

Ansøgningskema for Forsøg med mere ansvar til a-kasser

Ansøger

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

1. Projektets formål og succeskriterier

1.1 Hvad er a-kassens mål og succeskriterier for forsøget? Hvordan vil a-kassen følge op på de fastsatte mål og succeskriterier?

FOAs A-kasse har to overordnede formål med projektet:

- 1) At så mange medlemmer som muligt kommer i arbejde i løbet af de 13 uger.
- 2) At de medlemmer, der ikke er kommet i arbejde inden 13 uger, har deltaget i tilbud, der har bragt dem tættere på arbejdsmarkedet.

Disse formål vil løbende blive fulgt ud fra disse mål og succeskriterier:

Målgruppe	Målepunkt	Måling	Succes-kriterium	Sammen- ligning	Kilde
Medlemmer uden udfordringer (Målgruppe 1)	I arbejde så hurtigt som muligt	% er i job ¹	13 uger: 80 % 26 uger: 90 %	Ikke muligt pga. den nye målgruppeopdeling og nye tiltag som led i projektet (se afsnit 2.1).	FIKS ²
Medlemmer i risiko for langtidsledighed (Målgruppe 2)	Deltagelse i ekstraordinært kontaktføreløb	Skal have deltaget i fokussamtaler, webinarer eller FVU	95 %		FIKS

Medlemmer, der ikke er i arbejde efter 13 ugers ledighed (fra begge målgrupper)	Stadig på dagpenge efter 13 ugers ledighed	Overlevelseskurve uden tilbagefald til dagpenge	10 %	2017: 11,5 %	Job-indsats.dk
	Stadig på dagpenge efter 13 ugers ledighed	Overlevelseskurve med tilbagefald til dagpenge	38 %	2017: 40,8 %	

¹ Status: I arbejde og Dagpenge + fast tilknytning/frigørelsesattest/løse arbejdstimer.

² FIKS er FOAs A-kasses eget digitale medlemssystem.

Alle medlemmer i forsøget opdelt på nyindplacerede og genindplacerede	Samlet tilfredshed med samtaler under forsøget	Gennemsnitlig score i tilfredshedsmåling (1-10)	Nyindplacerede: 80 % Genindplacerede: 85 % Se bilag 1 mht. scorer	Ikke muligt	Ennova
-----------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------	-------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------	-------------	--------

2. Organisering af kontaktforløbet og kapacitet

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

Vi planlægger en indsats med tilbud til hhv. opsagte medlemmer og ledige medlemmer. Under dette afsnit beskrives indsatsen for ledige medlemmer.

Kontaktforløbet vil finde sted i vores 47 betjeningssteder.

I bilag 2 ses en model for organiseringen af forsøget.

2.1.1 To målgrupper af ledige

Det udbudte kontaktforløb vil blive differentieret i forhold til 2 målgrupper af ledige medlemmer:

1. Medlemmer med primært jobmål på FOAs fagområder, der ikke vurderes i risiko for langtidsledighed
 - a) Disse medlemmer forventes i udgangspunktet at være selvhjulpne og mest have brug for sparring om jobsøgning og jobformidling
2. Medlemmer i risiko for langtidsledighed med to undergrupper
 - a) Medlemmer med primært jobmål på FOAs fagområder
 - b) Medlemmer med primært jobmål uden for FOAs fagområder (brancheskifttere)

Differentieringen i målgruppe 1 og 2 er valgt, fordi vi ved, at nogle af vores ledige medlemmer på trods af gode konjunkturer kan have svært ved at få (fast) arbejde. For norges vedkommende fordi de har begrænsninger, der gør, at de måske ikke længere kan varetage job på deres hidtidige fagområde eller i deres hidtidige arbejdsfunktioner. Gennem kontaktforløbet vil vi hjælpe dem, der (måske) søger nye arbejdsfunktioner eller fagområder, med at blive afklaret om deres kompetencer og muligheder.

Flertallet af ledige medlemmer i forsøget vil befinde sig i målgruppe 1, hvor de, selvom de også har registreret andre fagområder i krav til jobsøgning, primært søger job inden for FOAs fagområder. Erfaringen viser, at de kommer meget hurtigt i job.

Medlemmer i målgruppe 2 kan have fysiske og psykiske begrænsninger, problemer med at forene arbejdsliv og familieliv, transportproblemer osv. De skal derfor tilbydes særlig hjælp til at få job inden for deres eget faglige område eller på et nyt fagligt område, fx gennem håndholdt jobformidling og afklaring af, hvilke job og jobfunktioner de kan udføre.

I praksis sker der nogle gange en udvikling fra målgruppe 2a til målgruppe 2b, fordi et medlem, der oprindeligt ønsker at blive på FOAs fagområder, i løbet af perioden kan blive tvunget til at erkende, at dette ikke er muligt. På samme vis kan det gennem forløbet vise sig, at medlemmer i målgruppe 1 har problemer med at komme i job og dermed hører til i målgruppe 2.

Vurderingen af et medlems målgruppe foretages i forbindelse med CV-samtalen ved hjælp af vores screeningsværktøj og sagsbehandlerens personlige kontakt med medlemmet (se afsnit 5).

Hvis vi allerede har haft kontakt med medlemmet i opsigelsesperioden, kan screeningen og målretningen af forløbet allerede begynde før 1. ledighedsdag.

2.1.2 Det fælles lovpligtige kontaktforløb

FOAs A-kasse vil kombinere de lovpligtige a-kassesamtaler og kontaktforløbssamtalerne med disse tidsfrister:

Hvornår?	Hvilke samtaler?
Inden 14 dage	CV-samtale + kontaktforløbssamtale
Inden 9 uger	Rådighedssamtale + kontaktforløbssamtale
Inden 13 uger	Fællessamtale

Ovenstående samtaler vil blive afholdt som personlige samtaler hos FOAs A-kasse.

Medlemmerne vil blive tilbudt telefon- eller Skypesamtaler efter behov mellem samtalerne.

Under de lovpligtige samtaler vil alle medlemmer vil blive tilbudt:

- lovpligtig vejledning jf. LAB-loven og Bekendtgørelse om en a-kasses pligt til vejledning
- formidling til ordinære job gennem FOA JobMatch
- vejledning om jobsøgning inden for og uden for FOAs fagområder (A-B-C-plan)
- vejledning om relevante kurser og uddannelse inden for FOAs fagområder
- vejledning i at bruge de digitale redskaber på Jobnet og foa.dk, herunder FOAs jobportal, FOA Job
- afklaring af behov for opkvalificering i forhold til IT
- afklaring af behov for test af læse-, stave- og regnekompetencer (FVU)
- vejledning om muligheder for aktivering.

