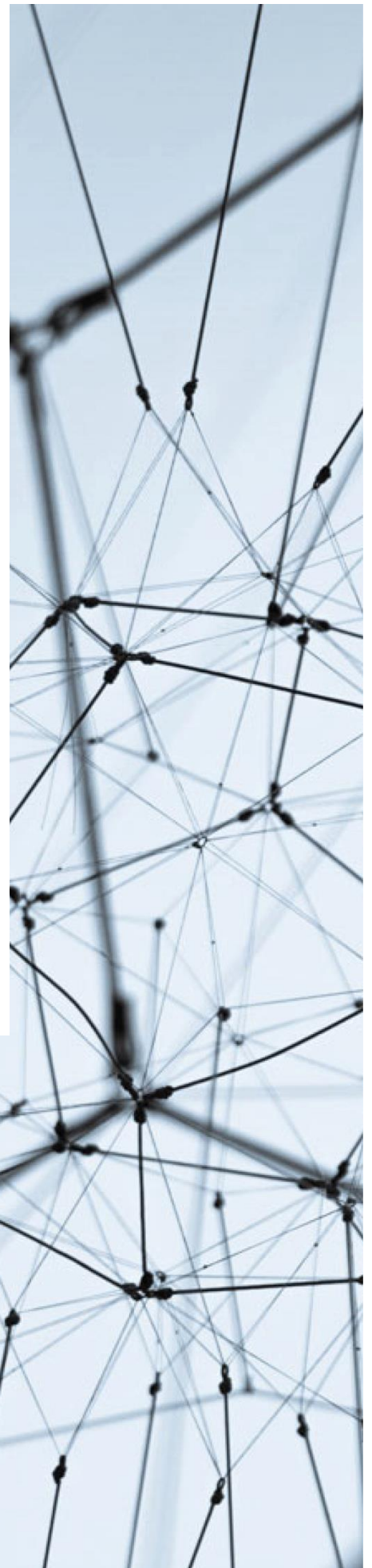




Seniorpuljen 2018-2020

Slutevaluering

September 2021



INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	INDLEDNING	2
1.1	Læsevejledning	2
1.2	Evalueringens datagrundlag og metode	3
2.	SAMMENFATNING	4
3.	DE 5 PROJEKTER KORT FORTALT	6
4.	MÅLGRUPPEN	8
4.1	Deltagerprofil	8
4.2	Deltagernes forventninger til senior-forløb	9
4.3	Barrierer for job	10
5.	PROJEKTERNES RESULTATER	13
5.1	Rekruttering	13
5.2	Deltagernes beskæftigelses- og forsørgelsesstatus efter forløb	14
5.3	Projekternes egne mål	16
6.	ERFARINGER MED DELELEMENTER I INDSATSEN	17
6.1	Holdundervisning og workshops	17
6.2	Individuelle samtaler / sparring	20
6.3	Virksomhedsrettede aktiviteter	22
6.4	Opkvalificering og uddannelse	25
6.5	Læring fra Covid-19 nedlukning	28
7.	FORANKRING AF INDSATSEN	29
	BILAG 1. PRÆSENTATION AF DE 5 PROJEKTER	30

1. INDLEDNING

Puljen til Særlig indsats for ledige over 50 år skal understøtte, at der tidligt skabes de bedst mulige rammer for at hjælpe ledige seniorer i risiko for langtidsledighed tilbage i job. Risikofaktorerne er fx forældede kompetencer eller nedslidning, fysisk såvel som psykisk. De overordnede succeskriterier er, at flere ledige seniorer over 50 år opnår fast tilknytning til arbejdsmarkedet og undgår at sidde fast i langtidsledighed.

5 inspirationsprojekter, forankret i a-kasser, har modtaget midler til at gennemføre indsatser mhp. at hjælpe ledige seniorer i job. Viden og erfaringer fra projekterne skal medvirke til at danne hypoteser om, hvad der virker, når ledige seniorer skal tilbage i beskæftigelse. I alt har ca. 600 ledige seniorer deltaget i et forløb.

