underviseren, der ikke er en del af a-kassen, giver desuden deltagerne en **rummelighed**, der gør det muligt for dem at drøfte barrierer, de ikke ønsker at drøfte med a-kassen, dvs. problemer ud over ledighed som fx sociale problemer. Erfaringen er, at disse samtaler – selvom de er fortrolige – på et overordnet plan har givet a-kasserne bedre indblik i de lediges barrierer og dermed også bedre muligheder for at sætte indsatser i gang, der hjælper målgruppen som helhed med at overvinde barriererne.

A-kasserne har ikke haft et decideret **efterværn** for de deltagere, der ikke kom i job eller uddannelse, men har i princippet arbejdet videre med deltageres individuelle planer. Nogle a-kasser har tilbudt deltagerne mulighed for at mødes med hinanden både med deltagere fra deres eget hold og på tværs af hold. Andre deltagere har holdt kontakten ved lige i Facebook-grupper og ad den vej bl.a. formidlet jobåbninger til hinanden.

#### Anbefalinger til rammerne for forløbet

- Tag godt imod deltagerne fra start
- Understøt at deltagerne lærer hinanden at kende og danner netværk
- Kombiner gruppeforløb med individuelle samtaler
- Vær forberedt på at tackle, at nogle deltagere kan have problemer ud over ledighed
- Afsæt ressourcer til at arbejde videre med de deltagere, som ikke finder job eller kommer i gang med en uddannelse i forløbet.

### 5.3.1 Afklaring og planlægning – den enkelte deltager

Målet med afklaringen er, at den ledige får et klart billede af, hvad de kan og vil og en skræddersyet plan for, hvordan de kan realisere denne.

En del af afklaringen går derfor ud på at give de ledige et helikopterperspektiv på deres udfordringer og konkrete eksempler på, hvordan disse udfordringer kan tackles, så de får genopbygget deres selvværd og får nye vinkler på, hvordan de kan 'sælge' eller udbygge deres kompetencer.

**Empowerment** har spillet en stor rolle i forløbenes afklarende fase. Projekterne lægger derfor vægt på at tilføre deltagerne **ny viden**, som sætter dem i stand til at agere på nye måder og med større sikkerhed. Fx om

- **formelle krav til ledige.** Derfor indgår undervisning i de IT-redskaber, den ledige skal bruge i kontakten til jobcentret og a-kassen, i flere af forløbene.
- **øget bevidsthed om egne kompetencer** – faglige såvel som personlige. Udover oplæg fra underviseren, udarbejdelse af personprofiler mv., sker det også spontant i sparring og gensidig inspiration deltagerne imellem.
- **arbejdsmarkedet** og de krav, der stilles indenfor de lediges fagområde – både generelt og helt konkret ved at en personaleansvarlig fra en lokal virksomhed besøger projektet.

**Varigheden** af afklaringsindsatsen har varieret i projekterne. Da denne del af indsatsen har karakter af undervisning, valgte NNF at lave et kort forløb på 2 dage for at gøre det overskueligt, også for ledige, der normalt ville vælge den type tilbud fra 3F og BUPL m.fl. har modsat valgt at afsætte 3 uger for at give deltagerne god tid til denne proces.

Generelt er erfaringen, at deltagerne har brug for en **mental afklaring**, der sætter dem i stand til at flytte deres fokus, genoverveje deres strategi og ønsker til deres arbejdsliv. De har derfor ofte brug for tid til at reflektere – og evt. også afprøve – de nye muligheder, de præsenteres for på afklaringsforløbet. Men der er også gode erfaringer med at et relativt koncentreret program med et 'bombardement' af ny viden og inspiration, medvirker til at 'flytte' deltagerens mindset, bl.a. fordi de efter en periode med stilstand (ledighed) oplever, at der endelig sker en positiv udvikling, som de selv har indflydelse på.