Herudover vil alle medlemmer i forsøget blive tilbudt:

- respons på jobansøgninger og jobsamtaler
- oplæring i at gå til jobsamtale samt i at ringe til eller møde personligt op hos en arbejdsgiver
- samtaler med en faglig medarbejder om FOA-faglige spørgsmål
- deltagelse i IT-café, jobklub, jobdating med arbejdsgivere o.l.

De lovpligtige samtaler udgør ryggraden i kontakten til medlemmet, idet det er her, vi sammen med medlemmet gør status på, hvordan det går med medlemmets jobsøgning og de aftaler, vi har indgået med medlemmet.

2.1.3 Ekstra tilbud til målgruppe 2

På grund af den lave ledighed i FOAs A-kasse har vi svært ved at tilbyde aktiviteter i form af hold, fordi mange medlemmer så skal rejse langt for at deltage i en aktivitet.

Derfor tilbyder vi primært individuelle og digitale aktiviteter til de medlemmer, der har brug for en ekstra indsats.

Disse tilbud vil blive givet til alle medlemmer i målgruppe 2 i hele landet:

- 1) Ret til 2 personlige fokussamtaler i a-kassen med fokus på medlemmets særlige ønsker og behov
 - Samtalerne vil have fokus på afhjælpning af medlemmets særlige problemer i forbindelse med jobsøgningen.
 - Et særligt fokus vil være på afklaring af muligheden for enten at blive i det nuværende fag eller at gennemføre et funktions- eller brancheskift med henblik på opkvalificering og beskæftigelse på et nyt funktions- eller fagområde.
 - Vi har valgt betegnelsen "fokussamtaler", fordi det er vores erfaring fra de STAR-støttede seniorforløb under puljen til særlig indsats for ledige over 50 år, at medlemmerne har stort udbytte af at være personligt i fokus, så de oplever, at samtalen fokuserer på lige præcis deres udfordringer og muligheder og kun i mindre grad på de mange krav, de skal leve op til som ledig.
 - Fokussamtalerne kan holdes som telefon- eller Skypesamtaler, hvis medlemmet ønsker det.
- 2) Webinarer over Skype

- Emner (de 3 første bygger på vores pjecer med samme emner (se bilag 3)):
 - Sådan finder du dit nye job
 - Sådan søger du jobbet
 - Sådan går du til samtale
 - Kan jeg blive i mit fag - eller skal jeg prøve noget nyt?
 - Webinarerne vil bestå af en blanding af undervisning og inddragelse af spørgsmål og erfaringer fra de deltagende medlemmer.
 - Medlemmer, der har svært ved IT, kan møde op i deres afdeling og få hjælp til at deltage i et webinar. Derefter vil de kunne få personligt hjælp af en sagsbehandler med at følge op på webinar.
 - Medlemmer i målgruppe 1 vil også kunne deltage.
- 3) Temamøder i afdelingerne om jobsøgning, jobformidling, IT-redskaber, uddannelse mv.
- 4) FVU-forløb for de medlemmer, der ifølge en test har brug for at styrke deres læse-, skrive- og stavekompetencer. AOF udbyder FVU-forløb i de 36 største byer, så a-kassen vil umiddelbart kunne tilmelde medlemmerne til et relevant FVU-forløb på op til 60 timer via den digitale tilmelding i Microsoft Forms.

Forløbene vil blive holdt i samarbejde med andre a-kasser og have fokus på jobsøgning, dvs.:

- at blive til at læse jobannoncer
- at blive bedre til at skrive jobansøgninger og CV
- at have fokus på den brede jobsøgning (A-B-C jobs)
- at blive bedre til at bruge diverse IT-værktøjer i jobsøgningen.

I forbindelse med planlægning af FVU-forløbene er vi sammen med andre a-kasser ved at udvikle et kompetenceafklaringsredskab, der vil være målrettet både til de største fag på de respektive faglige områder og til medlemmer, der har behov for at afdække deres muligheder på andre dele af arbejdsmarkedet, herunder især områder med gode jobmuligheder.

Efter hvert FVU-forløb orienteres a-kassen om de enkelte medlemmers situation og planer, så de kan følge op på dem over for medlemmet.

Repræsentanter for a-kassen og den lokale afdeling af FOA vil også deltage i FVU-tilbuddene og bl.a. orientere om lokale jobåbninger, kompetencekrav, kursusmuligheder og vores jobformidling, FOA JobMatch.

For uddannede på SOSU-området tilbydes der særlige FVU-forløb med fokus på de dokumentationsopgaver, medlemmerne skal udføre, når de kommer i arbejde.

Tilbuddene om ekstra samtaler, webinarer, temamøder og FVU-test og -forløb er i udgangspunktet frivillige, men hvis vi vurderer, at et medlem har behov for det, kan vi vælge at give tilbuddet som ret- og pligttilbud.

2.1.4.Mål og succeskriterier: Tilbud og aktiviteter

Målgruppe	Målepunkt	Succes- rium	krite- rium	Kilde
Medlemmer, der fortsat er ledige efter 13 uger	Skal have deltaget i et ekstraordinært kontaktføreløb i form af fokussamtaler, webinar eller FVU	90 %		FIKS
Medlemmer, der fortsat er ledige efter 13 uger	Skal have et udkast til Min plan med forslag til kommende aktiviteter	100 %		
Medlemmer, der har deltaget i det ekstraordinære kontaktføreløb (målgruppe 2)	Oplever, at de gennem forløbet er kommet nærmere til deres næste job	85 %		FIKS og SurveyXact

2.1.5 Sagsbehandlerne kompetencer

FOAs A-kasse har meget fine tilfredshedsmålinger for vores samtaler med medlemmerne. I 2018 gav medlemmerne en gennemsnitlig tilfredshedsscore på 86 ud af 100 på de samtaler, de har været til i a-kassen (se bilag 1).

Det skyldes bl.a., at vi i de senere år har gennemført en intensiv kompetenceudvikling, der betyder, at alle vores 220 lokale medarbejdere er højt kvalificerede vejledere og sparringspartnere for medlemmerne.

Alle medarbejdere i FOAs A-kasse, der holder samtaler med medlemmer, har gennemgået et kompetenceudviklingsforløb (Professionelt samspil + Bliv en bedre FOA-vejleder - se bilag 4). Forløbets teoretiske og praktiske redskaber er beskrevet i pjecer og forretningsgange, som sagsbehandlerne bruger i dialogen med medlemmerne.

Desuden opdateres medarbejderne løbende på kurser om den nyeste regeludvikling indenfor a-kasse- og beskæftigelseslovgivningen samt IT-redskaber. De fleste sagsbehandlere i a-kassen er også uddannet i principperne i STARs Håndbog for jobrettede samtaler samt i motivation til FVU-test.