Tabel 1: Oversigt over de fem projekter

A-kasser	Projektforkortelse	Projekt navn
Magistrenes A-kasse	MA	Hurtigere i job.
Funktionærernes og Tjenestemændenes Fælles Arbejdsløshedskasse	FTFa	Dit næste job
Din Sundhedsfaglige A-kasse (DSA), BUPL a-kasse (Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund), Lærernes A-kasse, Socialpædagogernes A-kasse	DSA m.fl.	Velfærds-professionelle seniorer med nye kompetencer
3F Søhøjlandet, FOA Silkeborg-Skanderborg, HK Østjylland	3F Søhøjlandet	Uddannelse og job
3F Aalborg, HK Nordjylland, Dansk Metal Aalborg	3F Aalborg	AHA – Afklaring, Handling, Arbejdsmarked

Der har i denne runde af puljen været særligt fokus på omskoling og opkvalificering, da erfaringer fra tidligere projekter i puljen indikerer, at seniorer ofte først kommer i gang med brancheskifte sent i deres ledighedsforløb og desuden har vanskeligt ved at orientere sig i de mange forskellige uddannelsesordninger.

Projekterne bygger på a-kassernes erfaringer og eksisterende viden om, hvilke indsatser, der er mest virkningsfulde for ledige generelt – og dermed også for ledige seniorer. Denne evaluering skal afdække, hvorvidt disse indsatser har samme positive effekt ift. at hjælpe ledige seniorer. Derudover fokuserer evalueringen på, hvorvidt der skal tages højde for særlige forhold, i indsatsen for netop denne målgruppe.

1.1 LÆSEVEJLEDNING

Rapporten indeholder følgende kapitler:

- Kapitel 2 sammenfatter **projekternes vigtigste resultater og erfaringer**. Hovedpointer opsummeres desuden i grå bokse efter de enkelte afsnit.
- Kapitel 3 giver en **kort introduktion til de 5 projekter**, mens de enkelte projekter præsenteres mere detaljeret i bilag 1.
- Kapitel 4 præsenterer **deltagerprofil**, herunder de barrierer, der særligt gør sig gældende for at ledige seniorer kommer tilbage i job.

- Kapitel 5 præsenterer **projekternes resultater ift. deltagernes beskæftigelse** efter deltagelse i et forløb.
- Kapitel 6 belyser særligt **virksomme indsatser for ledige seniorer**.

Når det i teksten nævnes, at projekterne vurderer, har erfaringer, peger på mv., bygger dette på kvalitative data fra netværksmøder og workshops for nøglemedarbejdere i projekterne samt på projektledernes afrapportering i status- og slutrapporter.

1.2 EVALUERINGENS DATAGRUNDLAG OG METODE

Da projekterne er inspirationsprojekter, skal evalueringen medvirke til at danne hypoteser om, hvad der virker, når ledige seniorer skal tilbage i beskæftigelse. For at sikre det bredest mulige datagrundlag bygger evalueringen på en kombination af kvantitative og kvalitative datakilder.

Evaluatoren har i projektperioden løbende indhentet kvalitative data gennem procesunderstøttende aktiviteter og derigennem også styrket projekternes egen datagenerering.

Kvantitative data er indhentet igennem udsendelse af spørgeskemaer til deltagerne samt træk fra DREAM-databasen. En forudsætning for evalueringen har været, at deltagerne har skulle underskrive samtykkeerklæringer for at kunne indgå i evalueringens survey- og registeranalyser. Dette har skabt et frafald på ca. 25% af deltagerne.

Datagrundlaget for denne evaluering består af:

Survey data: Survey er udsendt til 462 deltagere, og der er indhentet svar fra 300 deltagere, hvilket giver en samlet svarprocent på 65%. På tværs af de fem projekter ses en variationen i svarprocenter på 60-67%. Sammenholdt med det samlede antal deltagere i indsatsen har 50% svaret på surveyen. Surveyen er udsendt til deltagerne 3 måneder efter de påbegyndte deres forløb. Undersøgelsen har indeholdt 21 spørgsmåle.

