

Ansøgningskema for Forsøg med mere ansvar til a-kasser

Ansøger

| | |
|---|--------|
| Projektansvarlig: (navn, adresse, telefon, e-mail) | BUPL-A |
|---|--------|

Projektets formål og succeskriterier

Hvad er a-kassens mål og succeskriterier for forsøget?

- At mindst 60 % af ledige pædagoger er i ordinært arbejde efter 3 måneders ledighed.
- At mindst 70 % af ledige pædagoger er i ordinært arbejde efter 6 måneders ledighed.

Formålet med a-kasseforsøget er at vende de opsagte i døren, forebygge ledighed - og hurtigst muligt bringe de nyledige pædagoger i job. Ved brug af profilafklaring - og en håndholdt indsats, vil vi tidligt i kontaktføreløbet identificere pædagoger i risiko for langtidsledighed. Via en differentieret indsats, kombineret med målrettede beskæftigelsesfremmende initiativer, vil vi gøre ledighedsperioden så kort som mulig for pædagogen. I bilag 1 – Mål og succeskriterier i a-kasseforsøget har vi formuleret konkrete mål og succeskriterier for forsøget.

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

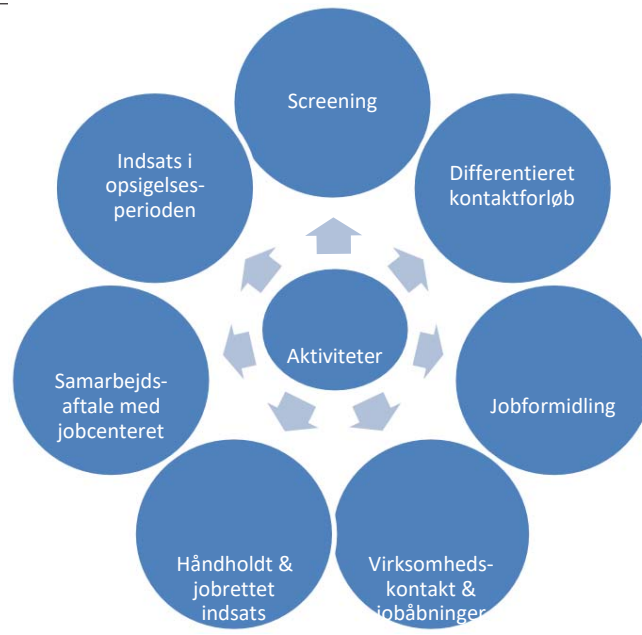
Vi vil løbende monitorere og følge op på vores mål og succeskriterier ved at anvende forskellige målemetoder. Som det fremgår af bilag 1., vil vi primært anvende egne målinger og registreringer.

Organisering af kontaktføreløbet og kapacitet

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

I Bu-pl-a vil vi gennemføre de aktiviteter, der er vist i figur 1. Elementerne i figuren er nærmere beskrevet i projektansøgningen.

Figur 1. Aktiviteter i a-kassen:



A-kasseforsøget tilknyttes en **projektleder**, som varetager projektledelsen og afrapporteringen over for STAR samt over for projektets styregruppe. Desuden skal projektlederen styre projektet, og sikre at forsøgets mål og succeskriterier overholdes. Projektlederen har også ansvar for de kommunale samarbejdspartnere i forsøget.

Styregruppen skal sikre allokering af ressourcer og beslutningskraft i henhold til a-kasseforsøget og realiseringen af de opstillede mål og succeskriterier. Der afholdes kvartalsvis regelmæssige styregruppemøder i forsøgsperioden. STAR og FH tilbydes plads i styregruppearbejdet via repræsentation, hvis ønsket.

Styregruppen består af:

- Formand for styregruppen, Direktør i Bupl-a, Henriette Becker
- Projektleder, Bupl-a
- Teamleder, Bupl-a
- Repræsentanter fra Bupl fagforeninger, der indgår i forsøget
- Repræsentanter fra kommuner, der indgår i forsøget

Forsøget er geografisk begrænset til 7 kommuner. Derfor vil **projektgruppen** bestå af et udsnit af jobvejledere fra a-kassen, og personsagsbehandlere fra fagforeningen, med daglig tilknytning til de kommuner, der indgår i forsøget. Projektgruppen vil bestå af ca. 11 medarbejdere, der refererer til projektlederen - og er udførende for projektets leverancer og aktiviteter. Personsagsbehandlerne har kontakt – og viden om de opsagte pædagoger, og jobvejlederne fra a-kassen har et lokalt kendskab til jobåbninger og jobformidling samt projekterfaring med ledige på kanten af arbejdsmarkedet. Jobvejlederne er coachcertificeret – og har enten en Akademiuddannelse i *Kommunikation og samarbejde i vejledning - og beskæftigelsesindsats* eller en Diplomuddannelse i *den tværfaglige beskæftigelsesindsats*.

Derudover har enkelte jobvejledere en baggrund som pædagog og/eller en bachelor - og kandidatuddannelse inden for det pædagogiske felt. Inden forsøget implementeres, skal projektgruppen introduceres og gøres fortrolige med samtlige mål og aktiviteter i a-kasseforsøget.

Hvor mange medlemmer vil der være per sagsbehandler?

Det estimeres, at ca. 735 nyledige pædagoger vil indgå i forsøget. Det er pædagoger, der er bosiddende i følgende 7 kommuner: København, Frederiksberg, Slagelse, Århus, Kolding, Fredericia og Vejle. Det svarer til ca. 19 pct. af de nyledige i Bupl-a. Mindst 7 jobvejledere i Bupl-a vil blive tilknyttet forsøget.

I Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Slagelse Kommune vil 444 nyledige pædagoger blive varetaget og fordelt på fire jobvejledere, som er tilknyttet kommunerne og allerede har samarbejdsflader med de pågældende kommuner. Det vil i gennemsnit pr. medarbejder svare til ca. 9 pædagoger pr. måned - og 111 pædagoger om året.

I Århus Kommune og trekantområdet (Kolding, Fredericia og Vejle) vil de resterende 291 pædagoger blive fordelt på 3 jobvejledere, som allerede i dag er tilknyttet lokationerne. I gennemsnit vil det pr. medarbejder svare til 8 pædagoger om måneden og 97 pædagoger om året.

Derudover skal de 7 jobvejledere i Bupl-a, der indgår i forsøget, også varetage indsatsen i opsigelsesperioden for de 75 opsagte pædagoger. I gennemsnit pr. medarbejder svare det til ca. 11 opsagte pædagoger pr. år.

Fordelingen af medlemmer pr. medarbejder giver gode muligheder for et tidligt - og tæt kontaktføreløb med pædagoger, der har behov for en individuel og målrettet indsats.

Vil der være én gennemgående sagsbehandler for medlemmet?

Der vil som udgangspunkt altid være en gennemgående jobvejleder pr. pædagog, det har vi gode erfaringer med i Bupl-a fra andre projekter. Det gælder særligt de pædagoger, der er i risiko for langtidsledighed, som skal have flere samtaler - og en progressiv individuel håndholdt indsats. I gennem hele kontaktføreløbet vil pædagogerne have mulighed for at kontakte deres faste kontaktperson i a-kassen. Henvendelser til jobvejlederen kan ske personligt, telefonisk og digitalt. Alle jobrettede henvendelser vil blive besvaret inden for 24 timer.