I forbindelse med forsøget vil vi styrke opkvalificeringen af sagsbehandlerne i vejledningen af udsatte ledige (dvs. målgruppe 2). Der er planlagt flere kurser med fokus på coachlignende vejledningsteknikker og redskaber til brancheskift.

Sammen med andre a-kasser er vi også ved at planlægge gensidig opkvalificering i jobmuligheder og kompetencekrav inden for vores respektive fagområder, så hver a-kasse bedre kan vejlede egne medlemmer om mulighed for brancheskift og jobformidling gennem andre a-kasser.

2.1.6 Styring

Der vil blive nedsat en central styregruppe, bl.a. med deltagelse af a-kassens øverste chefniveau og lokale repræsentanter.

Regionalt vil vi tage initiativ til samarbejde med andre a-kasser i forsøget med henblik på erfaringsudveksling.

2.1.7 Dokumentation

Forsøget vil løbende blive evalueret med henblik på at styrke indsatsen for at nå de opstillede mål. Mål, målepunkter og succeskriterier er beskrevet ud for hvert enkelt indsatsområde i forsøget.

Vores eksisterende medlemsregistreringssystem, FIKS, vil blive videreudviklet, så vi kan registrere medlemmernes deltagelse i de forskellige samtaler og tilbud i forsøget. På den måde kan vi følge forsøget og evt. tilpasse det, hvis nogle tilbud bliver brugt mindre end forventet eller har mindre effekt end forventet. Dokumentationen vil blive opdelt på målgruppe 1 og 2 samt opsagte medlemmer.

Se bilag 2 for en oversigt over registrering og dokumentation i projektet.

2.2 Hvor mange medlemmer vil der være per sagsbehandler?

I 2018 havde vi 5.744 medlemmer i målgruppen for forsøget i de omfattede kommuner. Da vi har 220 lokale medarbejdere, der kan allokeres til at varetage kontaktføløbet, svarer det til ca. 26 medlemmer pr. sagsbehandler.

I de større afdelinger er der oprettet egentlige vejledergrupper, der kun holder samtaler. I de mindre afdelinger varetager den enkelte sagsbehandler alle a-kasseopgaver.

FOAs A-kasse har 47 betjeningssteder (se bilag 5) og bygger på en fleksibel struktur, der gør det muligt at allokere ressourcer efter behov i forhold til afholdelse af samtaler.

2.3 Vil der være én gennemgående sagsbehandler for medlemmet?

Ja – så vidt muligt. Medlemmerne vil kunne booke en samtale hos den sagsbehandler, de ønsker, i det omfang den pågældende sagsbehandler har plads i sin kalender.

I de større afdelinger vil vi udpege særlige sagsbehandlere, der tager sig af indsatsen for målgruppe 2.

2.4 Hvilken samtalekadence er planlagt? Er der planlagt forskellige kadencer for forskellige typer medlemmer?

Vores landsdækkende net af afdelinger og mange sagsbehandlere giver os mulighed for at tilbyde mange samtaler til de medlemmer, der har behov for det.

Udover de lovpligtige samtaler vil medlemmer i målgruppe 2 blive tilbudt og have ret til to fokussamtaler samt telefon/Skype-samtaler efter behov.

Medlemmer i målgruppe 1 vil mellem de lovpligtige samtaler blive tilbudt samtaler over telefon/Skype.

Alle medlemmer har altid mulighed for at booke tid til en samtale i a-kassen.

3. Medlemmer i forsøg og geografisk forankring

3.1 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.

Med vores 47 betjeningssteder (bilag 5) og 220 lokale medarbejdere har vi apparatet klart til at indgå i forsøget i hele landet. FOAs A-kasse ansøger derfor om at få del i forsøget i hele landet, dvs. i alle de kommuner, der indgår i forsøget.

3.2 Hvilke og hvor mange (andel/antal) ledige medlemmer forventes at indgå i forsøget 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).

I 2018 havde vi 5.744 medlemmer i målgruppen for forsøget i de omfattede kommuner. Med forbehold for udviklingen i udbud og efterspørgsel i forsøgsperioden vil vi altså gennem den 4-årige periode have ca. 23.000 medlemmer med i forsøget.

3.3 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).

Vi ansøger *ikke* om at deltage i et mindre afgrænset geografisk område. Det skyldes, at vi ønsker at tilbyde alle vores medlemmer den samme og bedst mulige sammenlignelige kvalitet på tværs af landet. I den forbindelse skal der bl.a. udarbejdes tilpassede forretningsgange og udvikles IT-løsninger, der principielt koster det samme at udvikle for nogle enkelte kommuner som for hele landet. Vi mener derfor, at vores medlemmer - også set ud fra et økonomisk perspektiv - er bedst tjent med en landsdækkende løsning.

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

FOAs A-kasse har 47 betjeningssteder, hvor medlemmerne vil blive tilbudt samtaler og andre forløb.

Med vores i alt 47 betjeningssteder har vi en bred geografisk forankring, så medlemmerne kan deltage i samtaler og aktiviteter tæt ved deres bopæl.

Med vores 220 lokale medarbejdere er vi i stand til at udbyde mange slots, hvor medlemmerne kan booke deres samtaler.

Samtidig betyder den tætte geografiske dækning, at vores afdelinger kan tilbyde en specifik og aktuel viden om det lokale arbejdsmarked og arbejdsgiverne på FOAs fagområder i alle kommuner.

4. Samarbejde med kommuner

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

En nylig gennemført spørgeskemaundersøgelse til vores a-kasseledere viser, at a-kassen har et godt samarbejde med 94 % af jobcentrene, og at samarbejdet er særligt godt omkring fællessamtalerne. Dette samarbejde vil vi fortsætte og udbygge i forbindelse med forsøget, idet vi forestiller os, at de eksisterende samarbejdsaftaler om fællessamtalerne, som vi har med alle jobcentre, vil blive udbygget med aftaler om a-kasseforsøget.