Projektlederne peger på, at hvor deres medlemmer i job ofte via deres arbejdsplads og/eller pensionsordning kan få støtte til at afklare deres ønsker til deres arbejdsliv og tackle evt. problemer, mangler de ledige ofte denne mulighed. Dermed bliver forløbenes afklaring også en form for seniorkurser, som hjælper deltagerne til at få overblik over, hvordan de ønsker deres sidste år på arbejdsmarkedet skal være.

#### **Anbefalinger til afklaring og planlægning**

- Giv deltagerne et godt grundlag for at træffe beslutninger, fx
  - Viden om arbejdsmarkedet lokalt og regionalt
  - Viden om jobmulighederne indenfor deres fagområde
  - Overblik over deres egne kompetencer – ikke mindst ved at få sat ord på 'tavs viden' om deres erfaringer og uformelle kompetencer samt identificere 'hullerne' i deres kompetencer
  - Overblik over uddannelsesmuligheder, herunder krav til optagelse, økonomiske vilkår mm.
- Vær forberedt på, at deltagerne ofte har brug for en mental afklaring. 'Hvad kan jeg?' 'Hvad vil jeg?' Afsæt derfor tid til refleksion og til evt. at prøve tingene af i praksis.

### 5.3.2 Jobsøgning

Som nævnt har en del af deltagerne ikke været ledige i mange år. De har derfor ikke spekuleret i at 'sælge sig selv' til en arbejdsgiver og kender måske ikke de formelle krav til ledige, herunder brug af Jobnet CV mv. Andre deltagere er 'kørt fast' i en bestemt måde at søge job eller søger 'kopi-job' fordi de har svært ved at se deres kompetencer i nye jobsammenhænge eller i det hele taget sætte ord på deres kompetencer. Projekterne har derfor haft fokus på, at deltagerne får en grundig og individuel støtte til **'håndværket' jobsøgning**. Dvs. at der i projekterne både er arbejdet med den enkelte deltagers brutto-CV og ansøgninger, 'elevatortalen', personlig fremtræden ved jobsamtaler mv. samt til de formelle krav til at opfylde rådighedskravene. Målet er at deltagerne får sparring til at lægge deres personlige jobsøgningsstrategi og at de får gennemslagskraft over for arbejdsgivere.

Indsatsen i disse projekter for ledige over 50 år adskiller sig især fra andre jobsøgningskurser ved at der har været særligt fokus på at give deltagerne **nye øjne på deres mange kompetencer og erfaringer, som er resultatet af et langt arbejdsliv**. Målet er at tilføje deltagerens CV og ansøgninger nye vinkler samt løfte deltagerens selvværd. Ikke mindst de uflaglærte ledige, der ofte har en opfattelse af at de 'ikke kan noget', fordi de ikke har papir på deres kompetencer.

Desuden har projekterne støttet deltagerne i at **målrette deres jobsøgning**. Dels til at gå efter de job, hvor der er størst chance for job, dels til at målrette den enkelte ansøgning til det opslåede job. Sideløbende har deltagerne fået hjælp til at **brede deres jobsøgning ud** for at øge deres muligheder for job, fx til et større geografisk område samt til nye brancher og andre arbejdsopgaver, hvis de ønsker at skifte spor.

Flere af projekterne har **inviteret arbejdsgivere** til temadage eller til at holde oplæg for deltagerne på holdet. Målet har bl.a. været at give de ledige et indblik i, hvordan virksomheden rekrutterer og hvilke kompetencer – personlige såvel som faglige – arbejdsgiveren efterspørger, så deltagerne hører det 'fra hestens egen mund' frem for underviserere eller a-kassemedarbejdere. Deltagerne har fået mulighed for at stille spørgsmål direkte til arbejdsgiveren, evt. få feedback på CV og ansøgning og der har desuden været enkelte eksempler på at deltagerne er kommet i job hos en arbejdsgiver, der var på besøg.