Hvilken samtalekadence er planlagt – er der planlagt forskellig kadence for forskellige typer medlemmer?

I forsøget vil vi tilbyde differentierede kontaktføreløb - og indsatser afhængig af pædagogens risiko for langtidsledighed. Der vil som udgangspunkt være to typer samtaleforløb: a) samtaleforløb for pædagoger, der *ikke* vurderes i risiko for langtidsledighed og, b) samtaleforløb for pædagoger, der vurderes i risiko for langtidsledighed. Se bilag 2 - der viser kontaktføreløbet i Bupl-a.

a) Pædagoger, der ikke er i risiko for langtidsledighed

Nyledige pædagoger, der profilafklares og ved cv-samtalen ikke vurderes i risiko for langtidsledighed skal alene deltage i de lovpligtige møder. Det jobrettede fokus skal dog intensiveres under kontaktføreløbet, da vi gerne ser, at afgang til beskæftigelse fremrykkes. Under møderne - og ind i mellem møderne, vil pædagogen blive præsenteret for konkrete job, herunder jobformidling.

Som vist nedenfor, vil vi under kontaktføreløbet sammenlægge den ene kontaktsamtale med cv-samtalen, og den anden kontaktsamtale med rådighedssamtalen. Derudover vil vi fremrykke rådighedssamtalen for alle pædagoger i forsøget, så rådighedssamtalen afholdes senest efter 8 ugers ledighed. Det er vigtigt, at vi hele tiden er ajourført på pædagogens jobsituation og behov for indsatser. Derfor kan det hellere ikke afvises, at nogle pædagoger vil skifte kontaktføreløb, hvis der undervejs konstateres en øget eller mindre risiko for langtidsledighed. Hvis det ikke lykkes at få pædagogen i arbejde i løbet af kontaktføreløbet, indkaldes pædagogen og jobcenteret til en fællessamtale. Vi vil følge jobformidlingsprocessen tæt og sikre, at der bliver fulgt op på alle formidlinger og job. Pædagogerne skal altid have mulighed for at tilmelde sig a-kassens tilbud og aktiviteter (se bilag 3), f.eks. coach- og sparringsamtale, jobcafé, mentorordning, trainee, seniorindsats m.v.

Pædagogerne vil derudover løbende blive monitoreret ved brug af jobloggen, som vi følger tæt. Hvis jobloggen viser, at pædagogen ikke bliver indkaldt til samtale, søger for lidt m.v., vil vi kontakte medlemmet.

| Samtaler i | Tidspunkt for |
|--------------------|----------------------|
| Cv-samtale & | Uge 1-2 |
| Rådighedssamtale & | Ved 8 ugers ledighed |
| Fællessamtale | Uge 12 (kan afholdes |

b) Pædagoger, der vurderes i risiko for langtidsledighed

De pædagoger, der vurderes i risiko for langtidsledighed, og skal forsætte kontaktføreløbet i a-kassen, skal som udgangspunkt have samme lovpligtige samtalekadence som beskrevet ovenfor. Derudover skal pædagogerne have et skræddersyet samtaleflow med mange flere individuelle opfølgings- og sparringssamtaler. Der tilbydes individuelle sparringssamtaler efter behov, dog vil der fast i kontaktføreløbet tilbydes en samtale i uge 4, uge 6, og uge 10. Det betyder, at vi som hovedregel vil afholde individuelle samtaler med pædagogen mindst hver anden uge. Hvis pædagogen ikke er kommet i arbejde, afholdes en fællessamtale med pædagogen og jobcentret ved 12 ugers ledighed.

| Samtaler i kontaktføreløbet | Tidspunkt for |
|-----------------------------------|---|
| Cv-samtale & kontaktsamtale | Uge 1-2 |
| Sparringssamtale | Uge 4 |
| Sparringssamtale | Uge 6 |
| Rådighedssamtale & kontaktsamtale | Ved 8 ugers ledighed |
| Sparringssamtale | Uge 10 |
| Fællessamtale | Uge 12 (kan afholdes tidligere efter behov) |

Samtaleflow

Formålet med de individuelle sparringssamtaler er at fastholde det jobrettede fokus. Pædagogen bliver tilknyttet en fast jobvejleder, som følger den ledige gennem kontaktføreløbet. Det kan sagtens være nødvendigt at tilbyde flere samtaler til enkelte pædagoger og en tættere telefonisk opfølgning. Det forventes, at det er en mindre del af de jobsøgende, der vil gøre brug af alle samtaler, på grund af en løbende afgang til beskæftigelse. Pædagogerne vil også blive tilbudt at deltage i workshops, med det formål at understøtte den jobsøgendes behov for ikke at stå alene og skabe netværk.

Cv-samtalen - første indledende sparringssamtale

Allerede ved cv-samtalen betoner jobvejlederen vigtigheden af det jobrettede fokus i samtaleforløbet - og de gensidige forventninger afklares. Udover den lovpligtige vejledning skitserer jobvejlederen forløbet og forventninger til pædagogen, og sammen afklarer de den jobsøgendes jobmål samt de faglige og personlige kompetencer. Det sker bl.a. med udgangspunkt i resultatet af profilafklaringsværktøjet, der fungerer som et væsentligt input til samtalen. Den indledende samtale vil have fokus på et 360 graders tjek af den jobsøgendes samlede jobsøgningspakke med fokus på signalværdi og udviklingspunkter.

Det primære mål, er at komme til jobsamtale og blive selvforsørgende. Det sekundære mål, er at opnå en virksomhedspraktik, løntilskud eller jobrotation. Ved den første samtale, skal sikres overensstemmelse med den jobsøgende om den hurtigste vej til job. På alle møder vil jobvejlederen præsentere konkrete job for

pædagogen. For de pædagoger, der vurderes i risiko for langtidsledighed, er det vigtigt, at pædagogen oplever tillid og et trygt rum, hvor den jobsøgende så utvungent som muligt kan fremlægge sin situation over for a-kassen. Her er det vigtigt at få en dialog af resultatet af profilafklaringsværktøjet, herunder konkrete barrierer og forhindringer, der målrettet skal afdækkes og arbejdes med. I forlængelse heraf peger a-kassen på, hvilke indsatser og tilbud, samt kommende workshops, som særligt bør have den jobsøgendes fokus. Fra første samtale udarbejdes "Min Plan", der beskriver udfordringerne - og handlingsrettede aftaler og aktiviteter.

Sparringssamtaler – afholdes i mellem de lovpligtige møder

Målet med sparringssamtalerne er at få afdækket, hvor den jobsøgende er, og hvordan pædagogen anvender ny viden og erfaringer. Også her, vil pædagogen blive præsenteret for konkrete job - samtidig med, at der bliver fulgt op på den hidtidige jobsøgningsproces. Hvad er lykkedes, og har det været en succes for pædagogen indtil nu? Og hvad er ikke lykkedes? Der vil være fokus på forbedringspotentialer og understøtte den jobsøgendes opmærksomhed om egne kompetencer og det personlige salg.