I revisionen af samarbejdsaftalerne skal vi aftale retningslinjer for:

1. *Visitationen af medlemmer med komplekse problemer, der ikke indgår i forsøget, men både skal have kontaktforløb i jobcentret og i a-kassen.* Herunder en beskrivelse af, hvad det er, jobcentret kan tilbyde disse medlemmer, som a-kassen ikke kan tilbyde. Vores udspil til jobcentrene vil være:
 - at medlemmer med særlige problemer kun visiteres til et sideløbende kontaktforløb i jobcentret, hvis jobcentret kan tilbyde medlemmet et relevant tilbud, som a-kassen ikke kan tilbyde. Andelen af medlemmer, der visiteres til jobcentret og dermed ikke indgår i forsøget, vil derfor være forskellig fra jobcenter til jobcenter.
 - at visitationen udover registrering i DFDG sker via dialog pr. telefon, hvor vi underbygger årsagerne til visitationen.
2. *Visitationen af medlemmer, der under kontaktforløbet i a-kassen skal deltage i tilbud, der kræver godkendelse af jobcentret i Min plan.* Dvs. en aftale om, hvilke former for tilbud der skal være udslagsgivende for, at et medlem også skal have kontaktforløb i jobcentret. Vores udspil til jobcentrene vil være:
 - at vi orienterer jobcentret gennem DFDG og dialog pr. telefon, når et medlem har brug for jobcentrets godkendelse af et tilbud i Min plan.
 - at så få medlemmer som muligt undervejs i kontaktforløbet skal tilbagevisiteres til jobcentret. Fx kan et medlem sagtens have sit kontaktforløb udelukkende i a-kassen, selvom han/hun deltager i virksomhedspraktik eller før og efter 6 ugers jobrettet uddannelse.
3. *Forberedelsen af at medlemmet efter 13 ugers ledighed også skal have sit kontaktforløb i jobcentret.* Herunder en beskrivelse af, hvordan fællessamtalen kan fungere som led i denne proces. Vores udspil til jobcentrene vil være:
 - at fællessamtalerne bliver holdt i a-kassen, med mindre jobcentret har andre ønsker.
 - at indholdet i fællessamtalerne skal svare til beskrivelserne i de eksisterende samarbejdsaftaler. Vi ønsker især at bruge forsøget til at styrke samarbejdet omkring Min plan samt at styrke det fremadrettede og jobrettede perspektiv i dialogen med medlemmet og jobcentret.
 - at jobcentret og medlemmet indkaldes til fællessamtalen efter 9 ugers ledighed, så rettidigheden kan overholdes.
 - at vi er åbne over for at tilgodese det enkelte jobcenters ønsker og behov.

I forhold til medlemmer, der overgår fra sygedagpenge til arbejdsløshedsdagpenge, vil vi fortsat deltage i rundbords-

samtaler med jobcentrene, så medlemmerne får den bedste mulighed for at komme tilbage på arbejdsmarkedet.

Det er meget forskelligt, hvor tit og i hvilket regi a-kassen i dag mødes med repræsentanter for jobcentrene. Vi vil tilstræbe at sætte a-kasseforsøget på dagsordenen under alle møder med repræsentanter for jobcentret, fx i a-kasseudvalg og på statusmøder. Desuden vil vi foreslå, at jobcentret mindst én gang om året mødes med de a-kasser, der kører forsøg med borgerne i det enkelte jobcenter.

4.2 Mål og succeskriterier: Samarbejdet med kommunerne

Mål	Succeskriterium	Kilde
Vi vil skabe rammer for et tæt og velfungerende samarbejde med alle jobcentre i forsøgskommunerne	Vi vil tilbyde at indgå samarbejdsaftaler med alle jobcentre i forsøgskommunerne	360 FOAs arkivsystem
Jobcentrene skal være tilfredse med samarbejdet med FOAs A-kasse ifm. forsøget	Hvis STAR ikke foretager en måling, vil vi gøre det selv	SurveyXact

5. Profiling

5.1 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 STARs eller et andet værktøj.

FOA vil bruge et profilafklaringsværktøj til at opdele medlemmerne i målgruppe 1 og 2, så vi kan sikre dem en målrettet vejledning og indsats.

Sagsbehandlere skal før, under og efter samtaler med medlemmet kunne danne sig et overblik over medlemmets situation og også selv have mulighed for at rette i den digitale vurdering samt kunne tilføje kommentarer til den digitale vurdering af medlemmets muligheder.

FOAs A-kasse har endnu ikke lagt sig fast på en endelig profilafklaringsmodel, men arbejder pt. på fire mulige løsninger. Modellerne er mere udførligt beskrevet i bilag 7.

1. DFDG-modellen

Vi har forespurgt STAR om mulighederne for at få den samme adgang som kommunerne til STARs statistikmodel, der er knyttet til forberedelseskemaet på Jobnet. Vi ønsker en webservice, der gør det muligt at integrere STARs statistikmodel i vores eget fagsystem, FIKS. Ifølge konsulentbureauet, mploy, der har været med til at udvikle statistikmodellen, kræver det, at i hvert fald to af spørgsmålene i forberedelseskemaet på Jobnet er besvaret. Det vil vores sagsbehandlere kunne gøre sammen med medlemmet under CV-samtalen.

2. DREAM- og FIKS-modellen

I denne model samarbejder vi med en ekstern IT-leverandør for at få udviklet en logistisk regressionsmodel baseret på medlemsdata fra DREAM, der kan integreres i vores eget fagsystem, FIKS.

3. FIKS-modellen

Hvis FOA har ressourcer og kompetencer til det, vil vi selv udvikle en logistisk regressionsmodel baseret på medlemsdata fra vores eget fagsystem, FIKS.

4. Jobnet-modellen

Indtil vi har fået udviklet en af de tre ovenstående modeller, vil vi anvende de eksisterende muligheder på Jobnet.dk, hvor medlemmet udfylder forberedelseskemaet og modtager sin profil på jobnet.dk.

6. Indsats i opsigelsesperioden

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

FOAs A-kasse samarbejder med FOAs faglige afdelinger om indsatsen for medlemmer i opsigelsesperioden.

Medlemmer af FOA har typisk relativt lange opsigelsesperioder på op til ½ år, hvor det er muligt at iværksætte en målrettet indsats med det formål at sikre, at medlemmet aldrig når at blive ledig.

Desuden orienteres FOAs faglige afdelinger allerede ved varsling af større afskedigelser, og det betyder, at a-kassen allerede *før* opsigelsen kan tilbyde vejledning og jobformidling til de varslede medlemmer.

FOAs faglige afdelinger modtager information om opsigelser i deres kommuner. Derefter opfordrer de straks de opsagte medlemmer til at underskrive en samtykkeerklæring, der giver afdelingen lov til at orientere a-kassen om, at medlemmet er blevet opsagt, så a-kassen kan kontakte medlemmet med disse tilbud:

- en samtale med a-kassen om, hvordan de kommer videre.
- jobformidling til et nyt job – oprettelse af CV i FOA JobMatch (se afsnit 7)
- vejledning om jobsøgning, herunder oprettelse af jobagent i FOA Job
- at finde kurser og uddannelse indenfor deres fag, fx at starte på 6 ugers jobrettet uddannelse eller sporskifteordningen
- alment kompetenceløft, fx FVU, IT-kurser og danskundervisning
- at finde en ny vej – måske ind i en ny branche
- at afklare, om de har behov for opkvalificering i forhold til IT
- at afklare, om de har brug for hjælp i forbindelse med danskundskaber og ordblindhed
- deres rettigheder, pligter og muligheder som ledig i FOAs A-kasse.

Tilbuddet er beskrevet i en flyer, der deles ud til opsagte medlemmer (bilag 6).

