

Ansøgningskema for Forsøg med mere ansvar til a-kasser

Ansøger

Projektansvarlig:	3FA
-------------------	-----

Projektets formål med succeskriterier

3FA's centrale formål med deltagelse i forsøget er følgende:

Formålet med deltagelsen i forsøget for 3FA er at levere en målrettet og effektiv indsats overfor ledige og opsagte medlemmer, der både kan føre til beskæftigelse her og nu, og som samtidig kan bidrage til varig beskæftigelse for medlemmerne fremadrettet. 3FA's centrale succeskriterier i forbindelse med forsøget handler om øgede jobeffekter.

Benchmark for forsøgets jobeffekter er den gennemsnitlige overlevelseskurve for nyledige medlemmer af 3FA opgjort i perioden 2014 til 2017. 3FA har som ambition med forsøget, at overlevelseskurven i den samlede 4-årige forsøgsperiode skal være bedre end det nedenfor anførte benchmark.

	Andel i beskæftigelse 3, 6, og 9 mdr. efter		
	3 mdr. efter	6 mdr. efter	9 mdr. efter
2014	41,0	54,9	57,8
2015	42,1	56,1	59,7
2016	43,1	56,3	57,6
2017	40,6	55,5	48,0
Gennemsnit i perioden	41,7	55,7	55,8

Figur 1. Andel af nyledige 3FA-medlemmer i beskæftigelse efter 3, 6 og 9 måneder.
Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

Konkret har 3FA som ambition at øge beskæftigelsesandelen for nyledige i beskæftigelse med gennemsnitlig to procentpoint i forsøgsperioden. 3FA forventer på den baggrund, at andelen af nyledige i beskæftigelse efter 3, 6 og 9 måneder vil fordele sig som følger:

	3 mdr. efter	6 mdr. efter	9 mdr. efter
Gennemsnit i den fireårige	43,7	55,7	55,8

Det bemærkes, at et negativt konjunkturforløb med stigende ledighed, jobdestruktion og færre jobåbninger potentielt vil kunne påvirke de ovennævnte måltal i negativ retning. Måltallene er derfor fastlagt med afsæt i en alt andet lige forudsætning.

For 3FA er det samtidig en vigtig del af forsøget at kunne tilbyde det enkelte nyledige et samarbejde med én aktør (a-kassen), der har mulighed for at tilbyde et individualiseret-, målrettet-, og sammenhængende forløb – fremfor et forløb, hvor det nyledige medlem befinder sig i et kontaktforsøg med skiftende aktører (a-kassen og jobcentret).

Overordnet set er det samtidig 3FA's ambition at bidrage til at understøtte et velfungerende arbejdsmarked gennem deltagelse i forsøget via understøttelse af en effektiv allokering og opkvalificering af arbejdskraft til såvel offentlige som private virksomheder.

3FA's øvrige succeskriterier i forbindelse med forsøget vedrører desuden følgende:

- Jobformidling og virksomhedsservice
- Kontaktforsøg
- Opkvalificering og virksomhedsservice
- Medlemmernes tilfredshed og udbytte
- Indsats i opsigelsesperioden
- Samarbejde med jobcentre
- Faglig styrkelse af vejledningsindsatsen.

De enkelte elementer og de tilknyttede succeskriterier er mere udførligt beskrevet i det vedlagte bilag 1. I bilaget beskrives desuden, hvordan 3FA konkret vil følge op på de fastsatte mål og succeskriterier.

Organisering af kontaktforsøget og kapacitet

3FA som organisation

Implementeringen af kontaktforsøget vil finde sted indenfor de organisatoriske rammer, som 3FA i samarbejde med 3F stiller til rådighed.

3FA – Faglig Fælles Akasse – er en faglig afgrænset a-kasse, som har både faglærte og ufaglærte medlemmer, der arbejder indenfor de seks hovedområder, jf. vedtægtens bilag:

- Industri (ca. 90.000 medlemmer)
- Bygge og anlæg (ca. 57.000 medlemmer)
- Transport (ca. 50.000 medlemmer)
- Den offentlige sektor (ca. 34.000 medlemmer)
- Privat service, Hotel & Restauration (ca. 26.000 medlemmer)
- Den grønne gruppe (ca. 12.000 medlemmer).

A-kassen er organiseret med et hovedkontor og 65 lokale afdelinger med 3F-kontorer i 116 byer i Danmark. Se Danmarkskort over afdelinger, der er vedlagt som bilag 2.

A-kassen og fagforeningen arbejder tæt sammen i afdelingen om at servicere medlemmerne. Det vil sige, at det er afdelingerne, der har medlemskontakten, og som står for vejledning og jobformidling m.m. Det er også afdelingen, der har virksomhedskontakten, og derudover har kontakt til de over 10.000 tillidsvalgte på virksomhederne.

Det er hovedkontoret, der fører tilsyn med afdelingerne og har ansvaret for, at a-kassearbejdet udføres korrekt, herunder at medarbejderne har de rette kompetencer til at udføre opgaverne. I den forbindelse kan det nævnes, at 3F/3FA med en ny visionsplan – besluttet i 2018 – har iværksat en kompetenceudviklingsstrategi, som har til formål at styrke vejledningsindsatsen yderligere i afdelingerne, og vi derfor løbende tilbyder vejleder- og jobformidlingsforløb til medarbejdere i afdelingerne.

3FA forventer at organisere forsøget på følgende måde

Et centralt udgangspunkt for forsøget er første møde med det nyledige/opsagte medlem. I dette møde vurderes det i tæt dialog med medlemmet og på baggrund af profilafklaringsværktøjet, hvordan kontaktføreløbet konkret skal tilrettelægges. Indsatsen for medlemmerne vil herefter blive målrettet de enkelte ledighedssegmenter:

- (1) En gruppe nyledige medlemmer (ca. 50-60 pct.) vil erfaringsmæssigt komme hurtigt i beskæftigelse. Det gælder fx gruppen af midlertidigt hjemsendte på grund af vejrlig og materiale-mangel. Denne gruppe medlemmer vil i overvejende grad blive tilbudt aktiv sparring med henblik på at understøtte egen jobsøgning. Der tilbydes – og aftales – løbende sparring samt opfølgning på den enkelte nylediges jobsøgning.
- (2) En anden gruppe (ca. 30 pct.) nyledige medlemmer vil erfaringsmæssigt hurtigt komme i beskæftigelse, hvis de kompetenceudvikles gennem kortere- og længerevarende kurser og uddannelse. Det gælder fx certifikatkurser. I forhold til denne gruppe anvendes fx 6 ugers jobrettet uddannelse og i nogle tilfælde længerevarende forløb efter forudgående dialog og aftale med jobcentret.