Gennem individuelle sparringssamtaler, skal a-kassen sætte det unikke kendskab til delarbejdsmarkeder og virksomhedskontakter i spil - ligesom jobsøgningskompetencer rulles ud og tilpasses pædagogen. Sammen med pædagogen har a-kassen ansvaret for den handlingsorienterede indsats, arbejdsgiverkontakter og eventuelle praktikværter. Det vil derfor ikke være ualmindeligt, at introverte pædagoger, der har det svært med arbejdsgiverkontakt, får tildelt konkrete opgaver, der skal arbejdes med ind i mellem samtalerne. Det kan f.eks. være at ringe til en arbejdsgiver og spørge ind til et konkret stillingsopslag, besøge arbejdspladser, tilmelde sig som tilkalddevikar eller kontakte arbejdsgivere med henblik på at etablere en virksomhedspraktik. Bupl-a vil initiere et dialogbaseret samarbejde med den ledige, og de individuelle sparringssamtaler skal hele tiden sikre en progression i pædagogens jobsøgning. Det primære er at etablere en plan, der fungerer og skaber momentum i jobsøgningen for den enkelte.

Rådighedssamtale og kontaktsamtale

Der vil være en rød tråd i gennem samtaleforløbet, og pædagogen vil igen blive præsenteret for konkrete job - og der vil blive fulgt op på den hidtidige jobsøgningsproces, herunder aftaler og mål i "Min Plan". Samtalen vil kredse om pædagogens aktuelle udvikling - og progression i jobsøgningen. Da kontaktforløbet i a-kassen på dette tidspunkt er tæt på at slutte, vil vi have et øget fokus på virksomhedsrettede aktiviteter, eksempelvis en virksomhedspraktik. Det kan fungere som en buffer - hvis pædagogen ikke kommer i ordinært arbejde. Derudover vil der også være mulighed for at deltage på workshops, der understøtter vidensdeling og erfaringsudveksling med de øvrige deltagere. Der vil være mulighed for inspiration og hjælp til at gøre noget nyt og/eller anderledes, baseret på ny viden. Det kan bl.a. komme fra ledere fra forskellige pædagogiske institutioner, som giver deres bud på den gode ansøgning og den gode samtale. Her bliver lederne bedt om at være ærlige og konkrete på, hvorledes de jobsøgende kan tackle deres individuelle udfordringer, som f.eks. "huller" i cv'et på grund af et langvarigt sygdomsforløb m.v. Det er vores erfaring, at målrettede workshops og netværksgrupper er med til at skabe nye perspektiver for den jobsøgende.

Fællessamtalen

A-kassen skal i forsøgsperioden afholde en fællessamtale. I Bupl-a vil vi afholde samtalen så tæt op ad det tidspunkt, hvor medlemmet overgår til det fortsatte kontaktforløb i jobcenteret. Det vil sige, enten efter 410 timers sammenlagt ledighed, eller på det tidspunkt, hvor det er konstateret, at pædagogen er omfattet af komplekse problemstillinger, og derfor udgår af forsøget i a-kassen. Fællessamtalen skal opleves som udbytterig for såvel pædagogen, jobcenteret som a-kassen. Mødet skal bekræfte og styrke det fortsatte gode samarbejde mellem jobcenteret og a-kassen. Jobcenteret skal ved fællessamtalen opleve at få adgang til alle oplysninger om indsats og aftaler, som a-kassen har iværksat sammen med pædagogen i de første 3 måneder af ledighedsforløbet. Det vil vi sikre ved, at alle pædagoger forud for fællessamtalen, har fået aftalt en "Min Plan". Her skal der minimum være aftalt og beskrevet klare jobmål, indsatsområder og en detaljeret jobsøgningsstrategi, der sigter på hurtigste vej i job. På den måde, vil vi understøtte, at pædagogen oplever en naturlig og glidende overgang til det videre kontaktforløb i Jobcenteret. Se i øvrigt afsnittet om samarbejde med kommuner.

Tilbud og indsatser i kontaktforløbet

Bupl-a's samarbejde med de lokale fagforeninger og arbejdsgiverne styrker det faglige kendskab til det pædagogiske arbejdsmarked - og de kompetencer arbejdsgiverne efterspørger. Det giver mulighed for at

understøtte pædagogernes forskellige behov for indsatser - og bringe følgende tilbud i spil, som supplement til samtaleforløbet:

- Indsats for ledige over 55 år.
- Traineeforløb til ledige dimittender
- Mentorordning
- Coachingsamtale
- Åben jobcafé
- Jobrettet workshop m.v.

For en uddybende beskrivelse se bilag 3 - Tilbud og indsatser i kontaktforløbet.

Medlemmer i forsøg og geografisk forankring

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

Den geografiske forankring af forsøget vil være begrænset til:

1. Københavns Kommune
2. Frederiksberg Kommune
3. Slagelse Kommune
4. Århus Kommune
5. Kolding Kommune
6. Fredericia Kommune
7. Vejle Kommune

Vi har udvalgt kommunerne på grund af volumen af ledige - og det gode samarbejde, vi har med de pågældende kommuner - og lokale fagforeninger.

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 Bupl-a 3943 nyledige på landsplan, som skulle indplaceres i dagpengesystemet. På den baggrund forventes det, at **ca. 735 nyledige pædagoger pr. år**, vil indgå i forsøget. Det svarer til ca. 19 pct. af de nyledige, altså hver femte nyledige i Bupl-a.

Fordelingen af nyledige fordelt på de 7 kommuner, der indgår i a-kasseforsøget, er følgende; København (350 ledige), Frederiksberg (38 ledige), Slagelse (56 ledige), Århus (171 ledige), Kolding (45 ledige), Fredericia (34 ledige) og Vejle (41 ledige).

Det er en god population, der giver god mulighed for at genere ny viden i a-kasseforsøget.

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, der alternativt ønskes omfattet af forsøg (2. prioritet)

Ja, i givet fald Århus - og Københavns Kommune. Det vil være en population på 512 nyledige pædagoger.

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

Umiddelbart vil der ikke ske nogen større organisatoriske forandringer, da Bupl-a allerede er til stede i de nævnte kommuner. Derudover afholder vi lovpligtige – og udbyder frivillige møder/aktiviteter på Bupl's lokationer i Århus, København, Slagelse og Kolding. Det geografiske område vil derfor være dækket af de

nævnte Bupl lokationer. Det forventes, at medarbejdere i a-kassen i hele projektperioden vil være fast tilknyttet lokationerne, og have et tæt samarbejde med fagforeninger, jobcentrene, arbejdsgivere m.fl.

Samarbejde med kommuner

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

Vi vil sikre et tæt og velfungerende samarbejde med jobcentrene i forsøgsperioden. Det vil vi bl.a. gøre ved at bygge videre på det gode samarbejde, vi allerede har etableret med de 7 kommuner. Målet er at indgå egentlige samarbejdsaftaler om rammerne for arbejdet i forsøgsperioden med den enkelte kommune. Det skal være med til at sikre en gensidig forventningsafstemning om det samarbejde, der skal ske i forsøgsperioden. Vi vil løbende evaluere samarbejdet med jobcentrene og indkalde til kvartalsvis/halvårlige statusmøder med den enkelte kommune. Formålet med møderne er at evaluere og justere samarbejdsaftalerne, så der løbende bliver taget hånd om samarbejdsflader og spørgsmål, som forsøget afstedkommer. Der henvises til bilag 4, der beskriver Bupl-a's forslag til en samarbejdsaftale med jobcenteret.