Så længe medlemmet fortsat er beskæftiget, er der gode muligheder for at få refusion til kurser, fx med SVU eller som led i en EUV 1.

Medlemmer, der er omfattet af KLs/FOAs tryghedspulje, har ret til 20.000 kr., der kan bruges til opkvalificering mv. i opsigelsesperioden, fx til at starte på et 6 ugers jobrettet uddannelsesforløb. Beløbet kan også bruges til et særligt forløb hos rekrutteringsbureauet Hartmanns, som FOA har indgået en samarbejdsaftale med.

Alle opsagte medlemmer i forsøget vil blive tilbudt at få oprettet et CV i FOA JobMatch, så vi kan formidle dem til et job, før de når at blive ledige. Medlemmet vil blive registreret med et O, der angiver, at der er tale om et opsagt medlem.

Hvis medlemmet på trods af indsatsen i opsigelsesperioden alligevel bliver ledig, vil medlemmet stå stærkt, fordi både afklaring og indsats allerede er i gang. A-kassen vil i så fald være behjælpelig med at skrive et udkast til Min plan, så jobcentret kan godkende og støtte et igangværende uddannelsesforløb.

Desuden samarbejder vi med de lokale FOA-afdelinger om tilbud til sygemeldte medlemmer, så de kan starte i et forløb, før de evt. bliver opsagte og ledige. De sygemeldte vil – i det omfang det er muligt - modtage de samme tilbud som de opsagte, hvis det er relevant for den enkelte.

Indsatsen for opsagte medlemmer vil blive registreret i vores medlemssystem, FIKS.

6.2 Mål og succeskriterier: aktiviteter i opsigelsesperioden

Målgruppe	Målepunkt	Succeskriterium	Kilde
Opsagte medlemmer, der har givet samtykke til a-kassen	Deltager i en samtale med a-kassen	50 %	FIKS
	Kommer i arbejde i løbet af opsigelsesperioden	50 %	

7. Match mellem virksomheder og ledige

7.1 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?

Alle medarbejdere, der har samtaler med medlemmer, har deltaget i kursusforløbet 'Bliv en bedre FOA-vejleder' med opkvalificering i, hvordan de løbende kan holde sig opdateret om udviklingen på FOAs fagområder.

I vores målinger af medlemmernes tilfredshed med samtalerne i FOAs A-kasse er tilfredsheden meget høj på udsagnet: "Sagsbehandleren havde et godt kendskab til mit fag og arbejdsmarked". I 2018 gav medlemmerne en score på 87 ud af 100 på dette spørgsmål, hvilket underbygger sagsbehandlerne høje kompetenceniveau på dette felt.

A-kassens væsentligste kilde til viden om det lokale FOA-arbejdsmarked er informationer fra FOAs faglige afdelinger, som a-kassen lejer sig ind hos. A-kasselederne mødes både formelt og uformelt med de fagligt valgte og får her en unik og aktuel viden om jobåbninger, personalereduktioner, nye kompetencekrav, kurser mv. Denne viden viderefremmes til sagsbehandlerne, så de altid er helt opdaterede med viden om jobmulighederne på det lokale arbejdsmarked.

På samme vis vil de enkelte sagsbehandlere have kendskab til aktuelle jobordrer fra arbejdsgivere, der kunne være relevante for det enkelte medlem. Disse vil blive vist i vores medlemssystem, FIKS, på samtalebilledet. Se også punkt 'Hvordan vil a-kassen formidle konkrete, relevante jobs til medlemmerne inden for a-kassens faglige område?'

Herudover har alle medarbejdere i a-kassen oprettet jobagenter i FOA Job (FOAs version af FagJob – landets største jobportal), så de hver dag får de nyeste lokale jobannoncer i deres mailboks. Medlemmerne opfordres også til at oprette jobagenter, så de er opdaterede på de nyeste jobåbninger og kan logge dem direkte over i deres joblog og derefter søge dem.

Målgruppe	Målepunkt	Succeskriterium	Kilde
Alle medlemmer i forsøget	Score på spørgsmål om "Sagsbehandleren havde et godt kendskab til mit fag og arbejdsmarked"	87	Ennova (Tilfredshedsmålinger)

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

A-kassen har både et tæt samarbejde med FOAs faglige afdelinger og med de lokale social- og sundhedsskoler om gensidig orientering på uddannelsesområdet. Skolerne orienterer FOA og FOAs A-kasse om aktuelle kurser og uddannelser, og FOA og FOAs A-kasse orienterer skolerne om medlemmernes behov for uddannelse, efteruddannelse og videreuddannelse.

Som led i kontaktforløbet tilbydes medlemmer af FOA en specialiseret vejledning om job- og uddannelsesmuligheder hos en faglig medarbejder inden for medlemmets fagområde.

A-kassens hovedkontor udsender løbende information om nye uddannelses tilbud til afdelingerne og holder sammen med uddannelseskonsulenter fra forbundet også kurser om emnet.

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

FOAs jobformidling, FOA JobMatch, har eksisteret siden 2016. Jobformidlingen foregår i et tæt samarbejde mellem FOAs A-kasse og de lokale FOA-afdelinger og er typisk organiseret sådan, at FOA skaffer jobordrer hos arbejdsgiverne, mens a-kassen finder jobsøgende medlemmer, der kan matche jobordrerne og formidles til arbejdsgiveren.

En central jobformidlingsenhed på FOAs og A-kassens hovedkontor i København sikrer, at alle jobordrer bliver modtaget og administreret, også hvis en lokal afdeling har ressourceproblemer pga. sygdom eller ferie.

Jobformidlingsprocessen og de konkrete ansættelser registreres og dokumenteres i FagJobs jobformidlingsportal.

9 ud af 10 af vores ledige medlemmer er tilknyttet FOA JobMatch, og siden januar 2016 har vi formidlet knap 3.000 medlemmer i arbejde. Godt 2/5 af jobbene er faste job, dvs. jobs uden tidsbegrænsning.

I dag ligger der typisk CV'er fra ca. 4.000 ledige og ca. 400 ikke-ledige medlemmer i FOA JobMatch. I forbindelse med forsøget vil vi gøre en ekstra indsats for at få varslede og opsagte medlemmer til at lægge deres CV ind, så de kan blive formidlet og dermed undgå at blive ledige.

Både medlemmer og arbejdsgivere er meget tilfredse med FOA JobMatch. Ifølge de seneste tilfredshedsmålinger fra 2. halvår 2018 var 90 % af arbejdsgiverne og 77 % af medlemmerne tilfredse med jobformidlingen.

FOAs A-kasse deltager sammen med andre a-kasser og faglige organisationer i Netværk for jobformidling, der bl.a. har til formål at formidle medlemmer på tværs af fag. Det er forventningen, at denne indsats vil blive styrket ifm. forsøget.