#### Anbefaling til jobsøgning

- Giv deltagerne et 'brush up' på jobsøgning. Både ift. de formelle krav og deltagerens personlige CV, fremtræden mm.
- Støt deltagerne i at se deres kompetencer og erfaringer med nye øjne
- Støt deltagerne i at målrette deres jobsøgning til de områder, hvor der er størst mulighed for job
- Støt deltagerne i at brede deres jobsøgning ud, fx i et større geografisk område, til andre brancher eller nye arbejdsopgaver, hvis deltagerne ønsker at skifte spor
- Inviter arbejdsgivere til temadage eller til at holde oplæg for de ledige mhp. at de ledige kan få konkrete og praksisnære råd til deres jobsøgning. Vær opmærksom på at invitere arbejdsgivere, der ansætter de faggrupper, der er repræsenteret blandt de ledige for at skabe de bedst mulige chancer for jobmatch.

### 5.3.3 Opkvalificering/sporskifte

Andelen af deltagere, der har ønsket at opkvalificere sig eller skifte branche har været **mindre end forventet**. Det skyldes iflg. projektlederne bl.a. den faldende ledighed i projekperioden, men også at det kan være kompliceret at få overblik over mulighederne for efteruddannelse og at få lagt en uddannelsesplan inden for dagpengeperioden, ligesom man oplever, at der er store variationer i de enkelte jobcentres praksis på området.

Desuden har projekterne oplevet at deltagerne

- kan have svært ved at gå fra at være '**ekspert til novice**' og i det hele taget har svært ved at forlige sig med tanken om at skulle 'tilbage på skolebænken'
- primært ufaglærte – har brug for at tilegne sig grundlæggende kundskaber indenfor fx dansk, matematik og IT for at kunne mødekomme adgangskrav til kompetencegivende uddannelser
- primært har fokus på **job frem for opkvalificering** i den første tid som ledig og generelt har behov for betænkningstid inden de beslutter sig for uddannelse. Det betyder mindre tid til uddannelse inden for dagpengeperioden
- ofte har brug for både **erhvervsvejledning og uddannelsesvejledning** – dvs. for at afklare hhv. mulighederne for job i andre brancher, jobtyper og arbejdsopgaver og for adgangskrav, mulighed for merit mv.

Det betyder ikke, at deltagerne ikke har interesse for efteruddannelse, men at der skal en særlig indsats til og evt. at de ledige præsenteres for lettilgængelige og overskuelige tilbud, der kan gennemføres inden for dagpengeperioden, evt. i moduler, som kan give de tøvende 'blod på tanden' for mere uddannelse. Og sidst men ikke mindst at efteruddannelsen klart øger deres chancer for job.

Mange deltagere har vist interesse for at **skifte fag**, men få har gjort det. Bl.a. fordi de ikke ønsker at slippe deres faglighed når det kommer til stykket, men også fordi de ikke altid har et særligt klart billede af hvilke krav der stilles i andre fag og brancher.

Iflg. projektlederne er deltagerne ofte trætte af bestemte arbejdsopgaver, mens de stadig gerne vil udføre andre opgaver. Flere 'sporskiftere' er derfor nået til en erkendelse af, at de ønsker at blive i deres fag, men ikke nødvendigvis udføre alle de opgaver, de hidtil har haft.

På projektledermøder blev der drøftet forskellige ideer til at støtte ledige, der ønsker at skifte spor, men ideerne blev ikke realiseret.

#### **Anbefalinger til opkvalificering**

- Præsenter de ledige for overskuelige tilbud, der kan gennemføres inden for dagpengeperioden og som klart øger chancen for job
- Præsenter tilbud og muligheder for efteruddannelse tidligt i dagpengeperioden, da mange har brug for betænkningstid, inden de springer ud i en uddannelse
- Støt den ledige i at afklare sin økonomiske situation under uddannelse.

#### **Idéer til at fremme sporskifte**

- Tværfaglige temadage eller forløb
- Snusepraktikker på hhv. virksomheder og uddannelsessteder.