I gruppen er der også nyledige, som har brug for en mere sammenhængende indsats fx i form af jobsøgning kombineret med uddannelse og jobformidling. Denne gruppe mødes indledningsvist med en systematisk afdækning af muligheder og barrierer for tilbagevenden til arbejdsmarkedet, hvorefter der udarbejdes et målrettet kontaktføreløb.

- (3) En mindre gruppe nyledige (ca. 5-10 pct.) vil have behov for en tidlig indsats i jobcentret. Efter forudgående dialog med jobcentret visiteres denne gruppe til jobcentret med henblik på iværksættelse af en videre indsats.

3FA planlægger at gennemføre følgende aktiviteter i forbindelse med forsøget

Med a-kasseforsøget ønsker a-kassen at etablere et individualiseret og målrette kontaktføreløb i forhold til det enkelte nyledige og opsagte medlem med særlig fokus på job. Kontaktføreløbets hovedelementer består af:

- **Indsats i opsigelsesperioden**

Formålet med indsatsen i opsigelsesperioden er at hjælpe medlemmer tilbage til job. Indsatsen består af en "I job igen"-samtale. Målgruppen er alle opsagte medlemmer. Indholdet i "I job igen-samtalen" er uddybet i det vedlagte bilag 6.

- **Indsats i forbindelse med cv-samtalen**

Formålet med cv-samtalen er først og fremmest at skabe en dialog, der medfører selvindsigt og empowerment hos det enkelte medlem, samtidig med at dialogen synliggør kompetencer og motiverer det nyledige medlem i forhold til fremtidig jobsøgning.

Cv-samtalen fungerer som kvalitetssikring af cv, som er en afgørende forudsætning for den videre proces. Dialogen om cv'ets kvalitet, indhold og det videre forløb åbner dermed for, at medlemmet kan handle aktivt og målrettet i forhold til fremtidige muligheder – først og fremmest job. Cv-samtalen tager i 3FA udgangspunkt i profilværktøjet og i medlemmets cv.

- **Indsats i forbindelse med kontaktføreløbssamtaler**

Formålet med kontaktføreløbssamtaler er først og fremmest at sætte fokus på job og jobmuligheder indenfor aktuelle brancher med mangel på arbejdskraft. Alternativt vil vi understøtte medlemmet med viden og information om muligheder for relevante brancheskift.

Vejledere og faglige kollegaer vil ved fælles hjælp anvise jobåbninger, forslag til opkvalificering til brancheskift og konkret formidling af ledige job. 3FA vil under samtalerne med de nyledige medlemmer inddrage viden om efterspørgsel på arbejdskraft gennem vores tætte lokalkendskab og brede samarbejde med lokale virksomheder og jobcentre.

Kontaktforløbssamtalen i 3FA skal desuden have fokus på behovet for nødvendig opkvalificering, hvis det er en forudsætning for, at medlemmet er i stand til at varetage de job, hvor der er stor efterspørgsel på arbejdskraft. Der vil primært være fokus på korte og intensive kurser/certifikatkurser/opkvalificeringsforløb, men også initiativer som uddannelsesløftet og/eller voksenlærlingeforløb kan inddrages.

En konkret indsats kan fx bestå af ekstra samtaler, deltagelse i temadage, inspirationsmøder, vejledning/inspiration til brancheskift, deltagelse i afklaringsforløb, visitation til jobcentret – og ikke mindst den nødvendige opfølgning på de aktiviteter, der måtte være aftalt i kontaktforløbet.

- **Indsats i forbindelse med rådhed**

Et centralt formål med samtalen er at bidrage til at øge den lediges mulighed for at komme i job igen. Det sker blandt andet gennem en sikring af, at den ledige opfylder sine pligter på en måde, som bidrager positivt til den lediges muligheder for at vende tilbage til job – fx kvalificering af jobsøgning, jobsøgningsfrekvens, geografisk og faglig mobilitet samt vejledning om jobåbninger og jobmuligheder generelt.

- **Indsats i forbindelse med fællessamtalen**

For 3FA er et centralt formål med fællessamtalen at understøtte den lediges vej til job ved at sikre et sammenhængende kontaktforløb med fortsat progression. I fællessamtalen bidrager henholdsvis jobcenter og 3FA med hver vores fagligheder og indsigter i et tæt samarbejde om at bringe den ledige hurtigt tilbage i job.

I forlængelse af fællessamtalen kan der aftales indsatser, der tilrettelægges på baggrund af medlemmets behov. Kontaktforløbet er illustreret i bilag 3.

Hvor mange medlemmer vil der være pr. sagsbehandler?

I forbindelse med forsøget vil der gennemsnitligt være allokert en medarbejder til 90 nyledige til konkrete aktiviteter i relation til kontaktforløbet. Derudover er der i afdelingerne et større antal a-kasemedarbejdere, der varetager øvrig vejledning og administrative opgaver, og et større antal faglige kolleger, der bidrager med samtaler i opsigelsesperioden, jobformidling og vejledning om jobsøgning samt opkvalificering til job. Fx tager mange ledige 3F-medlemmer forud for cv-samtalen selv kontakt til afdelingen for at forhøre sig om ledige job.

Allokeringen skal også ses på baggrund af de særlige forhold, der karakteriserer 3F'ernes arbejdsmarked med korte opsigelsesvarsler, der ofte medfører en omfattende korttidsledighed. En stor andel af de ledige medlemmer går i beskæftigelse indenfor fire ugers ledighed. Ressourcetrækket i forhold til vejledning af denne gruppe vil derfor være mere begrænset end i forhold til gruppen af ledige 3F'ere, der risikerer at blive langtidsledige.

Den tætte fysiske placering af 3FA-afdelingerne og den hyppige medlemskontakt indebærer samtidig, at medarbejderne i praksis ofte opbygger et tæt kendskab til det enkelte medlem og det arbejdsmarked, medlemmerne befinder sig på. Det er en stor fordel i forhold til 3FA's deltagelse i kontaktforløbet, at hverken medlemmerne eller medarbejderne skal starte med et ubeskrevet blad, men at man – qua det tætte kendskab til medlemmerne – ofte relativt hurtigt vil kunne iværksætte et målrettet kontaktforløb og en jobrettet dialog med medlemmet.

Lokalafdelingens arbejde med kontaktforløbet bliver understøttet af medarbejderressourcer og øvrige ressourcer fra centralt hold i 3FA og 3F.

Vil der være én gennemgående sagsbehandler for medlemmet?