Register data: Den registerbaserede analyse er baseret på data fra DREAM-databasen samt indberetninger fra de fem projekter. Der er fyldestgørende information på 444 deltagere svarende til 74% af det samlede antal deltagere.

Den registerbaserede analysen er beskrivende og har haft fokus på at kortlægge deltagernes baggrundskarakteristika og beskæftigelses- og forsørgelsesstatus 3, 6, 9 og 12 måneder efter påbegyndelse af forløb.

Kvalitative data: Fra drøftelser og oplæg på netværksmøder for projektledere og nøglemedarbejdere samt evalueringsworkshops ved start og afslutning af de enkelte projekter.

Supplerende data: Skriftlige kilder i form af projekternes egne halvårslige statusrapporter samt slutrapporter til STAR. Projekterne har løbende registreret hvilke aktiviteter deltagerne har deltaget i samt deltagernes jobstatus i et monitoringsværktøj, som blev udviklet ved projektstart mhp. at understøtte projekternes dataindsamling.

2. SAMMENFATNING

Denne evaluering dækker 5 projekter, der er gennemført i perioden 2019 – medio 2021 med støtte fra 'Pulje til særlig indsats for ledige over 50 år'. Evalueringen er baseret på både kvantitative og kvalitative analyser af, hvad der virker bedst ift. at hjælpe ledige seniorer i job og mindske risikoen for langtidsledighed.

Volumen

I alt har 602 ledige mellem 50-65 år fra 9 forskellige a-kasser deltaget i et af de 5 projekter mhp. at få hjælp til at komme i job eller opkvalificering mhp. brancheskift.

Beskæftigelsesstatus 12 måneder efter deltagerne har påbegyndt forløb

- 40% af deltagerne er i beskæftigelse.
- 43% er på offentlig forsørgelse uden ordinære timer.
- 9% er på offentlig forsørgelse med ordinære timer.
- 8% er selvforsørgende, i løntilskud, virksomhedspraktik eller på SU, dvs. ganske få har påbegyndt formel opkvalificering.
- En ud af tre af deltagerne, som er i beskæftigelse efter 12 måneder, har foretaget et brancheskift.

Det er særligt deltagere under 60 år, med en lav ledighedsgrad inden for de sidste 10 år, som er kommet i job.

Kilde: DREAM-data for 444 deltagere, svarende til 74% af det samlede antal deltagere.

Ledige seniorers hyppigst oplevede barrierer for job

- Deltagerne oplever i vid udstrækning, at deres **alder** i sig selv er en barriere for job.
- De fleste deltagere har behov for at få **kvalificeret deres jobsøgning**.
- Op mod halvdelen af deltagerne overvejer **brancheskift** og mangler netværk i andre brancher samt inspiration til at bruge deres personlige og faglige kompetencer i nye sammenhænge.

Kilde: Deltagersurvey 3 måneder efter start på et forløb. 300 svar ud af 462 mulige, svarende til 65%, samt projekternes vurdering.

Virkningsfulde indsatser for at hjælpe ledige seniorer i risiko for langtidsledighed tilbage i job

De værktøjer og metoder, der har dokumenteret effekt i beskæftigelsesindsatsen, har også vist sig virkningsfulde for ledige over 50 år. De 5 projekters erfaringer er dermed i tråd med god praksis på området generelt samt med erfaringer og anbefalingerne fra Evaluering af 'Pulje til særlig indsats for ledige over 50 år' 2017-18. Nedenfor beskrives opmærksomhedspunkter, som på tværs af de 5 projekter har vist sig særligt vigtige for bedst muligt at hjælpe ledige over 50 år tilbage i job:

Rekruttering af de ledige over 50 år, som er i størst risiko for langtidsledighed

- Personlig kontakt mhp. at motivere de ledige, der jf. a-kassens kendskab til dem er i risiko for langtidsledighed, til at deltage i et forløb målrettet seniorer.
- Informationsmateriale om forløbet, der taler ind i målgruppens oplevede barrierer og fremhæver muligheden for at møde andre i samme livsfase.