Profilering

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

Pædagoger er en homogen faggruppe, hvor beskæftigelsesmulighederne er gode. Alligevel oplever vi et antal pædagoger, der har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. Her kan et profilafklaringsværktøj være et oplagt redskab til at udsøge medlemmer, der har en svag tilknytning til arbejdsmarkedet, og høste valide og sammenlignelige data. I Bupl-a har vi erfaring med nedenstående 3 hovedgrupper, som vi oplever har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet og derfor har brug for en tidlig og målrettet indsats. Det vil blive interessant at følge, om målgruppen også bliver "spottet" i forbindelse med den digitale screening - og om a-kassen bliver bekendt med flere grupper af ledige i risiko for langtidsledighed.

1) Den aldersbetingede risiko for langtidsledighed

Den aldersbetingede ledighed udgør en stor andel af de ledige i Bupl-a, og området er højt prioriteret. Det gælder både dimittender, der har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet på grund af manglende erhvervs erfaring og seniorer over 55 år. I Bupl-a er gruppen karakteriseret ved en større grad af langtidsledighed end andre aldersgrupper.

2) Job – og sporskiftere

Flere pædagoger er i risiko for langtidsledighed fordi, de er job – og sporskiftere, og ønsker at orientere sig mod nye arbejdsområder. Bag ønsket ser vi ofte pædagoger, hvor helbredsmæssige årsager som fysisk nedslidning og stress, tvinger pædagogerne til at skifte kurs. I denne gruppe befinder sig også ledere, som ikke ønsker at fortsætte deres karrierevej inden for ledelse. Job-og sporskiftere har typisk svært ved at generalisere deres kompetencer til nye arbejds- og jobfunktioner og signalerer ofte manglende tro på at komme tilbage i arbejde.

3) Jobsøgende med barrierer i forhold til arbejdsmarkedet

Vi oplever også et stigende antal pædagoger, der har forladt deres tidligere job på grund af nedslidning eller stressproblematikker. De har begrænsninger i deres rådighed inden for dele eller hele deres fagområde. De bliver typisk ledige efter et længerevarende sygdomsforløb, som har betydet, at de selv har sagt op, eller er blevet opsagt. Desuden oplever vi, at pædagoger, der har en "skæv" personlig fremtoning, kan have en større risiko for langtidsledighed, da de oftest mangler en række grundlæggende personlige kompetencer, og derfor har en svag tilknytning til arbejdsmarkedet.

Minimum 80% af de ledige pædagoger skal profilafklares

Vi ønsker at blive bedre til at "spotte" pædagoger i risiko for langtidsledighed, som har brug for en tidlig indsats. Bupl-a vil benytte STARs profilafklaringsværktøj på Jobnet.dk.

Resultatet af screeningen vil indgå som input i cv-samtalen og den samlede vurdering af pædagogens risiko for langtidsledighed. Profilafklaringen kan understøtte målretning og sammenhæng i den indsats, der iværksættes for at hjælpe pædagogen hurtigst muligt tilbage i job.

Vi vil motivere pædagogerne til at udfylde forberedelseskemaet, og gøre en indsats for at kommunikere skemaet ud til pædagoger, der deltager i forsøget. Alle nyledige, der er omfattet af forsøget, skal have et brev, der beskriver projektet, herunder formålet med profilafklaringsværktøjet og hvad udbyttet er for den enkelte pædagog. Forud for cv-samtalen vil pædagogen få tilsendt en indkaldelse - og blive bedt om at forberede en række punkter, f.eks. cv'et på Jobnet og udfylde "Udkast til Min Plan". Medlemmet vil også her blive bedt om at udfylde forberedelseskemaet på Jobnet. Inden cv-samtalen følges der telefonisk op på de pædagoger, der endnu ikke har udfyldt forberedelseskemaet. Her ønsker vi en dialog omkring profilafklaringsværktøjet, og hvorfor det er en god idé at udfylde skemaet.

Med udgangspunkt i cv-samtalen, og ved brug profileringsværktøjet, vil vi visitere de nyledige pædagoger i nedenstående 3 hovedgrupper, som også betyder en differentieret indsats:

1. Pædagoger, vi forventer går hurtigt i job
2. Pædagoger, vi vurderer kan være i risiko for langtidsledighed
3. Pædagoger, vi vurderer er i risiko for langtidsledighed med komplekse problemer, og som skal visiteres til jobcenteret

Bupl-a har til hensigt at skræddersy indsatsen i forhold til hver af de 3 målgrupper. I forhold til målgruppen af pædagoger med komplekse problemer, vil den første samtale, cv-samtalen, tage udgangspunkt i - om pædagogen er bedre hjulpet i jobcenteret og derfor skal visiteres videre til et kontaktførløb der. Resultatet af profilafklaringsværktøjet skal ikke stå alene - men indgå som et dialogværktøj i forbindelse med cv- samtalen. Screeningsresultatet skal tidligt i kontaktførløbet bidrage til en mere målrettet og fokuseret samtale om jobmål og indsatser, og herigennem identificere eventuelle barrierer i forhold til arbejdsmarkedet.

Hvis pædagogen ikke er i risiko for langtidsledighed, bliver den jobsøgende visiteret til et kontaktførløb, der primært omfatter lovpligtige samtaler og jobformidling, suppleret af en vifte af tilbud. Hvis a-kassen sammen med den jobsøgende derimod vurderer, at pædagogen skal have en håndholdt indsats og kan være i risiko for langtidsledighed, bliver pædagogen visiteret til et intensiveret kontaktførløb med hyppigere samtaler - og en skræddersyet indsats.

Indsats i opsigelsesperioden

Hvilken indsats vil a-kassen tilbyde ledige i opsigelsesperioden?

I 2018 har Bupl modtaget 1722 afskedigelser og vilkårsændringer på landsplan. De tre største årsager er; sygdom (38,5 pct.), nedlæggelse af stillinger (18,5 pct.) og prøvetiden (8,9 pct.). Følgende fire lokale Bupl fagforeninger indgår i forsøget; København, Århus, Syddjylland og Midtjylland. I Bupl Syddjylland og Midtjylland vil det ikke være alle kommuner i det geografiske område, der indgår i forsøget. Det vurderes at mellem 300-350 opsagte pædagoger pr. år vil indgå i forsøget i de fire fagforeninger.

Det estimeres, at 25 pct. af de opsagte pædagoger, der indgår i forsøget vil tage i mod tilbuddet om en tidlig indsats i opsigelsesperioden. Det hænger dels sammen med, at opsagte pædagoger hurtigt går i beskæftigelse - og dels pga., at næsten 40 pct. af sagerne vedrører langvarig sygdom - og stress.

Et forsigtigt bud vil derfor være, at vi opnår kontakt til - og rådgiver **mindst 75 pædagoger i opsigelsesperioden pr. år**. Deres opsigelsesvarsel kan typisk variere fra en måned til år, det afhænger af pædagogens anciennitet. I opsigelsesperioden kan de opsagte pædagoger både være fritstillede og i arbejde, og det har selvfølgelig en betydning i forhold til indsatsen i opsigelsesperioden.