7.4 Mål og succeskriterier: Jobformidling

Målgruppe	Målepunkt	Succes-kriterium	Kilde
Medlemmer i forsøgskommunerne, der er blevet ansat i et job gennem FOA JobMatch	Antal medlemmer pr. år	600	FagJob
Medlemmer i forsøget, der er blevet formidlet til et fast job	Andel faste job, dvs. uden tidsbegrænsning	40 %	FagJob
Medlemmer i forsøget, der er blevet ansat gennem FOA JobMatch	Tilfredse med formidlingsprocessen	90 %	SurveyXact
Arbejdsgivere, der har fået formidlet medlemmer i forsøget	Tilfredse eller meget tilfredse med samarbejdet med FOA JobMatch	90 %	SurveyXact

Bilag 1: Vejledning til vurdering af scorer i tilfredshedsmålinger i FOAs A-kasse

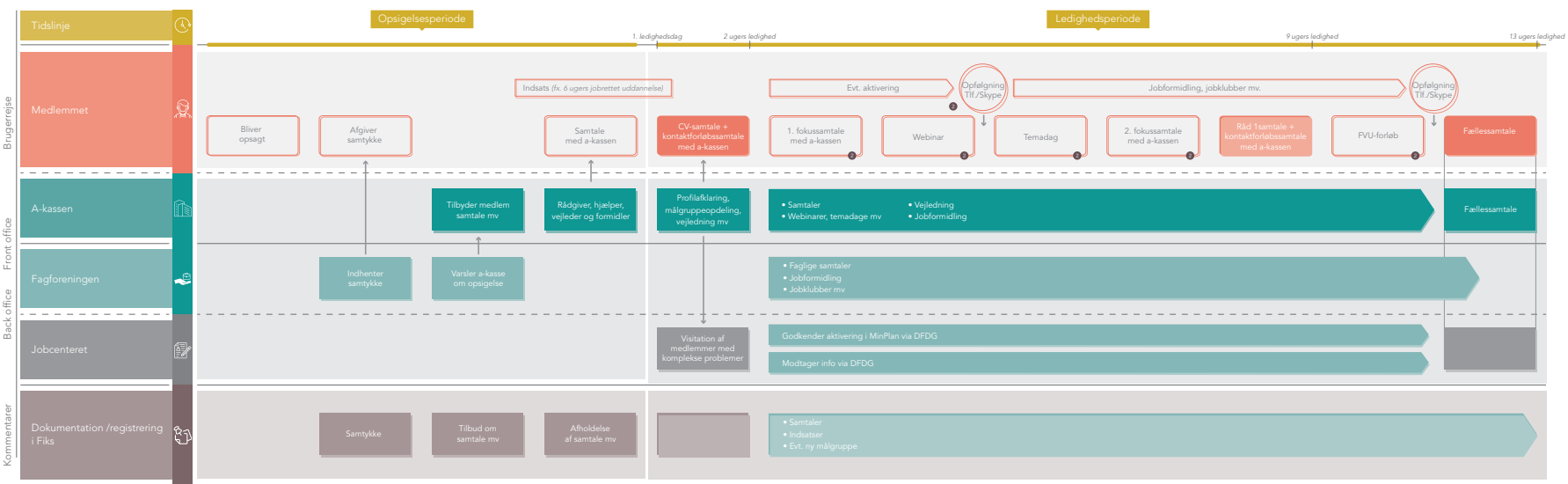


Efter en lovpligtig samtale i FOAs A-kasse modtager medlemmerne et spørgeskema, hvor de kan vurdere forskellige elementer i samtalen på en skala fra 1-10.

I den samlede besvarelse oversættes tallene fra 1-10 til en skala fra 0-100 (jf. modellen ovenfor)

Når vi på spørgsmålet: "Hvor tilfreds var du alt i alt med samtalen/mødet?" i 2018 havde en samlet gennemsnitlig besvarelse på 86, svarer det altså til en individuel besvarelse på næsten 9, hvilket vurderes som meget højt.

FOA A-KASSE FORSØG // SERVICE BLUEPRINT



LEGEND

Service Blueprintet der ses her til venstre, illustrerer FOA a-kasses forslag på forløbet om et differentieret kontaktførelse for forbindelse med medlemmers ledighed.

Blueprintets vandrette akse illustrerer kontaktførelses sekvensen, opdelt i enkelte aktiviteter/handlinger. Den lodrette akse forskellige 'swimlanes' anfører de kompetencer (aktivitetspersoner):

- Viser kontaktførelses tidspæktet
- Viser aktiviteter som medlemmet udfører i forbindelse med medlemmets aktiviteter/gælder
- Tilgnet målgruppe 2 (aktiviteter udført af både målgruppe 1 og 2)
- Ikke obligatorisk aktivitet (Gælder og flere tilbud til målgruppe 2)
- Obligatorisk aktivitet (Det fælles trykindsige kontaktførelse)
- Ledende/gæstgørende aktivitet (Aktiviteter der kan være personligt og ledende i ledelsesprocessen)
- Viser aktiviteter som FOA a-kasse udfører eller deltager i.
- Viser aktiviteter som FOA fagforening udfører eller deltager i.
- Viser aktiviteter som Jobcenteret udfører eller deltager i.
- Viser dokumentation - registreringer i Fiks

Sådan finder du dit nye job

Gode råd til jobsøgning

I pjecen får du gode idéer til, hvordan du kan finde dit næste job.

- Hvordan kan du bruge dit netværk?
- Hvordan præsenterer du dig selv på de sociale medier?
- Hvordan finder du job på FOAs jobportal, FOA Job?
- Hvilken hjælp kan du få hos FOAs jobformidlings-service, FOA JobMatch?

Sådan søger du jobbet

Gode råd til jobsøgning

I pjecen får du gode råd til, hvordan du søger et job – både skriftligt og mundtligt samt uopfordret og på en annonce.

- Hvordan kan du præsentere dig selv bedst muligt?
- Hvordan kan du målrette din ansøgning til jobbet og arbejdspladsen?
- Hvordan skriver du et godt CV?
- Hvordan kan ansøgningen sættes op?
- Hvordan kan du 'sælge dig selv' som nyuddannet?

Sådan går du til jobsamtale

Gode råd til jobsøgning

I pjecen får du gode råd til, hvordan du kan forberede og gennemføre en jobsamtale.

- Hvordan forbereder du dig på en jobsamtale?
- Hvad kan du svare på de spørgsmål, du får stillet under samtalen?
- Hvad kan du selv spørge om?
- Hvad kan du gøre for at virke overbevisende og troværdig?
- Hvad kan du gøre efter samtalen?