I tilrettelæggelsen af **forløb for seniorer** har det vist sig særlig vigtigt at

- både **anerkende og udfordre de ledige seniorer, der oplever deres alder som en barriere** for at de kommer i job. Ved at træne deltagerne i at se deres kompetencer og arbejdserfaringer i et fremadrettet perspektiv og i at 'modbevise' omverdenens negative forventninger til medarbejdere på over 50 år, rustes de til en mere effektiv jobsøgning.
- **fokusere på seniorernes ressourcer**, fx ift. at dele branchekendskab, netværk mv. og som sparringspartnere for hinanden. Ressourcefokus er altid relevant i beskæftigelsesindsatsen, men særligt ift. seniorer, der oplever deres alder som en ulempe, medvirker ressourceperspektivet til at give dem et mere positivt syn på deres kompetencer og handlemuligheder. Der skal derfor være rum og tid til at seniorerne kan dele erfaringer og spejle sig i andre i samme livsfase mhp. at opnå synergi og genfinde troen på deres muligheder for job.
- give seniorerne en **brush-up på jobsøgning** – både CV, ansøgning og jobsøgningsstrategi. Særligt ift. at sikre større gennemslagskraft i præsentationen af deres personlige og faglige kompetencer, italesætte uformelle kompetencer, søge bredere samt bruge digitale jobsøgningsværktøjer.
- **integre tilbud om kompetenceløft** i forløbet. Selvom de ledige seniorer er mere motiverede for job end for uddannelse og opkvalificering, er det særligt ift. ufaglærte eller kortuddannede seniorer relevant at tilbyde fx besøg eller snusepraktik på uddannelsessteder. Dette bør så vidt muligt suppleres med tilbud om afklaring af praktiske og økonomiske forhold ift. yderligere uddannelsesløft.
- have **særlig opmærksomhed mulige brancheskiftere**. En stor del af de ledige seniorer overvejer brancheskift. Bl.a. fordi de oplever skiftet som nødvendigt for at de overhovedet kan blive på arbejdsmarkedet. Beslutningen er vanskelig og vanskeliggør også jobsøgningen, bl.a. fordi de kan mangle netværk og kompetencer. Det er derfor vigtigt at understøtte ledige, der overvejer brancheskifte med
 - viden om andre brancher – særligt dem med gode jobperspektiver
 - at blive klogere på om en ny branche er noget for dem og om de har de rette kompetencer. Fx i korte praktikforløb.
 - afklaring af, hvad eventuelle helbredsproblemer betyder ift. brancheskift.

Deltagernes udbytte

Ift. **jobsøgning** har projekterne samlet set medvirket til, at deltagerne søger bredere og mere proaktivt, ikke mindst fordi de har fået værktøjer og indsigter, der gør dem i stand til at imødegå oplevelsen af at deres alder er en negativ faktor for dem som jobsøgende.

Ift. **uddannelsesløft** har forløbene samlet set medvirket til, at deltagerne har fået større viden om mulighederne for efteruddannelse, men relativt få har omsat denne viden til konkrete uddannelses- og opkvalificeringsforløb.

Forankring af indsatsen

Projekterne forventes primært forankret via videreudvikling af tilbud til målgruppen af ledige over 50 år, både som en del af a-kassernes gængse tilbud og i særlige tilbud til seniorerne. Der er desuden høstet nye erfaringer med webinarer og andre online aktiviteter ifm. nedlukning af beskæftigelsesindsatsen i 2020 og 2021.

3. DE 5 PROJEKTER KORT FORTALT

Dette afsnit præsenterer kort de 5 projekter finansieret af Seniorpuljen 2018-21.