Indsats - og tilbud i opsigelsesperioden

Den primære indsats i opsigelsesperioden vil være jobformidling. Målet er, at opsagte går i job eller bliver afklaret inden opsigelsesperioden udløber. Succeskriteriet er at vende den opsagte i døren, og forebygge ledighed.

De jobparate pædagoger

Størstedelen af de opsagte skal have et nyt job – og gruppen vil derfor løbende blive præsenteret for job i opsigelsesperioden. De vil også have mulighed for at få et 360 graders kvalitetstjek af deres jobsøgningsmateriale. De pædagoger, der f.eks. gerne vil skifte fagområde inden for det pædagogiske felt, eksempelvis skifte en vuggestue ud med en skole, kan få en mentor som sparringspartner, som er en beskæftiget pædagog, der enten arbejder eller har erfaring inden for det fagområde, som er den jobsøgendes jobmål. Det kan hjælpe den opsagte pædagog tættere på sit drømmejob, og det har vi gode erfaringer med i a-kassen. De opsagte pædagoger vil derudover også have mulighed for at tilmelde sig a-kassens øvrige tilbud (se bilag 3).

Opsagte pædagoger, der har behov for en tidlig afklaring

Som tidligere beskrevet, er en del af de opsagte pædagoger sygemeldt eller stressramt. Fokus for denne gruppe vil i den første tid være afklaring og nyorientering, før det er realistisk at se på jobåbninger. I forhold til stressramte, vil vi undersøge og visitere til tilbud i kommunerne. I a-kassen vil vi bl.a. tilbyde coachsamtaler til opsagte pædagoger, der ønsker at skifte branche eller fagområde. Derudover vil de også kunne få et tilbud om en mentor, der kan være med til at afklare behovet for evt. opkvalificering. Først når pædagogen er over den første krisetilstand og har nyorienteret sig, vil vi begynde at italesætte jobsøgning og jobformidling.

De lokale Bupl fagforeninger har kontakt til alle opsagte medlemmer. Vi vil derfor opbygge - og afprøve et koncept for indsats for medlemmer i opsigelsesperioden. Vi vil iværksætte en organisering og samarbejde mellem Bupl og Bupl-a, og indføre arbejdsgange, der gør det muligt at kommunikere forsøgsordningen ud til de opsagte pædagoger, der er omfattet af a-kasseforsøget. Det vil selvfølgelig ske inden for GDPR -rammen. Vi ønsker at kommunikere tilbuddet ud via fagforeningens nyhedsbreve, Lokalblade, hjemmeside, pjece m.v. Derudover vil det være en ambition at klæde TR'erne på, så de også kan være med til at udbrede kendskabet på arbejdspladserne.

Forebygge ledighed blandt beskæftigede

Bupl-a har ofte telefonisk kontakt med pædagoger, der ønsker at opsige deres job, altså pædagoger, der potentielt snart bliver ledige. Disse pædagoger vil vi have et øget fokus på i forsøgsordningen. De ringer typisk til a-kassen og spørger, hvordan de er stillede, hvis de siger deres job op. Når det sker, ønsker vi at gå i dialog med pædagogerne om at blive i det job, de allerede har - og i stedet tilbyde en indsats. Denne indsats kan enten bestå i at søge udfordringerne i det nuværende job løst. Alternativt vil vi tilbyde hjælp til, at pædagogen kommer videre til et andet job - og undgår at blive ledig.

Indsats for studerende, der forebygger dimittendledighed

Bupl-a har haft stor succes med at flytte jobsøgningen fysisk fra a-kassen og ud på uddannelsesstederne UCC Carlsberg og Campus Randers, og hjælpe de pædagogstuderende med deres jobsøgning og forebygge dimittendledigheden. Vi ønsker at udvide indsatsen til flere af de større professionshøjskoler. Formålet er at bringe virkeligheden ind på uddannelserne, og lade de studerende møde konkrete arbejdsgivere, der skitserer deres kompetencekrav. Der er ikke kun fokus på jobansøgningen, men også på arbejdspladsforståelse - og hvad arbejdsgiverne forventer af de nyuddannede ude på arbejdspladserne. Målet er, at de pædagogstuderende løbende kan få inspiration og feedback på deres jobansøgning, sparring på deres pædagogiske kompetencer, eller anden personlig feedback, som der er behov for. De foreløbige tilfredshedsmålinger viser stor tilfredshed med udbyttet - og at indsatsen har haft en beskæftigelsesfremmende effekt.

Match mellem virksomheder og ledige

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

Det er en kerneopgave i Bupl-a at være virksomhedsopsøgende, og indhente viden om jobåbninger. I forsøgsperioden vil vi bl.a.:

- Styrke og intensivere den opsøgende indsats - og målrette indsatsen, ledere, TR, FTR m.v.
- Have kontakt til mindst 150 institutioner pr. år med henblik på at hente job til formidling og/eller viden til jobrådgivningen

Den gruppe af jobvejledere, som er tilknyttet de 7 kommuner i forsøget, har en løbende dialog og samarbejde med den lokale Bupl fagforening, ledere, tillidsrepræsentanter m.fl. Vi har allerede flere aktive jobformidlingssamarbejdsaftaler med institutioner i kommunerne. Vi har gode erfaringer med at skabe jobåbninger - og positionere vores jobformidlingsindsats, ved bl.a. at deltage på lokale, regionale og landsdækkende; ledermøder, TR-møder, FTR-møder m.v. På møderne fortæller vi om a-kassens jobformidlingsindsats - og forsøger at nedbryde de mange fordomme, der er om de ledige. De får et postkort med hjem til opslagstavlen med en reminder om at kontakte Bupl-a, når de har brug for en vikar. På et ledermøde i Vordingborg lykkedes det os eksempelvis at modtage omkring 60 blanketter retur fra ledere, som gerne ville have en ledig i praktik. Derudover fik vi også flere konkrete jobformidlinger i området, som følge af indsatsen.

De gode effekter betyder, at vi i forsøgsperioden vil intensivere den virksomhedsrettede indsats, herunder markedsføringen, som forhåbentlig vil betyde mange flere jobformidlinger. Her vil vi bruge de platforme som har den bedste effekt; vores hjemmeside, medlemsbladet Børn & Unge, nyhedsbreve m.v. Ved at have en løbende dialog med arbejdsgivere og tillidsrepræsentanter i områderne bliver a-kassens medarbejdere "klædt på" i forhold til relevant viden om jobåbninger - og arbejdsgivernes efterspørgsel på konkrete kompetencer. Det sikrer bedre forudsætninger for det rigtige match mellem den jobsøgende pædagog og arbejdspladsen.

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

Pædagog er en professionsuddannelse på bachelorniveau. Derfor er ledige pædagoger ikke i målgruppen for jobrettet uddannelse. Men uddannelse og opkvalificering er stadig relevant i forhold til ledige pædagoger med en svag tilknytning til arbejdsmarkedet - eller med forældede uddannelser eller kvalifikationer. Dog må vi erkende, at ledige pædagoger, ikke har adgang til de samme uddannelsesmuligheder som f.eks. ufaglærte og faglærte grupper.