Udgangspunktet for 3FA's deltagelse i forsøget er, at medlemmerne har brug for en individuel tilpasset indsats, og at behovet for sparring kan ændre karakter undervejs i kontaktforløbet. Da medlemmerne er forskellige og har brug for forskellige kompetencer og faglige input, har 3FA valgt en fleksibel organisering af forløbet. Det åbner i praksis for, at medlemmet fx tidligt i kontaktforløbet kan møde en medarbejder i forbindelse med cv-samtalen, og efterfølgende kan møde en anden medarbejder der er specialiseret i uddannelsestilbud eller jobformidling.

I 3FA har vi derfor valgt at foretage et positivt tilvalg, hvor vi aktivt allokere medarbejderressourcerne i forhold til de nylediges individuelle forudsætninger og beskæftigelsesønsker. I forsøget opererer 3FA derfor ikke nødvendigvis med en fast sagsbehandler til hver enkelt ledig.

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

Som anført ovenfor tilrettelægges kontaktforløbet og samtalekadancen individuelt. Som udgangspunkt vil medlemmer, der ikke er kommet i arbejde indenfor tre måneder, dog have deltaget i minimum fem samtaler (inklusive fællessamtalen). Det drejer sig om cv-samtale, rådighedssamtale, to kontaktforløbssamtaler og fællessamtalen, jf. tidligere. Dertil kommer en eventuel samtale i opsigelsesperioden. Samtalekadencen vil blive fastlagt indenfor rammerne af de eksisterende regler og med udgangspunkt i den enkelte nylediges behov.

Medlemmer i forsøg og geografisk forankring

Hvilke kommuner vil forsøget dække og hvorfor?

3FA ønsker som første prioritet at deltage med samtlige kommuner i hele landet i forsøget – dog eksklusive de kommuner der ikke vil kunne deltage på grund af frikommuneforsøget.

Begrundelse

1. Prioritet

Som udgangspunkt ønsker vi at deltage i forsøget på landsplan. Årsagen til dette er, at vi har en omfattende lokal forankring med 65 lokalafdelinger med kontorer 116 steder i hele landet. Den lokale forankring indebærer, at vi har et solidt kendskab til det lokale arbejdsmarked, virksomhederne, jobåbningerne og vores ledige medlemmer. Dette skaber ideelle forudsætninger for at gøre en aktiv forskel i forhold til den beskæftigelsespolitiske indsats for opsagte og nyledige medlemmer, lokale virksomheder og jobcentre.

2. Prioritet

3FA ønsker som anden prioritet at deltage i forsøget med alle kommuner i Region Midtjylland og Region Syddanmark samt én kommune: Bornholm.

Begrundelse

Se ovenfor anførte begrundelse for så vidt angår regionerne Midtjylland og Syddanmark.

Bornholm ønskes inddraget i forsøget, da Bornholm er et særligt afgrænset arbejdsmarked med særlige erhvervs- og beskæftigelsesudfordringer, der blandt andet indebærer relativt store sæsonudsving i ledigheden. Samtidig er Bornholm også karakteriseret ved et meget stærkt og godt tværfagligt samarbejde mellem a-kasser og jobcentre.

Ambitionen med inddragelse af Bornholm i forsøget handler derudover om at tilvejebringe viden og erfaringer, der for eksempel vil kunne anvendes i forhold til andre regionale områder og delarbejdsmarkeder, der står overfor de lignende udfordringer som Bornholm. Det gælder fx øer som Samsø, Læsø og Langeland samt andre erhvervs- og beskæftigelsesmæssigt udfordrede områder.

Endelig skal det understreges, at 3FA selvfølgelig gerne deltager i en nærmere dialog omkring den konkrete udvælgelse af de deltagende områder og dimensioneringen af forsøget.

Hvilke og hvor mange (andel/antal) ledige medlemmer forventes at indgå i forsøg samlet set og i hver kommune?

1. Kommer hele landet eksklusive frikommunerne med, så er antal ny- og genindplacerede målt på hele 2018 i alt 16.702 medlemmer. Hele landet opgjort på kommuner fremgår af bilag 4: Tabel 1. Ny- og genindplacerede i 2018 – hele landet opgjort på kommuner eksklusive frikommuner (STAR 8. februar 2019, j.nr. 2018-5657) 3F Data.
2. Indgår Region Midtjylland, Region Syddanmark og Bornholm i forsøget, så vil ny- og genindplacerede målt på hele 2018 være på i alt 9.047 medlemmer med bopæl i disse områder. Områderne opgjort på kommuner fremgår af bilag 4: Tabel 2. Ny- og genindplacerede i 2018 – Region Midtjylland, Region Syddanmark og Bornholm opgjort på kommuner. 3F Data.

Samarbejde med kommuner

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

Umiddelbart efter tildeling af forsøget vil 3FA indlede en dialog med de relevante jobcentre med henblik på forventningsafstemning. Formålet med dialogen vil blandt andet være at sikre, at samarbejdet mellem a-kassen og jobcentret altid understøtter målsætningen om at hjælpe den ledige tilbage i beskæftigelse.

3FA vil gå i dialog med jobcentret om:

- Retningslinjer for en tidlig indsats og for tilbud
- Hvordan der samarbejdes bedst muligt om de medlemmer, der fortsætter kontaktføløbet i jobcenteret, så der sikres vidensdeling og progression i forløbet.

3FA vil i dialogen videreføre og udbygge det gode og tætte samarbejde, samtidig med at den lokale fleksibilitet fastholdes, i forhold til at jobcentret og afdelingen i fællesskab finder konkrete og brugbare løsninger.

Eksempelvis eksisterer der allerede i dag en række forskellige lokale modeller for fx afvikling af fællessamtaler. Data fra STAR viser, at 3FA er en af de a-kasser, der dokumenterbart har valgt at prioritere samarbejdet med jobcentrene i forhold til fx fællessamtalerne. Vi referer i den forbindelse til opgørelser fra STAR, hvor 3FA præsterer godt på aktiv deltagelse i fællessamtalerne, jf. <https://star.dk/indsatser-og-ordninger/kontaktforloeb/data-paa-faelles-job-samtaler/>).

Profiling

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

3FA anvender allerede i dag et obligatorisk dialogværktøj, hvor sagsbehandler og medlem vurderer jobmuligheder og barrierer. Redskabet anvendes i dialogen ved cv- og rådgighedsamtaler.

I forbindelse med 3FA's deltagelse i kontaktføløbet har 3FA besluttet derudover at købe og udvikle et digitalt profilingsværktøj, der estimerer den enkeltes risiko for langtidsledighed.

Profilafklaring i 3FA skal fremover derfor tage udgangspunkt i en obligatorisk profilafklaring på baggrund af cv, det digitale profilingsværktøj og dialogredskabet som led i en afklaring af den lediges jobmuligheder og risiko for langtidsledighed.