Tabel 2: Oversigt over de fem projekters faggrupper, samarbejdspartnere og særlige fokuspunkter

Projekt navn	Faggrupper	Samarbejde	Geografi	Særligt fokus
Hurtigere i job. (MA)	Højtuddannede indenfor bl.a. humaniora, naturvidenskab og kommunikation	Konsulentfirma Naboskab	Østdanmark	Viden om målgruppen mhp. at udvikle tilbud
Dit næste job (FTFa)	Bl.a. fra Finansforbundet, Dansk Socialrådgiverforening, Kost og ernæringsforbundet samt Dansk Skuespillerforbund	Jobcenter København	København	Afdække og finde løsninger på målgruppens barrierer for job
Velfærdsprofessionelle seniorer m. nye kompetencer (DSA m.fl.)	Bl.a. sygeplejersker, fysioterapeuter, lærere, pædagoger og socialpædagoger	Københavns professionshøjskole	Landsdækkende	Deltagernes progression via opsætning af mål og delmål for job og opkvalificering
Uddannelse og job (3F Søhøjlandet)	Ufaglærte og erhvervsuddannede inden for bl.a. byggeri, industri, service og transport samt social- og sundhedshjælpere og -assistenter.	AOF og lokale jobcentre	Midtjylland	Styrke deltagernes selvværd og motivation for jobsøgning og opkvalificering
AHA – Afklaring, Handling, Arbejdsmarked (3F Aalborg)	Ufaglærte og erhvervsuddannede inden for bl.a. byggeri, industri, service og transport samt handels- og kontorphersonale.	AMU Nordjylland, Tech College Aalborg og Jobcenter Aalborg.	Aalborg	Ledige med fysiske eller psykiske nedslidningsproblematikker / behov for brancheskift

2 af projekterne – 3F Søhøjlandets 'Uddannelse og job' samt DSR m.fl. 'Velfærdsprofessionelle seniorer' – har tidligere modtaget midler fra puljen og har bygget ovenpå erfaringerne herfra.

Målgruppe: Som vist ovenfor i tabel 2 dækker deltagerne i de 5 projekter tilsammen et bredt spektrum af ledige seniorer. Fra ufaglærte til højtuddannede og fra en række forskellige brancher. Se kapitel 3 for uddybning af deltagerprofilen.

Indhold og aktiviteter: Disse forskelligheder afspejles i projekternes aktiviteter og deltagerforløb, som overordnet rummer følgende **faste grundlæggende elementer**:

- **Holdaktiviteter** i form af workshops og oplæg på de enkelte forløb, jobsøgning og øvelser.
- **Individuelle aktiviteter**, herunder samtaler med vejleder, jobkonsulent eller karriererådgiver om jobsøgningstrategi, opkvalificering, praktik mv.

- **Virksomhedsrettede aktiviteter**, bl.a. virksomhedspraktik og brobygningsarrangementer.
- **Uddannelse og opkvalificering** målrettet de enkelte delmålgrupper i projekterne.

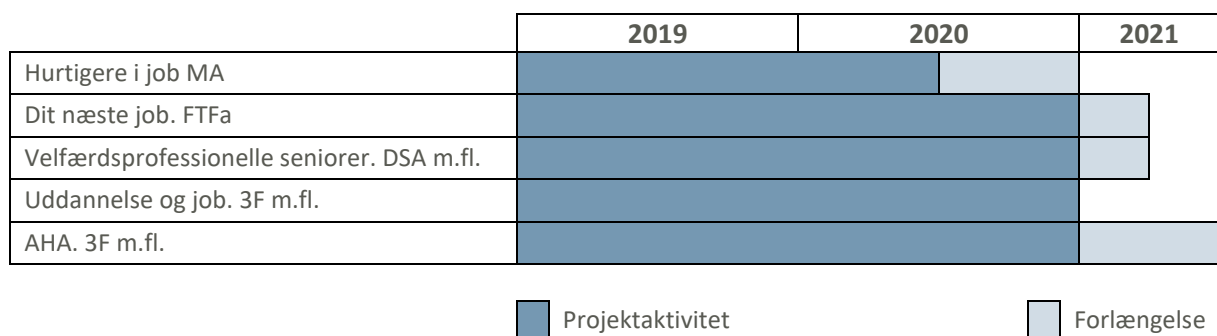
Desuden har projekterne **sideløbende med deltagerforløbene arbejdet med følgende aktiviteter:**