## 6. FORANKRING

Alle projekter havde ved projektets slutning planer for, i variende omfang, at arbejde videre med indsatsen.

**Metal** implementerer tilbuddet til de ledige 50+, dvs. fortsætter og udvikler screeningen af alle ledige og integrerer tilbud til målgruppen i viften af tilbud og vil som andre tilbud løbende blive taget op til vurdering mhp. at justere tilbuddet.

**NNF** har ikke konkret implementeret tilbuddet, da der primo 2019 er sket strukturændringer i a-kassen. Men erfaringerne videreføres primært ift. målrettet vejledning om uddannelsesmuligheder tidligt i ledighedsperioden. Desuden arbejdes der på at indgå et tættere samarbejde med AOF lokalt om tværfaglige inspirationskurser og jobsøgningskurser.

**FOA** ønsker at videreføre erfaringerne fra projektet via deltagelse i a-kasseforsøget, hvor erfaringerne vil udmøntes i kontaktføreløbet med udsatte medlemmer. Der afholdes derfor kurser for sagsbehandlere, der har samtaler med medlemmerne og udarbejdes en håndbog for vejledning og indsats for udsatte medlemmer.

**BUPL, DL-A og DSA** har fortsat samarbejdet og udvidet indsatsen med DSL i et nyt projekt finansieret af puljen. Det nye projekt bygger i høj grad på erfaringerne fra det første, men med (endnu) større fokus på at fremme deltagernes ejerskab samt at tilbyde opkvalificering.

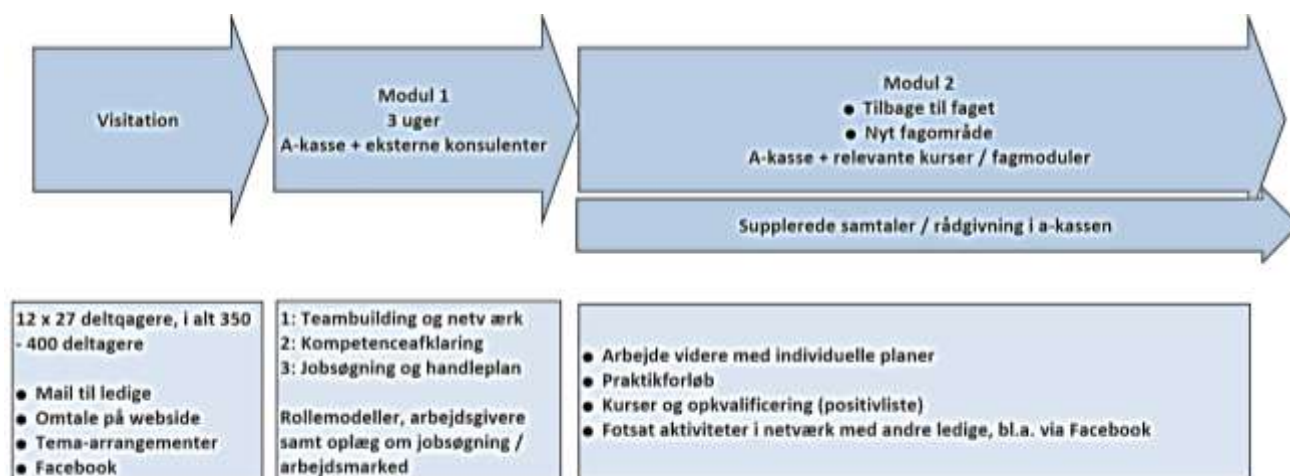
**3F** har udvidet samarbejdet til også at omfatte FOA og HK i et nyt projekt, som bygger videre på erfaringerne fra det første projekt. Også her vil man øge fokus på efteruddannelse.

## 7. DE ENKELTE PROJEKTER

Nedenfor gennemgås de enkelte projekter samt den vigtigste læring for det enkelte projekt ud over de fælles erfaringer for projekterne, som er behandlet tidligere.