Det digitale profilingsværktøj bliver udviklet i samarbejde med AE-rådet, der har udviklet og afprøvet redskabet i andre a-kasser, herunder Metal. Til grund for redskabet ligger analyser foretaget af AE, der sætter fokus på 3FA-medlemmernes ledighed/risiko for langtidsledighed. Der analyseres i værktøjet på en lang række variable og deres påvirkning på ledigheden.

Opsummerende: Resultatet fra det nye digitale profilingsredskab vil indgå sammen med det obligatoriske dialogskema i dialogen mellem medlem og a-kassemedarbejder. Tilsammen danner dette baggrund for medarbejderens vurdering af medlemmets jobmuligheder, herunder om medlemmet har høj eller lav risiko for langtidsledighed. Vurderingen danner således også grundlag for tilrettelæggelsen af det efterfølgende kontaktfølgende forløb.

Arbejdet med profilering er uddybet i bilag 5.

Indsats i opsigelsesperioden

Hvilken indsats vil a-kassen tilbyde ledige i opsigelsesperioden?

Langt de fleste af 3F's hovedoverenskomster giver ret til en to-timers vejledningssamtale i fagforeningen. Denne rettighed bruges allerede aktivt i 3F, men udbredelsen er meget forskellig.

Da vejledningssamtalen både er en overenskomstbaseret rettighed og et beskæftigelsespolitisk redskab, vil samtalen i praksis blive organiseret og tilrettelagt i et tæt samarbejde mellem 3F og 3FA. Det er bl.a. det, der gør 3FA til en fagligt funderet a-kasse.

I forbindelse med forsøget vil 3FA/3F gennemføre en målrettet kommunikationsindsats, som har til formål at sikre, at alle tillidsrepræsentanter og medlemmer er gjort bekendt med den opnåede ret til en samtale i afdelingen. Indsatsen vil både have form af direkte kommunikation til tillidsrepræsentanterne og medlemmerne samt indirekte kommunikation via Fagbladet 3F, Facebook og diverse nyhedsbreve. Derudover vil 3F overveje en tilhørende annoncekampagne.

3FA/3F vil også afsøge muligheden for, at virksomhederne aktivt informerer opsagte medarbejdere om deres rettighed. Det gøres blandt andet gennem virksomhedernes respektive arbejdsgiver/brancheorganisationer.

I forhold til samtaler i opsigelsesperioden er det vigtigt at skelne mellem den indsats, 3FA/3F leverer i forhold til opsagte, der er omfattet af varslingspulje, og gruppen af andre opsagte. I forhold til andre opsagte har alene 3FA/3F opgaven med at holde samtalen. I forhold til opsagte omfattet af varslingspuljen kan (og typisk vil) 3FA/3F have en rolle som sparringspartner for det/de relevante jobcentre, der har hovedansvaret for opgaven.

3FA/3F har allerede udviklet et samtalekoncept "I job igen"-samtalen. Dette koncept vil blive videreudviklet, og formålet er – med udgangspunkt i den enkelte opsagtes behov – at gøre brug af et eller flere standardværktøjer, fx jobformidling, udnyttelse af overenskomstbase-rede uddannelsesrettigheder og almindelig vejledning, at bidrage til at den opsagte kommer i job, inden vedkommende træder ind i ledighedsperioden. Se bilag 6 "I gang igen"-pjece.

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?

3FA vil sikre, at a-kassens medarbejdere har relevant viden om jobåbninger gennem anvendelse af:

- Arbejdsmarkedsbalancen, der giver et billede af, hvor brancherne overordnet set er på vej hen og kan i vejledningsøjemed blandt andet bruges som inspiration til uopfordrede ansøgninger samt med henblik på vejledning mod relevant opkvalificering.
- Rekrutteringssurveys, det lokale jobbarometer samt de regionale benchmarking- og nøgletalsrapporter
- 3F's Jobformidlings-jobdatabase, der giver både de ledige og a-kassen et unikt indblik i de stillinger, der pt. er slået op, og jobagentfunktionerne i systemet giver mulighed for at overvåge konkrete brancher og stillingskategorier.
- Andre relevante offentlige og private jobdatabaser.
- Sociale medier og firmaers hjemmesider.
- Afdelingernes virksomhedsbesøg, der giver indsigt i konkrete jobåbninger, men også en viden om eventuelt kommende rekrutteringsbehov.
- Dialog med lokale arbejdsgivere og arbejdsgiverorganisationer
- Dialog med de lokale jobcentre og det regionale arbejdsmarkedskontor

og ikke mindst

- TR-netværket, der giver 3F/3FA konkret viden om, hvilke jobåbninger der er på relevante virksomheder. Det sker ved, at tillidsrepræsentanterne henvender sig til afdelingen, når de kommer under vejrs med jobåbninger i virksomhederne.

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

For 3FA og 3F er uddannelse et helt centralt og afgørende kernetilbud til medlemmerne. Vi har igennem rigtig mange år oparbejdet solide kompetencer og viden om uddannelses tilbud for 3F'ere i de lokale afdelinger, ligesom vi i flere år har haft tilbud til medlemmerne om personlig kompetenceafklaring og uddannelsesplanlægning.

Tilsvarende har 3FA og 3F en mangeårig tradition for etablering af uddannelsesaktiviteter i samarbejde med lokale uddannelsesinstitutioner og oplysningsforbund målrettet vores medlemmer. Derudover har vi som organisation valgt at prioritere uddannelsesindsatsen for vores medlemmer gennem ansættelsen af en række medarbejdere, der alene arbejder med uddannelse målrettet beskæftigede og ledige medlemmer, ligesom en del af vores medarbejdere har taget vejlederuddannelser, hvor fokus på uddannelse af ledige også har indgået i uddannelsesforløbet.

Endelig er en række medarbejdere fra 3FA og 3F aktive i en række uddannelsers bestyrelser, faglige udvalg mv.

3FA og 3F råder derfor, jf. ovenstående, over betydelige kompetencer på uddannelsesområdet, som vi aktivt vil vælge at inddrage i vejledningen af de nyledige medlemmer mod job.

Med afsæt i det individuelle tilrettelagte kontaktføreløb vil den enkelte nyledige blive præsenteret for relevant uddannelse afhængig af behov fx

- 6 ugers jobrettet uddannelse, herunder certifikatkurser
- Uddannelsesløft (erhvervsuddannelser)
- Ordblindeundervisning
- FVU og almen opkvalificering.

Som nævnt ovenfor vil 3FA vejlede alle ledige om diverse uddannelses tilbud både ved samtalen i opsigelsesperioden og i samtaler som del af kontaktføreløbet i ledighedsperioden. Formålet er både at sikre ledige med utilstrækkelige kompetencer tilbud, der kan give job her gennem kortere forløb og at sikre ledige med ikke-tidssvarende kompetencer et løft med henblik på varig beskæftigelse.