- løbende **jobformidling** til deltagerne fra a-kasse og jobcentre.
- **udbredelse af erfaringer** til en bredere kreds af interessenter. Bl.a. til sagsbehandlere i de afdelinger af a-kassen, som ikke var direkte involverede i projektet og til a-kassernes medlemmer i målgruppen, fx via artikler i fagblade og på webinarer.
- tilbud til deltagerne om **jobcafé eller netværk**, hvor deltagerne får hjælp til og støtter hinanden i jobsøgning.

Se kapitel 5 for uddybning af erfaringerne med de enkelte elementer i indsatsen.

Tidsramme: De 5 projekter er gennemført i perioden december 2018 til juni 2021. 4 projekter blev efter aftale med STAR forlænget som følge af nedlukningen af beskæftigelsesindsatsen ifm. Covid-19 pandemien.

Figur 1: Visualisering af projekternes aktivitet



Nedlukningen påvirkede alle projekter, idet nogle aktiviteter måtte afbrydes, udsættes eller helt aflyses. Særligt de projekter der havde planlagt at lægge en stor del af deres aktiviteter i 2020 blev ramt af dette, men alle projekter har i den forbindelse udviklet alternative løsninger, fx online tilbud til deltagerne, og har i videst mulig omfang gennemført aktiviteterne som beskrevet i deres projektansøgning. Se kapitel 6.5 for uddybning af projekternes læring ifm. nedlukningen.

4. MÅLGRUPPEN

I dette afsnit præsenteres en deltagerprofil, baseret på registerdata kombineret med en undersøgelse af respondenternes motiver for deltagelse og vurdering af egne barrierer for job, baseret på surveydata.

4.1 DELTAGERPROFIL

Samlet set har de 5 projekter haft en bred deltagergruppe hvad angår alder, faglighed og ledigheds-historik, mens der i alle projekter er en overvægt af kvinder og af deltagere af dansk herkomst.

Alder: 44% af den samlede deltagergruppe er 55-59 år, 32% er over 60 år, mens 24% er 50-54 år. Aldersfordelingen mellem de enkelte projekter varierer, idet deltagerne i MA's projekt har flest deltagere mellem 50 og 54 år, mens deltagerne i de øvrige 4 projekter primært er over 55 år.

Køn: Kvinderne udgør den største del af deltagerne – 76%. Både samlet set og i de enkelte projekter. I DSA-projektet er 86% af deltagerne kvinder, i MA 77% - og i de øvrige tre projekter omkring 60%.

Herkomst: I alle projekter er mere end 9 ud af 10 deltagere af dansk herkomst.

Ledighedshistorik: Samlet set har deltagerne i de 5 projekter oftest været ledige i 1-3 år inden for de sidste 10 år. Men der har været både nyledige og ledige med mere end 5 års ledighed indenfor de seneste 10 år i alle 5 projekter. Deltagerne i de to 3F projekter har længere ledighed bag sig end deltagerne i de øvrige tre projekter.

Fagligt tilhørsforhold: samlet set repræsenterer deltagerne i de 5 projekter en bred vifte af fagområder. I de to 3F projekter kommer hovedparten af deltagerne fra hovedbrancherne industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed samt erhvervs-service og handel og transport. I de tre øvrige projekter primært kommer deltagerne primært fra offentlig administration, undervisning og sundhed.