### 7.1 TURN AROUND FOR +50 ÅRIGE INDEN FOR FTF-OMRÅDET

Et samarbejde mellem BUPL-A, DSA og DLFA. Projektet har været forankret i BUPLs a-kasse.



Deltagere var både opsagte, nyledige og medlemmer med længere ledighed.

I modul 1 stod eksterne konsulenter for de enkelte elementer i forløbet, mens a-kassemedarbejdere deltog for at få større indsigt i deltagergruppen.

I fase 2 stod a-kassernes vejledere for samtaler og rådgivning og de ledige havde mulighed for at mødes løbende. Opkvalificering blev tilbudt via eksisterende redskaber, men har ikke været benyttet.

#### Vigtigste erfaringer:

- Deltagernes **tro på job** er afgørende. Der arbejdes med dette ved at give deltagerne viden og redskaber til selv at tage ansvar for og blive i stand til mere kvalificeret jobsøgning samt ved at understøtte netværksdannelse blandt deltagerne, som støtter og inspirerer hinanden.
- **Fagligt fællesskab** på tværs af organisationer opleves som givende og inspirerende. Forudsætningerne for, at dette har fungeret godt, vurderes af projektledelsen bl.a. at være tilpas ens uddannelsesniveaue og faglighed samt arbejdsfelter med et vist overlap.
- **Erfaringer fra projektet overføres til andre målgrupper og videreføres for seniorerne.** Herunder hurtig indsats med fokus på afklaring, hjælp til selvhjælp samt mental bearbejdning af barrierer, som bl.a. indgår i et kommende fælles projekt mellem de tre a-kasser samt Socialpædagogernes a-kasse. Deltagere, som ikke er kommet i job eller har ændret jobsøgningsmønstre slippes således ikke.



## 7.2 FOA – SOCIAL- OG SUNDHEDSHJÆLPER +50

Landsdækkende projekt, som er koordineret centralt i samarbejde med lokale afdelinger. Der er gennemført forløb i Aalborg, Randers, København og Midtjylland.



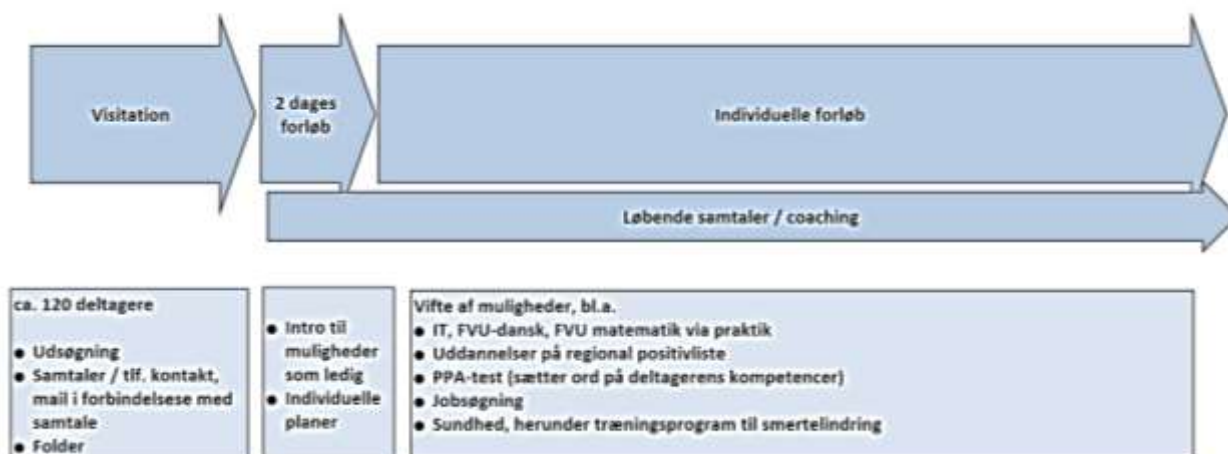
De 5 dages afklaring gennemføres af AOF, mens de individuelle forløb sker i a-kasseregii og diverse eksisterende uddannelsesmuligheder, kurser mv.