Til at understøtte dette har 3F/3FA – med udgangspunkt i puljemidler fra STAR – ansat en læse-, skrive- og regneambassadør, som over de kommende to år får til opgave yderligere at løfte indsatsen for ledige med udfordringer inden almene færdigheder.

Derudover har 3F/3FA – i regi af en ny visionsplan for hele organisationen besluttet i 2018 – iværksat en kompetenceudviklingsstrategi overfor valgte og ansatte, som har til formål at styrke vejledningsindsatsen generelt. Eksempelvis arbejdes der med at udbyde et sammenhængende vejleder- og jobformidlingsforløb.

Endelig er der i Visionsplanen lagt en økonomisk incitamentsordning ind, som vil anspore afdelingerne til i endnu højere grad at vejlede målrettet om uddannelse mod job.

Hvordan vil a-kassen formidle konkrete, relevante job til medlemmerne indenfor a-kassens faglige område?

3F har siden 2015 arbejdet med et fast jobformidlingskoncept: 3F Jobformidling. Konceptet består i, at alle ledige har adgang til Danmarks største jobdatabase, samtidig med at deres cv'er automatisk overføres fra www.jobnet.dk til brug for 3F's jobformidling.

Alle afdelinger hjælper virksomheder, der henvender sig med jobåbninger, med at finde relevant arbejdskraft. Til dato har det givet over 9.000 formidlede stillinger og kun ca. tre pct. forgæves rekrutteringer. Pt. har 3F Jobformidling lige godt 3.800 virksomheder tilknyttet.

3F Jobformidling finder sted i et tæt samarbejde mellem 3F og 3FA. Samtidig arbejder afdelingerne på tværs af kommunegrænser, så dynamikken på arbejdsmarkedet optimeres.

3FA indgår ligeledes i et tværfagligt samarbejde med en række andre a-kasser, hvor der samarbejdes om jobformidling på tværs af a-kasser.

3F har i forbindelse med en netop iværksat visionsplan indført et økonomisk incitamentssystem, som giver et honorar for hver gennemført jobformidling. Formålet med incitamentsordningen er at kompensere afdelingerne, i takt med at de løfter en opgave, som i den nuværende LAB-lov påhviler jobcentrene.

I 3F/3FA er definitionen på en jobformidling, at der er gennemført og afsluttet en jobformidling, hvor en person ansættes i et ordinært job. For at en jobformidling tælles med i opgørelsen, skal der være registreret et ledigt job på en konkret virksomhed/CVR-nummer, og der skal være registreret ansættelse af en person/CPR-nummer.

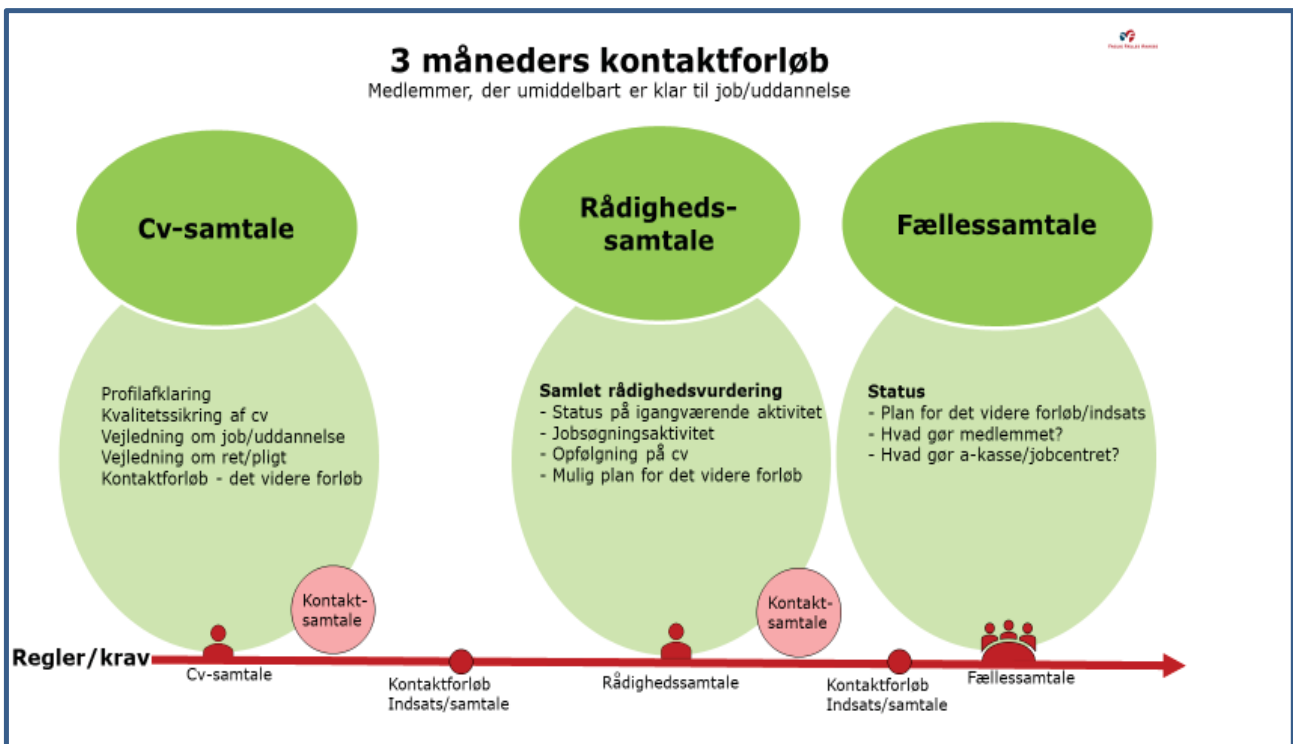
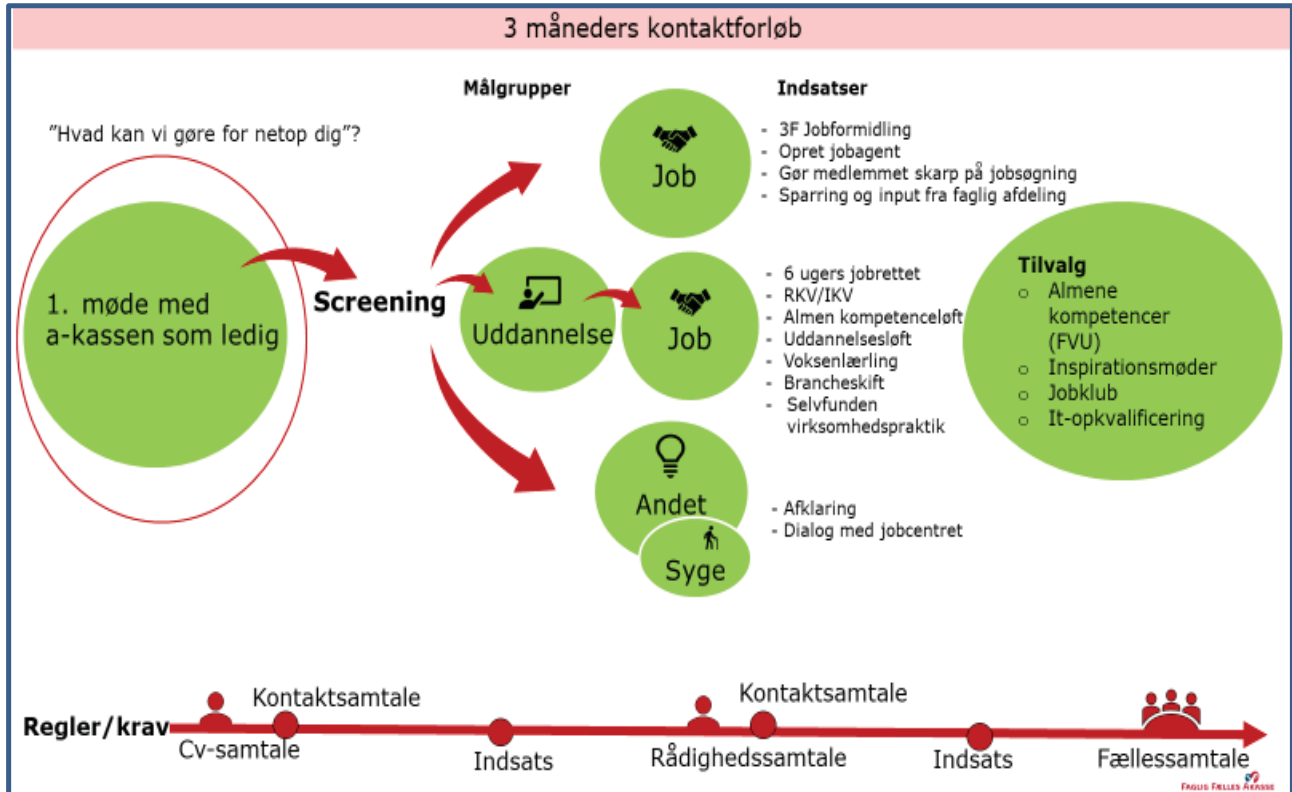
Kommer hele landet – ekskl. frikommuner – med i a-kasseforsøget, er måltallet for antal jobformidlinger 2.500 jobformidlinger årligt.