Bilag 4: Kompetenceudvikling af medarbejdere i FOAs A-kasse 2016-2018

I en 2-årig periode fra medio 2016 til medio 2018 har a-kassen gennemført et omfattende og obligatorisk kompetenceløft af kassens medarbejdere.

Medlemsservice i bred forstand har udgjort omdrejningspunktet for kompetenceforløbet. Medlemsservice blev valgt som tema, idet der her er tale om et af de vigtigste parametre, når medlemmerne skal vurdere deres tilfredshed med FOAs A-kasse. Kompetenceløftet blev dermed et vigtigt værktøj i vores indsats for at differentiere os positivt fra andre a-kasser.

Forløbet blev tilrettelagt og gennemført i form af 10 lokalt afholdte grundkurser af i alt 4 dages varighed med undervisning i og diskussioner om den fagligt kompetente og personlige medlemsservice. Grundkurserne blev efterfulgt af 8 tilvalgskurser af 2 til 3 dages varighed med et fagfagligt indhold.

På grundkurserne og under dele af tilvalgsforløbene introducerede vi en ny og anderledes undervisningsmetode i form af forumteater, hvor professionelle skuespillere via teaterscener lagde op til debat og læring om de forskellige aspekter af det professionelle møde med medlemmerne.

Tilvalgskurserne, der blev afholdt under overskrifterne "Bliv en bedre FOA-vejleder" og "Jura i praksis", bestod af undervisning i de konkrete faglige udfordringer, man som medarbejder i a-kassen, står overfor:

- a) i vejledningssituationer, hvor relevant arbejdsmarkedsviden (fx kendskab til FOAs lokale arbejdsmarked og viden om uddannelserne inden for FOAs faglige områder og det lokale uddannelsesudbud) var i centrum.
- b) i sagsbehandlingssituationer, hvor fokus blandt andet skal være på, hvordan vi administrerer med øje for medlemmernes retssikkerhed.

På tilvalgskurserne blev forumteaterformen brugt til at give deltagerne en fornemmelse af, hvad det vil sige at være en god FOA-vejleder.

Som et væsentligt led i konstant at udvikle/højne kvaliteten i lokalerhedernes sagsbehandling og vejledningsindsats gennemføres hvert år 10 efteruddannelseskurser. Kurserne, der altid er yderst velbesøgte, har til formål at give a-kassens medarbejdere en grundig indsigt i nye regler eller sikre et nødvendigt brush up i forhold til et eksisterende regelsæt. Som supplement til efteruddannelseskurserne holdes et varierende antal temadage.

Bilag 5: FOAs A-kasses 47 betjeningssteder

Asnæs
Bornholm
Brønderslev
Esbjerg
Faxe
Frederiksberg
Frederikshavn
Frederikssund
Grenå
Grindsted
Guldborgsund
Herning
Hillerød
Hjørring
Holbæk
Holstebro
Horsens
Kalundborg
Kolding
Køge
Lolland
Mariagerfjord
Middelfart
Nakskov
Næstved
Odense
Randers
Ringkøbing
Roskilde
Samsø
Silkeborg
Skanderborg
Skive
Slagelse
Stege
Svendborg
Sønderborg
Sønderjylland
Thisted-Morsø
Valby
Varde
Vejle
Viborg
Vordingborg
Østerbro- Kh.
Aalborg
Århus

Bilag 6: Flyer til opsagte medlemmer



Du kan få hjælp til

- jobsøgning
- jobformidling til et nyt job
- at finde kurser og uddannelse indenfor dit fag
- at finde en ny vej – måske ind i en ny branche
- at afklare, om du har behov for opkvalificering i forhold til IT
- at afklare, om du har brug for hjælp i forbindelse med danskundskaber og ordblindhed
- dine muligheder som ledig i FOAs A-kasse
- hvilke krav, der er til dig, og hvilke rettigheder du har, hvis du ender med at blive ledig
- en snak om, hvordan du kommer videre.

Målet er, at du slet ikke får behov for at melde dig ledig, når din opsigelsesperiode er slut, fordi du er videre i et nyt job.

Mød op i din a-kasse eller kontakt os for at aftale en tid til den første snak. Herefter finder vi den medarbejder, der kan hjælpe dig bedst ud fra netop dine behov. Find din lokale a-kasse på foa.dk/a-kasse

FOA A-KASSE

FOA
SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Profilafklaringsværktøj: Mulige modeller

I forbindelse med vores deltagelse i a-kasseforsøget skal vi anvende et profileringsværktøj, der kan forudsige medlemmernes risiko for langtidsledighed. Se afsnit 5 i ansøgningen.

FOAs A-kasse har endnu ikke lagt sig fast på en endelig model, men arbejder pt. på fire mulige løsninger:

Model 1: DFDG-modellen

Vores udgangspunkt er, at vi ikke ønsker at pålægge medlemmerne, at de skal udfylde forberedelseskemaet på Jobnet, når de melder sig ledige.

1. For det første skal de som nyledige i forvejen opfylde en del IT-krav (ledighedserklæring, Jobnet-CV, joblog mv.), der erfaringsmæssigt volder mange af vores medlemmer store problemer, fordi de ikke er IT-kompetente.
2. For det andet ved vi af erfaring, at nogle medlemmer har svært ved at forstå spørgsmål og svar i forberedelseskemaet, fx det, der handler om uddannelseskategorier.
3. For det tredje ønsker vi ikke på et tidligt tidspunkt at sende det signal til medlemmerne, at de højst sandsynligt bliver langtidsledige.

Vi vil gerne kunne vise resultatet af profileringen i vores eget fagsystem, FIKS. Men altså uden, at medlemmerne først selv har udfyldt forberedelseskemaet. Niels Kristoffersen fra mploy, der har været med til at udvikle STARs profilafklaringsværktøj, fortalte på en temadag 29/1 i FH, at statistiskmodellen kun inddrager besvarelser på to af spørgsmålene i forberedelseskemaet, nemlig spørgsmål 2 og 10.

Vi ønsker derfor en webservice, der giver os mulighed for at integrere STARs statistikmodel i vores eget system. Da dette tilsyneladende kun kan lade sig gøre, hvis vi også har svar på spørgsmål 2 og 10 i forberedelseskemaet, vil sagsbehandlerne fremover under samtalen med medlemmet registrere medlemmernes vurdering af disse to spørgsmål i FIKS.

Konkret betyder det, at vi gerne vil have den samme adgang til profilafklaringsværktøjet, som kommunerne har i dag.