### Vigtigste erfaringer:

- **Forskellige metoder i de lokale afdelinger** i såvel FOA som AOF har gjort det vanskeligt at udbrede det samme forløb til hele landet. Det har betydet at gode erfaringer ikke umiddelbart kunne overføres mellem afdelingerne og at der har skullet arbejdes med at sikre lokalt ejerskab. Projektleder har udarbejdet diverse redskaber, som lokalafdelingerne har kunnet tilpasse lokale forhold.
- **5 dages afklaring** er meget koncentreret og giver ikke så meget tid til refleksion (især ift. brancheskift og uddannelse) og netværksdannelse. FOA overvejer at dele afklaringen op i to faser med en periode i mellem og mulighed for derefter at mødes med andre fra holdet, fx en gang om måneden.
- **Deltagerens personlige plan** fungerer som en rød tråd gennem hele forløbet og ift. dialog med jobcenter om opkvalificering mv.

### 7.3 50+ NNF

Forankret centralt i NNF, men udviklet i tæt samarbejde med lokale afdelinger, som har spillet en stor og aktiv rolle både ift. rekrutteringen, på afklaringsforløbet og i de efterfølgende individuelle forløb.



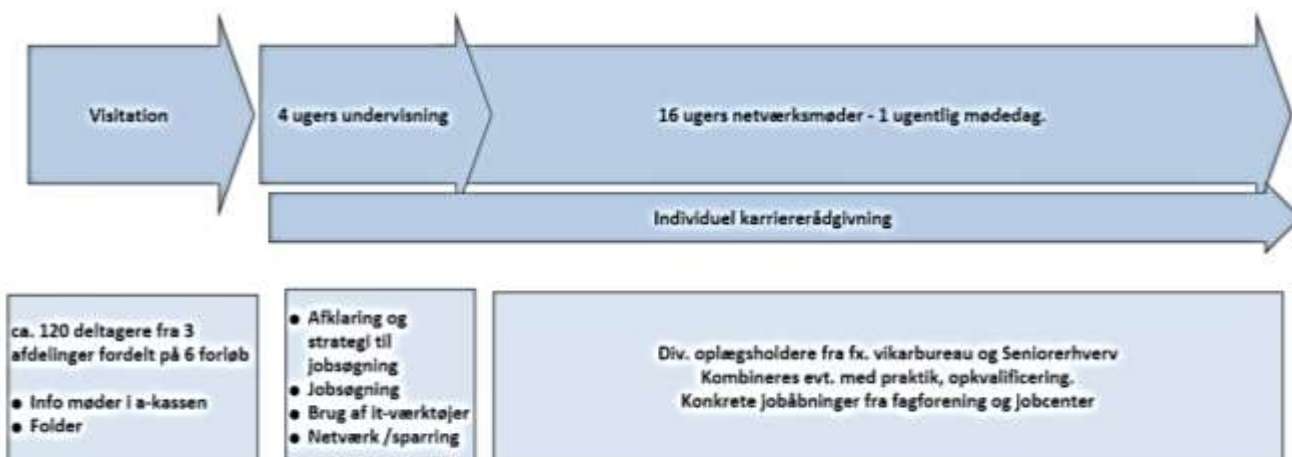
De to dages afklaringsforløb samt samtaler og coaching er sket i et samarbejde mellem AOF-undervisere og a-kassens medarbejdere. A-kassen 'slipper' ikke deltagerne, med mindre de finder job.