Bupl-a er en faglig a-kasse med et indgående kendskab til efteruddannelsesmulighederne inden for pædagogfaget. Herunder kurser, der vil kunne opkvalificere den ledige pædagog til et bredere arbejdsmarked – særligt inden for områder med mangel på arbejdskraft. Vi vil typisk blive opmærksom på uddannelsesbehov i forbindelse med cv-mødet, og her vil vi vejlede de pædagoger, der har brug for et uddannelses tilbud, og inddrage jobcenteret.

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

Det pædagogiske arbejdsmarked er dynamisk og er kendetegnet ved et stort antal vikariater. I dag har vi samarbejdsaftaler med flere institutioner, og en del af disse arbejdsgivere kontakter a-kassen flere gange om året for hjælp til at besætte en stilling. I 2018 havde Bupl-a omkring 300 jobformidlinger på landsplan. Her er der tale om ordinære tidsbegrænsede job (plus genopslag) - og rotationsvikariater. Derudover har vi også formidlet løntilskud og virksomhedspraktikker til flere hundrede medlemmer. Formålet med en jobformidling, er at formidle job - og relationer mellem arbejdsgivere og ledige og styrke pædagogernes tilknytning til arbejdsmarkedet.

Med a-kasseforsøget vil vi intensivere jobformidlingsindsatsen - og øge antallet af jobformidlinger i de nævnte 7 kommuner. Det vil primært ske inden for dagtilbudsområdet (0-6 år), SFO/klub og skoleområdet. Se bilag 5., der beskriver den konkrete jobformidlingsindsats.

Bilag 1 – Mål og succeskriterier i a-kasseforsøget

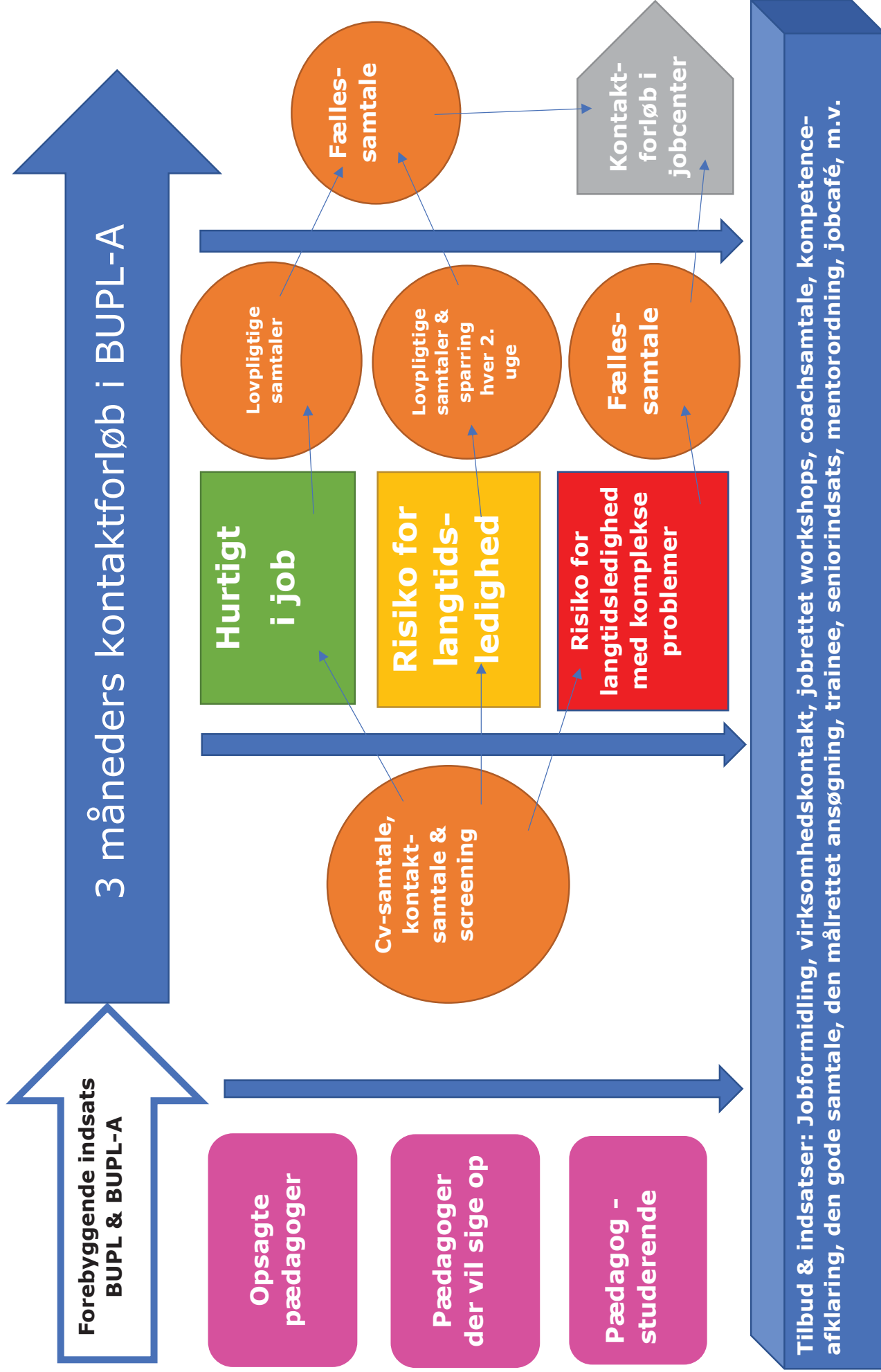
| Elementer i a-kasseforsøget | Mål | Succeskriterier | Målemetode |
|-------------------------------------|---|--|--|
| Jobeffekter | Vi sikrer, at pædagogerne opnår ordinært job hurtigst muligt | <ul style="list-style-type: none"> • Mindst 60 pct. af pædagogerne er i job efter 3 måneders ledighed. • Mindst 70 pct. af pædagogerne er i job efter 6 måneders ledighed. • Mindst 25 pct. af pædagoger, der ikke er kommet i ordinær beskæftigelse, skal have påbegyndt eller aftalt et virksomhedsrettet forløb inden de overgår til jobcenteret. | Måles via overlevelseskurver enten via jobindsats.dk eller via udvikling af egne målinger med afsæt i DREAM og DFDG. |
| Screening og profilafklaring | Pædagoger skal profilafklares senest ved cv-samtalen. | <ul style="list-style-type: none"> • Mindst 80 pct. af pædagogerne skal efter afholdt cv-samtale være profilafklaret. • Mindst 60 % af de profilafklarede pædagoger mener at screeningen har medført en mere målrettet indsats. • 75 % af jobvejlederne i Bupl-a mener at screeningen har fået italesat barrierer – der har medført en tidlig målrettet indsats. | <p>Måles via registreringer i a-kassen og udtræk via DFDG.</p> <p>Måles via pædagoger, som har deltaget i a-kasseforsøget</p> <p>Måles via de jobvejledere, som har deltaget i a-kasseforsøget</p> |
| Kontaktforløb | Alle pædagoger får et målrettet og kvalificeret kontaktforløb med fokus på job. | <ul style="list-style-type: none"> • På baggrund af screeningen og cv-samtalen visiteres pædagogerne til differentierede kontaktforløb • Mindst 40 pct. af pædagogerne har udover de lovpligtige samtaler, haft supplerende samtaler og/eller deltaget i andre jobsøgningsaktiviteter. • Mindst 70 pct. af pædagogerne skal tilkendegive, at de er præsenteret for - og rådgivet om konkrete job i kontaktforløbet. | <p>Måles via registreringer i a-kassen</p> <p>Måles via medlemmer, som har deltaget i samtaler i a-kassen.</p> |