Omfattes Region Midtjylland, Region Syddanmark og Bornholm, er måltallet for antal jobformidlinger 1.500 årligt.

	Forslag til mål	Forslag til succeskriterier	Forslag til målemetode
Opkvalifi-	<p>Når det er relevant i forhold til medlem og arbejdsmarked vejleder og motiverer a-kassen medlemmer til at begynde relevant opkvalificering.</p> <p>Det målrettede fokus på uddannelse understøttes blandt andet af 3F's Visionsplan, som ud over jobformidling også har opkvalificering som centrale elementer</p>	<p>Andelen af nyledige medlemmer, der begynder et voksenlærlingeforløb eller uddannelsesløft, stiger med 10 pct. i forsøgsperioden.</p> <p>Effekten af jobrettet uddannelse skal ligge over effekten af virksomhedspraktik og over tid nærme sig effekten af privat løntilskud.</p>	<p>Måles ved registreringer af, hvor mange medlemmer der vælger uddannelsesløft og voksenlære i de tre måneder eller lige efter overgang til jobcentret.</p> <p>Måles på jobindsats/egne registreringer.</p>
Kontakt-	<p>Alle medlemmer får et individuelt tilrettelagt, målrettet og kvalificeret kontaktføreløb med fokus på job.</p>	<p>Alle medlemmer har fået præsenteret 3F Jobformidling og har en jobagent, med mindre de er omfattet af mindre intensiv indsats.</p> <p>Alle medlemmer har fået min. fem samtaler, hvis de når tre måneders ledighed.</p>	<p>Måles løbene ved stikprøver.</p> <p>Samtaler måles ved optælling i a-kassens sagssystem.</p>
Jobfor-	<p>Alle medlemmer i forsøget tilbydes en aktiv jobformidlingsindsats, hvor medlemmerne bl.a. gennem 3F's jobbank præsenteres for og formidles til job.</p> <p>I løbet af forsøgsperioden vil medlemmerne også få adgang til 3F's praktikpladsdatabase (lærlinge og voksenlærlinge).</p> <p>Det målrettede fokus på jobformidling understøttes af 3F's Visionsplan, hvor jobformidling indgår som et centralt element.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Medlemmet optages i 3F's cv-database, der anvendes til jobformidling. • I 2018 formidlede 3FA og 3F over 2.000 medlemmer i job. • Måltal for afdelingerne – kommer hele landet med, formidles der årligt over 2.500 medlemmer i job. • Kommer de to regioner og Bornholm med i forsøget, formidles der årligt over 1500 medlemmer i job. 	<p>Måles via registreringer/optælling i a-kassen.</p> <p>Der er tale om en jobformidling, når en jobordre matches med et medlem, og medlemmet efterfølgende ansættes i netop det konkrete job.</p>
Virksom-	<p>3FA har et godt og meget tæt samarbejde med 3F om virksomhedskontakten.</p> <p>Samarbejdet med virksomhederne og TR sikrer samtidig, at afdelingerne løbende får job ind til formidling.</p>	<p>Antallet af virksomheder, der bruger 3F Jobformidling, stiger med 5 pct. årligt.</p> <p>50 pct. af TR tilkendegiver, at de er aktive aktører i forhold til 3F Jobformidling.</p>	<p>Måles via registreringer/optælling i a-kassen og via stikprøver.</p>