#### Vigtigste erfaringer:

- En del af de ledige har **problemer ud over ledighed**, fx helbreds- eller sociale problemer, hvilket kræver mere coachende samtaler end 'ren' jobsøgning. De coachende samtaler har været en forudsætning for at kunne kvalificere den enkeltes jobsøgning.
- **Opkvalificering kræver en yderligere indsats** ud over at afklare deltagerens behov opkvalificering. En personlig profilanalyse medvirker i den sammenhæng til at motivere deltagere, der ikke mindst i en periode med lav ledighed, ofte vælger job frem for opkvalificering, fordi de har dårlige erfaringer i bagagen mht. skole og undervisning. Desuden har deltagerne haft brug for at få overblik over de økonomiske aspekter ved at gå i gang med en uddannelse.

## 7.4 3F – MIDTJYSKE SENIORER TILBAGE PÅ ARBEJDSMARKEDET

Lokalt forankret i 3 midtjyske a-kasser, som i forvejen havde tæt samarbejde.



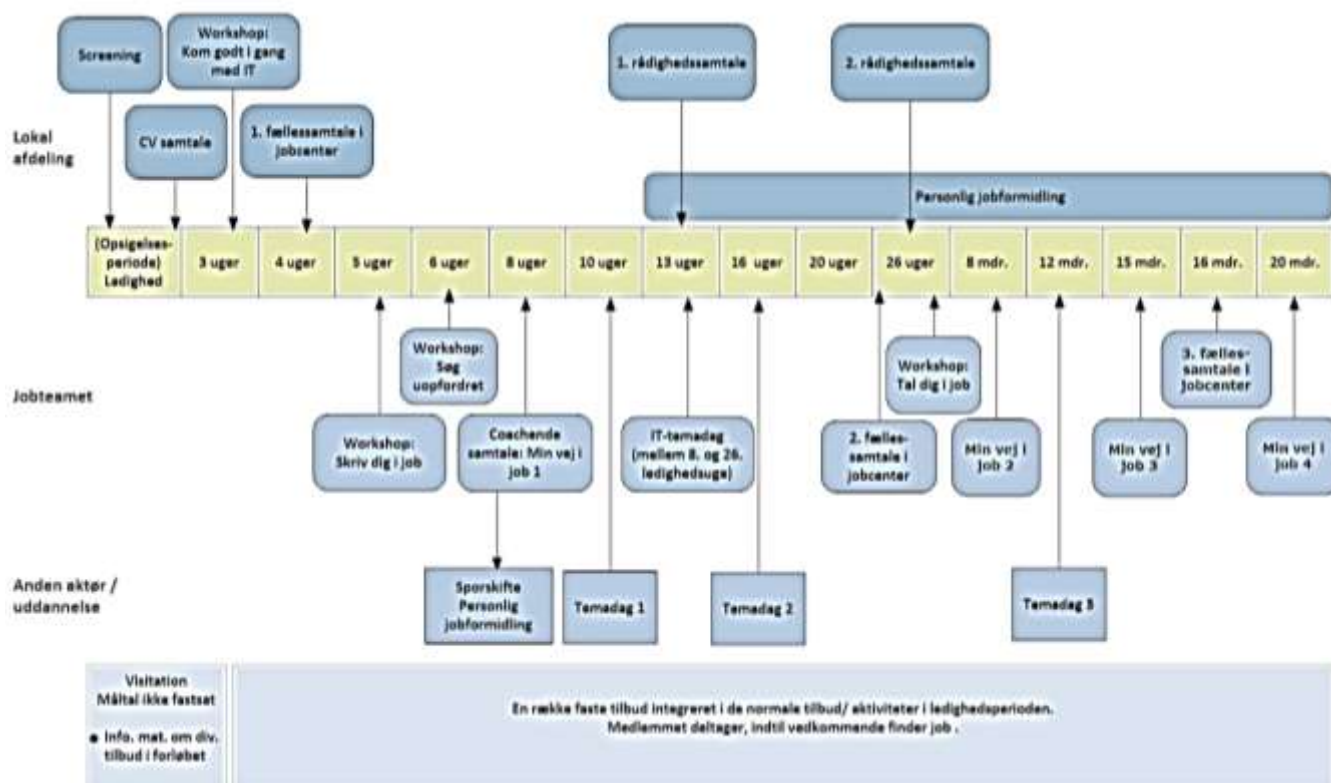
De 4 ugers undervisning gennemføres af AOF med hyppige besøg af a-kassemedarbejdere, da forløbet afholdes i a-kassens lokaler. De ugentlige netværksmøder afholdes af AOF.