Bilag 1 – Mål og succeskriterier i a-kasseforsøget

| | | | |
|--|--|--|---|
| Jobformidling | Alle pædagoger tilbydes en aktiv jobformidlingsindsats, hvor pædagogen løbende præsenteres for og formidles til job. | <ul style="list-style-type: none"> • Vi formidler job til og sikrer ansættelse af mindst 150 pædagoger pr. år. • Mindst 65 pct. af de formidlede pædagoger er tilfredse | <p>Måles via registreringer/optælling i a-kassen og Fagjob</p> <p>Tilfredshedsmåling af de formidlede pædagoger.</p> |
| Virksomhedskontakt | Vi har en opsøgende kontakt til institutioner, som sikrer os job til formidling og viden om job, jobåbninger, opkvalificeringsbehov m.v. | <ul style="list-style-type: none"> • Vi vil styrke og intensivere den opsøgende indsats - og målrette indsatsen, ledere, TR, FTR m.v. • Vi har kontakt til mindst 150 institutioner pr. år med henblik på at hente job til formidling og/eller viden til jobrådgivningen • Mindst 65 pct. af de arbejdsgivere som a-kassen har formidlet job til er tilfredse med det match a-kassen har foretaget. | <p>Måles via registreringer/optælling i a-kassen.</p> <p>Tilfredshedsmåling af arbejdsgivere, som vi har formidlet job til.</p> |
| Pædagogens tilfredshed og udbytte | Pædagoger skal opleve og tilkendegive, at de får en kvalificeret og jobrettet indsats i a-kassen. | <ul style="list-style-type: none"> • Mindst 65 pct. skal være meget tilfreds eller tilfreds med at kontaktføreløbet varetages i a-kassen • Mindst 65 pct. skal være meget tilfreds eller tilfreds med den jobrådgivning de har modtaget fra a-kassen • Mindst 65 pct. skal opleve at kontaktføreløbet har bragt dem hurtigere i job eller tættere på arbejdsmarkedet. | Tilfredshedsmåling af pædagoger, der indgår i forsøget. |
| Indsats i opsigelsesperioden | Målet er, at opsagte går i job eller bliver afklaret inden opsigelsesperioden udløber. | <ul style="list-style-type: none"> • Vi vil i 2019 opbygge og afprøve et koncept for indsats for pædagoger i opsigelsesperioden. • Vi har kontakt til - og rådgiver mindst 75 pædagoger i opsigelsesperioden pr. år • Vi formidler job til mindst 25 pædagoger i opsigelsesperioden pr. år. • Mindst 65 pct. af de pædagoger vi rådgiver skal være tilfredse med rådgivningens indhold og | <p>Måles ved, at a-kassen selv gør status på, hvor langt man er nået med konceptet</p> <p>Måles via registreringer i a-kassen</p> <p>Tilfredshedsmåling blandt opsagte pædagoger.</p> |

Bilag 1 – Mål og succeskriterier i a-kasseforsøget

| | | | |
|-----------------------------------|---|--|---|
| Samarbejde med jobcentrene | Vi vil sikre et tæt og velfungerende samarbejde med jobcentrene i forsøgsperioden | <ul style="list-style-type: none">• Vi vil indgå samarbejdsaftaler med de kommuner, der indgår i a-kasse forsøget• Vi vil sammen med kommunerne aftale kriterierne - og retningslinjer for visitering af pædagoger med komplekse problemer.• Vi vil invitere til statusmøder med jobcentrene kvartalsvis/halvårligt – og løbende evaluere indsatsen. | Dokumenteres vha. konkrete samarbejdsaftaler. Det sker ved måling af antallet af møder. De tilbydes derudover en plads i styregruppen. |
|-----------------------------------|---|--|---|



Bilag 3 – Tilbud og indsatser i kontaktforløbet

Indsats for ledige over 55 år

DSA, LAK, SL-A og BUPL – A har i år i fællesskab søgt og fået ca. 2,5 mio. kroner til en ny særlig indsats for ledige over 55 år, der bærer arbejdstitlen; Velfærdsprofessionelle med nye kompetencer. Der arbejdes med intensiv virksomhedsrettet fokus og håndholdt indsats, kombineret med fælles forløb og faglig opkvalificering. Projektet bygger videre på viden og erfaringer fra "Turn Around" projektet + 50 år, som vi fik midler til i 2017. Her lykkes det at få 72 % af de ledige over 50 år i arbejde efter 6 måneders ledighed, ved at følge gruppen tæt gennem hele forløbet. De lediges barrierer blev bearbejdet, og der blev kigget på myter og fordomme om det grå guld, som blev behandlet og vendt til positive handlemuligheder. Med baggrund i den gode beskæftigelseseffekt, vil vi bringe disse erfaringer og tilbud i spil for nyledige over 55 år.

Trainee til ledige dimittender

Bupl og Bupl-a har i gennemsnit iværksat omkring 500 traineeforløb (over en to-årig projektperiode). Trainee er et effektivt redskab til at bringe ledige dimittender i arbejde. Trainee indeholder altid et virksomhedsrettet forløb og muligheden for at kombinere det med fagrelevant kursus/opkvalificering. Traineeforløb giver dimittenderne erhvervs erfaring og ny "ekstra viden", som i vidt omfang bygger ovenpå - eller supplerer den viden, som de har med fra pædagoguddannelsen. Det kan f.eks. være "Ny pædagog og ny lærer i den nye folkeskole", der har til formål at understøtte folkeskolereformen og samarbejdet mellem pædagoger og lærere. Et andet eksempel, er vores samarbejde med UCC omkring modtagelse af og samarbejde med flygtningefamilier i dagtilbud - og skoler, som er kompetencer arbejdsgiverne efterspørger. De nyuddannede dimittender er i konkurrence med andre ledige med pædagogisk arbejds erfaring – og kurserne har derfor bidraget til, at dimittenderne har noget ekstra og noget helt nyt at tilbyde arbejdspladserne som kompensation for den "manglende" erhvervs erfaring inden for feltet. Vores foreløbige analyser viser gode beskæftigelses effekter, hvorfor vi gerne vil bringe det i spil for dimittender, der er omfattet af a-kasseforsøget.