	Forslag til mål	Forslag til succeskriterier	Forslag til målemetode
	<p>Da 3F og 3FA er lokalt forankret med et omfattende afdelingsnetværk, sikrer dette bl.a. organisationen en solid viden om jobåbninger, opkvalificeringsbehov mv.</p> <p>Det er en vigtig del af virksomhedskontakten at indgå aftaler med virksomhederne om jobformidling.</p>		
Medlem-	Vores medlemmer skal opleve og tilkendegive, at de får en kvalificeret og jobrettet indsats i a-kassen.	<ul style="list-style-type: none"> • Mindst 70 pct. af de deltagende medlemmer i forsøget skal være meget tilfredse eller tilfredse med, at kontaktføreløbet varetages i a-kassen. • Mindst 60 pct. skal være meget tilfredse eller tilfredse, med den vejledning om job og jobsøgning de har modtaget i afdelingen. • Mindst 60 pct. skal være tilfredse eller meget tilfredse, med den vejledning om opkvalificering de måtte have fået i afdelingen. • 	Måles via surveys blandt medlemmer med kontaktføreløb i a-kassen
Indsats i	Vi vil i projektperioden opbygge og udbrede kendskabet til vores indsats målrettet medlemmer i opsigelsesperioden. Indsatsen skal sikre, at vores medlemmer har adgang til målrettet rådgivnings- og jobformidlingsindsats i opsigelsesperioden.	<p>3F og 3FA udarbejder i fællesskab en central kommunikationsplan med fokus på indsatsen i opsigelsesperioden. Planen består bl.a. af direkte kommunikation til medlemmerne, virksomhederne og TR. Målet er, at alle medlemmer er blevet gjort bekendt med rettigheden.</p> <p>Målet for hele forsøgsperioden er 600 samtaler i opsigelsesperioden.</p>	<p>Indsatsen dokumenteres.</p> <p>Egne målinger.</p>
Samar-	Vi vil sikre et tæt og velfungerende samarbejde med jobcentrene i forsøgsperioden	<p>At der er lavet en forventningsafstemning og en samarbejdsaftale, der løbende evalueres og eventuelt justeres.</p> <p>Vi afvikler statusmøder med jobcentrene årligt.</p>	<p>Måles via optællinger i a-kassen.</p> <p>3FA faciliterer fra centralt hold erfaringsudveksling og modeller for et godt samarbejde mellem afdelingerne og jobcentrene.</p>

Illustration af kontaktforløbet



”Medlemmer i forsøg og geografisk forankring”

Bilaget indeholder to tabeller:

Tabel 1

Ny- og genindplacerede i 2018 – hele landet opgjort på kommuner eksklusive frikommuner (STAR 8. februar 2019, j.nr. 2018-5657) 3F-Data.

Tabel 2

Ny og genindplacerede i 2018 – Region Midtjylland, Syddanmark og Bornholm opgjort på kommuner og eksklusive frikommuner (STAR 8. februar 2019, j.nr. 2018-5657) 3F-Data.

Tabel 1. Ny- og genindplacerede i 2018 – hele landet opgjort på kommuner eksklusive frikommuner (STAR 8. februar 2019, j.nr. 2018-5657) 3F-Data.

Kommuner	Antal nyindplacerede
Albertslund	94
Assens	223
Billund	112
Bornholm	235
Brøndby	126
Brønderslev	220
Dragør	12
Egedal	66
Esbjerg	428
Fanø	10
Favrskov	177
Faxe	128
Fredericia	241
Frederiksberg	95
Frederikssund	131
Furesø	57
Faaborg-Midtfyn	236
Gentofte	71
Gladsaxe	139
Glostrup	56
Greve	100
Guldborgsund	267
Haderslev	170
Halsnæs	144
Hedensted	166
Helsingør	150
Herlev	77
Herning	292
Holbæk	249
Holstebro	229
Horsens	310
Hvidovre	123
Høje-Taastrup	186
Hørsholm	18
Ikast-Brande	169
Ishøj	104
Kalundborg	238
Kerteminde	116
Kolding	195

Kommuner	Antal nyindplacerede
København	1.329
Køge	184
Langeland	50
Lejre	55
Lemvig	122
Lolland	253
Lyngby-Taarbæk	56
Middelfart	162
Norddjurs	199
Nordfyns	214
NULL	338
Nyborg	121
Næstved	337
Odder	54
Odense	607
Odsherred	122
Randers	417
Ringkøbing-Skjern	354
Ringsted	124
Roskilde	177
Rudersdal	36
Rødovre	109
Samsø	43
Silkeborg	323
Skanderborg	127
Skive	276
Slagelse	325
Solrød	40
Sorø	102
Stevns	88
Struer	114
Svendborg	221
Syddjurs	154
Sønderborg	175
Tønder	142
Tårnby	135
Vallensbæk	32
Varde	214
Vejen	151
Vejle	322
Viborg	337
Vordingborg	152
Ærø	19
Aabenraa	182
Aalborg	810
Aarhus	638
Hovedtotal	16.702

Tabel 2. Ny- og genindplacerede i 2018 – Region Midtjylland, Syddanmark og Bornholm opgjort på kommuner og eksklusive frikommuner (STAR 8. februar 2019, j.nr. 2018-5657) 3F-Data.

Kommuner	Antal
Region Midtjylland	
Favrskov	177
Hedensted	166
Herning	292
Holstebro	229
Horsens	310
Ikast-Brande	169
Lemvig	122
Norddjurs	199
Odder	54
Randers	417
Ringkøbing-Skjern	354
Samsø	43
Silkeborg	323
Skanderborg	127
Skive	276
Struer	114
Syddjurs	154
Viborg	337
Aarhus	638
Region Midtjylland i alt	4.501
Region Syddanmark	
Assens	223
Billund	112
Esbjerg	428
Fanø	10
Fredericia	241
Faaborg-Midtfyn	236
Haderslev	170
Kerteminde	116
Kolding	195
Langeland	50
Middelfart	162
Nordfyns	214
Nyborg	121
Odense	607
Svendborg	221
Sønderborg	175
Tønder	142
Varde	214
Vejen	151
Vejle	322
Ærø	19
Aabenraa	182
Region Syddanmark i alt	4.311
Bornholm	235
I alt	9.047

3FA's profilafklaring

Profilafklaring i 3FA – formål, redskaber og arbejdsgange

Som led i a-kasseforsøget er 3FA i gang med at styrke 3FA's eget arbejde med profilafklaring – både redskaberne, anvendelsen af redskaberne og arbejdsgang. Formålet hermed er at give sagsbehandleren de bedst mulige redskaber og retningslinjer at arbejde ud fra i forbindelse med profilafklaringen, så profilafklaringen bliver lettilgængelig, kvalificeret og målrettet arbejdet med de nyledige.

3FA's profilafklaring kommer på redskabssiden til at bestå af et nyt udviklet *digitalt statistisk profilafklaringsredskab*, der estimerer den enkeltes risiko for langtidsledighed og af et *obligatorisk profilafklaringssskema*, som allerede er udviklet og i brug i 3FA.

3FA's arbejdsgang omkring profilafklaringen er, at alle medlemmer helt obligatorisk skal møde profilafklaringen i forbindelse med typisk cv-samtalen. Profilafklaringen foregår ved, at de to redskaber – nævnt ovenfor – sammen med det udfyldte cv danner baggrund for og indgår i en tæt dialog med medlemmet om afklaring af beskæftigelsesmuligheder, herunder risiko for langtidsledighed.