### Vigtigste erfaringer:

- **En fysioterapeut** har medvirket til at deltagerne får taget hånd om fysiske skavanker.
- Et relativt langt forløb på 4 uger har medvirket til at deltagerne får **opbygget tillid til underviserne og hinanden**, hvilket har gjort det muligt at drøfte personlige og evt. tabubelagte forhold.

## 7.5 METAL +50 I JOB

Centralt forankret projekt, som er gennemført i tæt samarbejde med lokale afdelinger. Deltagerne mødes med hinanden på en række workshops og tema-dage tæt forbundet med tilbud til øvrige ledige.



Projektet optog alene nyledige efter screening ifm. CV samtalen og den ledige følger derefter relevante tilbud som alle er i regi af a-kasse/a-kassens jobteam. Ved samtalen efter 8 uger, vurderes det om deltageren skal i gang med sporskifte, som gennemføres af anden aktør.

Vigtigste erfaringer:

- **Inddragelse af Metals virksomhedsnetværk** til temadage, hvor de ledige får direkte kontakt til arbejdsgivere og et klart indblik i arbejdsgiveres forventninger til ansøgninger, kompetencer mv., har været det mest succesfulde initiativ i projektet. Det har desuden betydet udvidelse af virksomhedsnetværk og en større viden i Metal om virksomhederne, herunder hvilke faggrupper og opgaver, der er i de enkelte virksomheder.
- Vigtigt at **screening ikke opleves som et negativt stempel** af det enkelte medlem, men at fokus hele tiden forbliver på ressourcer. Det har bl.a. krævet gentagne dialoger og kurser med medarbejderne i lokalafdelingerne.
- Samarbejdet med ekstern leverandør om **støtte til ledige, der ønskede brancheskift** har ikke levet op til forventningerne, da deltagerne vurderer, at forløbet ikke har hjulpet dem til job,

men alene til praktikker, løntilskud mv. Leverandøren har omvendt oplevet at målgruppen var mere udfordrende at arbejde med end forventet, bl.a. pga. fysiske udfordringer og manglende relevante kompetencer.

#### **Dansk Metals screening**

Metal screener alle ledige medlemmer og starter indsatsforløb for alle ledige, der er i risiko for langtidsledighed. Screeningen bygger bl.a. på analyser fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, og den lediges alder udgør ét af kriterierne for risiko. Projektetgruppen har i hele forløbet arbejdet på at blive skarpere på, hvad vurderingen skal bygge på, fx om medlemmet har deltaget i kurser eller andet, der viser, at medlemmet har vedligeholdt sine kompetencer. Man har desuden været meget bevidst om, at screeningen, når resultatet af den præsenteres for det enkelte medlem, *ikke* skulle opleves som at få et negativt stempel, men have fokus på at præsentere de tilbud, der matcher vedkommendes behov for støtte til hurtigst muligt at komme i job igen. For at udbrede denne tilgang og fremme ejerskab og brug af screeningsværktøjet til lokalafdelinger landet over, har projektledelsen afholdt en række kurser og løbende haft dialoger med medarbejderne i lokalafdelingerne for at sikre fokus på den lediges ressourcer og på at 'tale forløbet op' over for medlemmerne som et tilbud, der er målrettet deres behov.



**DISCUS** 

Nørre Allé 70 G  
8000 Aarhus C  
Denmark

Brolæggerstræde 6  
Baghuset 1. Sal  
1211 København K  
Denmark

**+45 7020 2229**  
**[discus@discus.dk](mailto:discus@discus.dk)**  
**[www.discus.dk](http://www.discus.dk)**