Mentorordning

Når man som beskæftiget pædagog melder sig som mentor for en ledig pædagog, er formålet at motivere og inspirere en jobsøgende kollega. Mentor skal have relevant erfaring - eller arbejde inden for det pædagogiske felt, som den jobsøgende søger arbejde indenfor. Mentor kan fx fortælle om egne erfaringer med at søge job, dele specifik viden om sin arbejdsplads og lokale forhold, f.eks. pædagogfaglige mål og ambitioner. Mentor kan også gøre opmærksom på jobsøgningsstrategier, der kan bringe den jobsøgende pædagog tættere på et job. Mentorforløbet er kort og strækker sig over max 2 måneder. Den jobsøgende pædagog bor typisk i samme område som mentor, så det er nemt at mødes. Dette tilbud har vi gode erfaringer med, og det kan bruges af både ledige, opsagte og beskæftigede pædagoger.

Jobrettet workshops

Bupl-a tilbyder løbende forskellige workshops med forskellige temaer, der efterspørger af pædagogerne. Temaerne kan være mange, f.eks. kompetenceafklaring, motivationsarbejde, målrettede ansøgninger og cv, den gode samtale, uddannelse, stress under arbejdsløshed, jobsøgning uden for feltet, jobsøgning i udlandet, jobsøgning på sociale medier, IT-værksted osv. På mange workshops deltager både rollemodeller og arbejdsgivere. Alle har mulighed for at tilmelde sig de løbende tilbud.

Coachingsamtale

Alle jobvejledere er coachcertificeret og kan derfor hjælpe den ledige/opsagte med at sætte og nå mål. Det er vigtigt, at skabe klarhed over en problemstilling og i det hele taget hjælpe med at skabe forandringer ved at benytte en avanceret spørgeteknik samt værktøjer.

Åben jobcafé

Tilbuddet er målrettet ledige, opsagte og beskæftigede pædagoger. Det er netværksmøder for pædagoger, med mulighed for at sætte dagsordenen for møderne ift. de problemstillinger/udfordringer de tager op. Derudover vil lokale arbejdsgivere inviteres med til mødet.

Bilag 4 - Samarbejdsaftale med jobcenteret

Mål:

- Bupl-a vil indgå samarbejdsaftaler med alle kommuner, der indgår i a-kasseforsøget.
- Bupl-a vil sammen med kommunen aftale kriterierne - og retningslinjer for visitering af pædagoger med komplekse problemer.
- Bupl-a vil invitere jobcentrene til kvartalsvis/halvårlige statusmøder, og løbende evaluere indsatsen.

Ramme og indhold

I samarbejdsaftalen med den enkelte kommune vil Bupl-a bede om egentlige kontaktpersoner i jobcenteret. På den måde, kan vi sikre et tæt samarbejde, og en hurtig og agil indsats i forhold til den gruppe af pædagoger, som vi vurderer kan være i risiko for langtidsledighed og som tidligt i kontaktføreløbet skal have et tilbud.

Bupl-a vil gerne sikre, at det er gennemsigtig for jobcenteret, hvilke pædagoger a-kassen visiterer videre - og baggrunden for visiteringen. Derfor er det vigtigt at forventningsafstemme og indgå klare aftaler med jobcentrene om, hvordan denne visitering skal ske, og kriterierne for de, der skal udgå af forsøget i a-kassen. Der skal også forventningsafstemmes i forhold til jobformidlingsindsatsen, afgivelse af tilbud, virksomhedsindsatsen og niveauet for videndelen i forsøget.

Vi vil indgå aftaler om hvilke oplysninger, der som minimum skal fremgå af "Min Plan" ved første fællessamtale. Det er et mål, at jobcentrene let kan bygge videre på de aftaler om jobmål og indsatser, som vi har indgået med pædagogen i de første 3 måneder af kontaktføreløbet. Det er derfor vigtigt, at a-kassen løbende beskriver og dokumenterer indsatser, aktiviteter m.v. i "Min Plan". Det er vigtigt for Bupl-a, at pædagogen oplever et godt samarbejde mellem a-kassen og jobcenteret og kontaktføreløbet som sammenhængende og udbytterigt.

Løbende evaluering

Vi vil løbende evaluere samarbejdet med jobcentrene og indkalde til kvartalsvis/halvårlige statusmøder med den enkelte kommune. Formålet med møderne, er at evaluere og justere samarbejdsaftalerne, så der løbende bliver taget hånd om samarbejdsflader og spørgsmål, som forsøget afstedkommer.

Bilag 5 – Den konkrete jobformidlingsindsats

Mål:

- Vi formidler job til - og sikrer ansættelse af mindst 150 pædagoger pr. år.
- Mindst 65 pct. af de formidlede pædagoger er tilfredse.
- Mindst 65 pct. af de arbejdsgivere som a-kassen har formidlet job til er tilfredse med det match a-kassen har foretaget

Jobformidlingsprocessen

Institutioner, der skal have hjælp til en jobformidling kontakter typisk a-kassen telefonisk eller digitalt via hjemmesiden. Hvis de kontakter a-kassen digitalt og udarbejder en digital jobordre, bliver de hurtigt ringet op af den medarbejder, der skal lave formidlingen i det konkrete område.

Lederen bliver typisk spurgt om flere ting, som ikke fremgår af jobordren, men som har stor betydning for en vellykket formidling. Herefter udvælges et antal kandidater til jobbet. Vi bestræber os altid på at lave formidlingen inden for den tidshorisont, som arbejdsgiveren efterspørger, det sker også inden for 24 timer.

Når en jobordre skal besættes, formidler vi det ledige job til 2-3 pædagoger, der har de efterspurgte kvalifikationer. Vi ringer til kandidaterne og beder dem om at ringe til lederen og aftale en jobsamtale. Herefter "klæder" vi dem på til selve jobsamtalen. Der følges altid op på hver enkelt formidling, særligt i de tilfælde, hvor formidlingen mislykkes og ikke resulterer i en ansættelse. Her ringer vi altid til arbejdsgiveren og får en dialog omkring det manglende match. Det resulterer ofte i et nyt og vellykket match. Det er vigtigt, at vi hele tiden bliver skarpere på jobformidlingsopgaven ved at tage dialogen med arbejdsgiverne og de ledige, som ikke kom i betragtning til jobbet. Alle jobformidlinger bliver registreret i vores jobformidlingssystem i Fagjob.

Fagjob sikrer et bedre match

En del jobordre indeholder specifikke ønsker og kompetencer, som tidligere gjorde det svært at finde en egnet kandidat til jobbet. Vi besluttede derfor i 2016 at gøre jobformidling til et nemt arbejdsredskab ved at hente alle lediges cv'er fra jobnet til Fagjobs jobformidlingsmodul. Det betyder, at jobvejlederen nemt og hurtigt kan udsøge ledige kandidaters cv'er, på baggrund af arbejdsgivernes ønsker til formidlingen. Det er uden tvivl med til at sikre forudsætningerne for det rigtige match.

Jobformidling til den sårbare pædagog

I kontaktforløbet tilbyder vi en håndholdt indsats til pædagoger i risiko for langtidsledighed. En gruppe, der kan have brug for en lidt længere oplæringsperiode i et nyt job. I disse situationer vil vi kunne trække på det gode og tillidsfulde jobformidlingssamarbejde med de institutioner, vi allerede har en samarbejdsaftale med. Netop fordi vi kender de enkelte institutioner - og kulturen på arbejdspladsen, vil vi kunne formidle praktikforløb og job, hvor også den sårbare pædagog vil kunne lykkes og fastholdes i beskæftigelse.