Profilafklaring i kombination med cv gør det muligt for sagsbehandleren at foretage en vurdering af den enkeltes ledighedsrisiko og afdækker medlemmets jobprofil. På den baggrund kan sagsbehandleren tage initiativ til, at der iværksættes en tidlig og målrettet indsats for at forebygge langtidsledighed og/eller jobformidle/vejlede om jobsøgning samt afklare eventuelle opkvalificeringsbehov.

3FA's profilafklaring bestående af både dialogredskab, det digitale statistikredskab, cv og dialogen med medlemmet udgør således kernen i 3FA's profilafklaring.

Nedenfor uddybes nærmere om det digitale statistikredskab og profilafklaringssskemaet.

Et nyt digitalt statistisk profilafklaringsredskab

3F samarbejder med Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) om udvikling af et digitalt profilafklaringsredskab, der kan analysere risikoen for at blive langtidsledig blandt 3F's nyledige a-kassemedlemmer. Redskabet forventes udviklet og testet, så det er klart til den 1. juli 2019. AE har erfaring med redskabet fra andre a-kasser.

På baggrund af de estimer, AE beregner og leverer, kan 3FA via egne data, og en model, der baserer sig på viden fra en logisk regressionmodel, beregne den forventede risiko for langtidsledighed for hvert enkelt medlem, der skal til samtale i a-kassen.

Profilafklaringssskemaet

3FA Profilafklaring bygger på en screening, der tager udgangspunkt i såkaldte pejlemærker, som indikerer en forøget risiko for langtidsledighed. Eksempler på pejlemærker kan være: Alder, herkomst, tidligere branche, kvalifikationer, snæver jobsøgning og egen tro på beskæftigelsesmuligheder mv. Redskabet giver mulighed for at trække data på tværs af afdelinger, så der mere effektivt kan samles grupper af medlemmer med lignende udfordringer og behov.

Profilafklaringssskemaet har fokus på udfordringer, men dialogen foregår i en anerkendende kontekst, hvor målet er at få synliggjort den enkelte lediges forcer og potentialer.

Profilafklaringssskemaet skal justeres, så det supplerer det statistiske profilafklaringsredskab bedst mulig.

Til profilafklaringssskemaet er der udarbejdet et notat og en guide, som sagsbehandlerne kan anvende. Redskabet er udviklet i samarbejde med m·ploy.



"I JOB IGEN"

...samtale i
3F-afdelingen



"I job igen"- samtalen er et tilbud til medlemmer af 3F, der er blevet opsagt fra deres arbejdsplads.

Pjecen er en orientering til TR om "I job igen" samtalen.

Varenr. 142 · 1. januar 2019 · Pia Fransson

www.3f.dk · 70 300 300



Fagligt Fælles Forbund



Faglig Fælles Akasse

Videre til nyt job

"I job igen"- samtalen er en samtale med fokus på, hvordan medlemmet hurtigst mulig kommer videre til et nyt job - eventuelt via uddannelse i opsigelsesperioden/ledighedsperioden.

Med samtalen fremrykker vi indsatsen for at få opsagte medlemmer i arbejde.

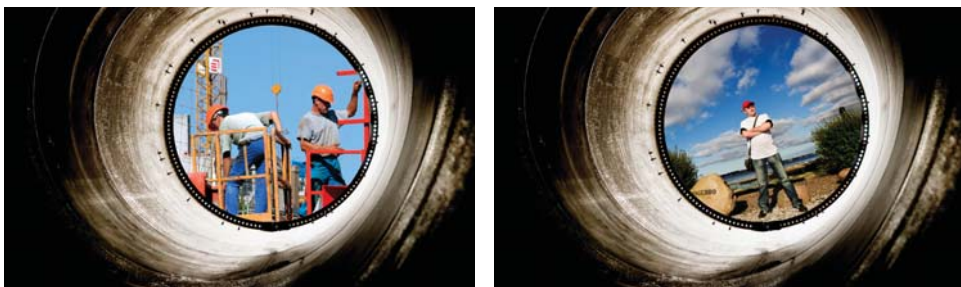
Samtalen udspringer af en del overenskomster, hvor medlemmerne får ret til 2 timers fri med løn til en vejledningssamtale i 3F-afdelingen og udvidet ret til uddannelse i opsigelsesperioden.

Selve samtalen tilbyder vi til alle medlemmer, uanset om de er omfattet af disse rettigheder eller ej.

Hvad kan du som TR gøre?

- Drøfte med virksomheden, hvordan retten udmøntes i praksis.
- Orienter kollegerne om rettighederne - og udlevere relevant materiale
- Kontakte 3F om det videre forløb. 3F vil informere om
 - "I job igen"- samtalen.
 - mulighederne for uddannelse i opsigelses-/ledighedsperioden.
 - 3F Jobformidling.

Kontakt din 3F afdeling for yderligere information



Generelt om dagpengereglerne

Dagpengeret

Er du fuldtidsforsikret, skal du have en lønindkomst på mindst 233.376 kr. (2019) indenfor de sidste 3 år i en medlemsperiode.

Du kan maksimalt medregne 19.448 kr. pr. måned.

Er du deltidforsikret, skal du have en indkomst på mindst 155.580 kr. (2019) indenfor de sidste 3 år i en medlemsperiode.

Du kan maksimalt medregne 12.965 kr. pr. måned.

Beløbene reguleres hvert år ved årsskiftet.

Dagpengesats

Den maksimale dagpengesats pr. måned er 18.866 kr. i 2019 (fuldtidsforsikrede).

Du kan dog højst modtage 90 pct. af din hidtidige lønindtægt.

G-dage

Når du bliver afskediget, skal arbejdsgiveren betale dagpengene for de første 2 dage. Det er derfor ikke fra a-kassen, du skal have dagpenge fra de første 2 dage.

Arbejdsgiveren skal dog kun betale, hvis du har haft mindst 74 timers arbejde indenfor de sidste 4 uger, og er tilmeldt på Jobnet første ledige dag.

Dagpengeperiode

Du kan højst modtage dagpenge i 104 uger.

Du har mulighed for at forlænge din dagpengeperiode. Det betyder, at alle dine arbejdstimer kan bruges til enten at optjene forlængelse af dagpengeperioden eller til genoptjening af en ny dagpengeperiode.

Ønsker du at forlænge din dagpengeperiode, forlænger hver løntime med det dobbelte. Det betyder, at en løntime kan forlænge dagpengeretten med 2 timer.

Dagpengeperioden kan maksimalt forlænges med 1 år.

En ny fuld dagpengeperiode kræver 1.924 timers arbejde inden for de sidste 3 år.

Du kan altid tage fat i a-kassen i din 3F-afdeling, hvis du har spørgsmål omkring forlængelse af dagpengeperioden.