Teknisk beskrivelse

Create

Vi ønsker derfor adgang til den create-metode, der bruges, når medlemmets besvarelse af de to nedenstående spørgsmål dannes og sendes til CitizenScreeningService:

1. Hvor hurtigt tror du, at du får et arbejde?
Svar: Jeg har fået nyt job: Inden for 3 måneder, Inden for 6 måneder, der går mere end 6 måneder, Jeg forventer at gå på barsel, efterløn eller pension, Ved ikke
2. Er der noget, der gør det svært for dig at få et arbejde?
Hvis "ja" i spørgsmål 10: Hvad gør det svært for dig at få et arbejde? (Sæt gerne flere krydser):
Svar: Mit fysiske helbred, Mit psykiske helbred, Personlige- eller sociale forhold, Økonomiske forhold, Alkohol- eller stofmisbrug, Læse- og staveproblemer, Manglende IT-kompetencer, Sprogbarrierer, Andet

Get:

Derefter ønsker vi adgang til CitizenScreeningService. Data fra denne service vil blive bygget ind i FOAs fagsystem og sammen med sagsbehandlerens vurdering danne grundlag for medlemmets placering i målgruppe 1 eller 2.

For den nævnte service er der tale om følgende metoder:

CitizenScreeningService (2018-4)

GetScreeningResult

Denne metode giver mulighed for at hente seneste profilafklaringsresultat for en given borger.

GetScreeningResultAsPdf

Denne metode giver mulighed for at hente seneste profilafklaringsresultat for en given borger som pdf.

FOA - profilering

GetScreeningResult vil blive udstillet i vores fagsystem, og sagsbehandler får mulighed for at komme med jobfremmende anbefalinger til medlemmet. De aftaler, der indgås med medlemmet, vil blive registreret i fagsystemet og vil indgå i medlemmets endelige profilering. Dermed vil medlemmet blive nudget og få visualiseret, hvilke aktiviteter der kan fremskynde medlemmets vej til job.

FOA-profileringen vil indgå i det samtalereferat, der udskrives og udleveres til medlemmet efter samtalen. Derudover vil referatet blive sendt til jobcentret og kan indgå i deres sagsbehandling, hvis medlemmet skulle være ledigt over 3 måneder.

Model 2: DREAM- og FIKS-modellen

Model 2 vil systematisk være ens med model 1, men kræver ressourcer til udvikling af egen logistisk regressionsmodel, der træder i stedet for DFDG create på spørgsmål og CitizenScreeningService.

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd vil kunne stå for udviklingen af redskabet, hvorefter vi selv skal implementere det i vores eget medlemssystem, FIKS.

Vi forventer, at udviklingen vil bestå af:

Logistisk regressionsmodel

Sandsynligheden for at blive langtidsledig estimeres i en logistisk regressionsmodel. Resultaterne herfra vil vise, hvilke baggrundsfaktorer, der - isoleret set - betyder noget for risikoen for langtidsledighed.

Følgende baggrundsfaktorer skal indgå i estimeringen: alder, køn, erhvervs erfaring, uddannelse, fra sygedagpenge (ja/nej), dagpengeforbrug, dagpengeforløb, bopæl, etnicitet, arbejdsfunktion (DISCO), branche, dimittend, tidligere indkomst og hjemmeboende børn.

Langtidsledighed defineres som dagpengeledighed på minimum 80 % af tiden i 52 uger efter første dag i en ny dagpengeperiode. Varigheden vil som udgangspunkt blive beregnet ud fra de ydelser, som forbruger af dagpengeperioden.

For at få tilstrækkeligt med volumen kan det være nødvendigt at bruge data for flere år. Der bruges de seneste tal, som der er adgang til via forskerordningen i Danmarks Statistik. Som udgangspunkt fokuseres på nyledige i 2015/2016.

Visitationsmodel/Hjælpeværktøj

Der udarbejdes et regneark, hvor sandsynligheden for langtidsledighed (scoren) kan beregnes givet den enkelte persons karakteristika. I regnearket tages der udgangspunkt i de baggrundsfaktorer, der er adgang til.

Estimerer og formler i regnearket kan bruges direkte i forbindelse med udvikling/implementering af visitationsmodel/hjælpeværktøj.

FOA - profilering

Scoren og data skal implementeres i FOAs fagsystem, FIKS, og sagsbehandler får mulighed for at komme med tilføjelser og jobfremmende anbefalinger til medlemmet. De aftaler, der indgås med medlemmet, vil blive registreret i fagsystemet og vil indgå i medlemmets endelige profilering. Dermed vil medlemmet blive nudget og få visualiseret, hvilke aktiviteter der kan fremskynde medlemmets vej til job.

FOA-profileringen vil indgå i det samtalereferat, der udskrives og udleveres til medlemmet efter samtalen. Derudover vil referatet blive sendt til JobCentret og kan indgå i deres sagsbehandling, hvis medlemmet skulle være ledigt over 3 måneder.

Model 3: FIKS-modellen

En tredje mulighed er, at FOAs A-kasse selv udvikler et profilafklaringsredskab ud fra de data, vi i forvejen har registreret i FIKS om medlemmerne, fx ledighedshistorik, begrænsninger, krav til jobsøgning/jobmål osv., der relateres til de aktuelle ledighedstal og dermed indgår i en vurdering af medlemmets situation og muligheder.

Modellen kræver, at vi selv er i stand til at udvikle en logistisk regressionsmodel som den, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd vil stå for i model 2.

Profilafklaringen vil blive vist som en vurdering i et samtalebillede i FIKS, hvor sagsbehandleren på én side vil kunne se:

- En samlet vurdering af
 - medlemmets risiko for langtidsledighed
 - om medlemmet hører til målgruppe 1 eller 2 eller (også) skal have kontaktførelse i jobcentret
- De vigtigste faktorer bag denne vurdering (fx +55 år, ingen uddannelse, køkkenmedhjælper, fysiske begrænsninger osv.)
- Data fra medlemmets CV og joblog
- Felter, hvor sagsbehandleren kan supplere med kvalitative vurderinger af medlemmets risiko
- Forslag til relevante aktiviteter, tilbud og konkrete job, som sagsbehandleren kan tilbyde medlemmet.

Aftaler om tilbud, aktiviteter og jobformidling vil kunne registreres i FIKS. og der vil være mulighed for udveksling af data med DFDG via allerede eksisterende webservices.

Medlemmernes profilering og aftalte aktiviteter vil blive udstillet på medlemmets Min side på FOA.dk.

Model 4: Jobnet-modellen

Indtil vi har fået udviklet en af de tre præsenterede modeller, vil vi anvende de eksisterende muligheder på Jobnet.dk, hvor medlemmet udfylder forberedelseskemaet og modtager sin profil på jobnet.dk.

Så vil sagsbehandlerne i JobKon kunne se både medlemmernes besvarelser og vurderingen af deres risiko for langtidsledighed.

Vurderingen vil blive arkiveret i vores ESDH-system.

Referatet fra samtalen bliver sendt til jobcentret og kan indgå i deres sagsbehandling, hvis medlemmet skulle være ledigt over 3 måneder.