Tabel 3: Oversigt over deltagerens fordelinger på køn, alder, herkomst og ledighedshistorik

		3F-S (N=44)	3F-A (N=68)	DSA (N=229)	FTF (N=51)	MA (N=52)	Alle (N=444)
Køn	Kvinde	61%	62%	86%	61%	77%	76%
	Mand	39%	38%	14%	39%	23%	24%
Alder	50-54 år	30%	28%	17%	14%	52%	24%
	55-59 år	30%	51%	48%	43%	27%	44%
	60+ år	41%	21%	34%	43%	21%	32%
Herkomst	Dansk herkomst	95%	96%	96%	92%	90%	95%
	Anden herkomst end dansk	5%	4%	4%	8%	10%	5%
Ledighed de sidste 10 år før forløb	0-6 mdr.	5%	7%	18%	18%	33%	17%
	6-12 mdr.	14%	7%	13%	16%	19%	13%
	1-2 år	18%	13%	24%	27%	27%	23%
	2-3 år	18%	26%	15%	18%	6%	16%
	4-5 år	16%	19%	15%	6%	6%	14%
	5+ år	30%	26%	14%	16%	10%	17%

Kilde: Registerdata fra DREAM. N=444

4.2 DELTAGERNES FORVENTNINGER TIL SENIOR-FORLØB

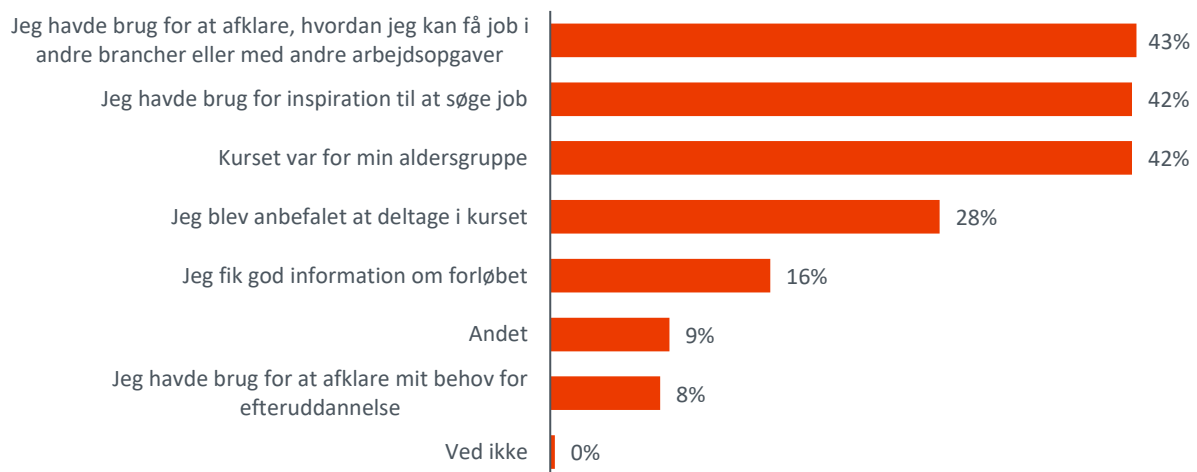
Deltagerne er i surveyundersøgelsen blevet spurgt om, hvorfor de valgte at deltage i forløbet mhp. at belyse deres motivation for at deltage samt hvilke udfordringer, de forventede at få hjælp til.

Stor interesse for brancheskift

Knapt halvdelen svarer, at de havde brug for afklaring af, hvordan de kunne søge job i andre brancher eller med andre arbejdsopgaver, og/eller for inspiration til deres jobsøgning. Afklaring vedrørende behov for efteruddannelse har spillet en mindre rolle for deltagerne valg. En stor del af deltagerne har således overvejet brancheskift og sammenholdt med et udbredt ønske om at få inspiration til jobsøgning og et begrænset ønske om afklaring af efteruddannelse, indikerer dette, at de ledige ser jobskifte frem for efteruddannelse som en vej til at skifte retning i deres arbejdsliv.

Andre årsager er bl.a. at de finder forløbet i deres a-kasse mere attraktivt end andre muligheder for aktivering, at de forventer at deltagelse i et forløb vil bringe dem hurtigere i job og at de har brug for at genfinde troen på, at de kan finde job.

Figur 2: Respondenternes årsag til at deltage i forløbet



Note: Figuren viser svarfordelingen for spørgsmålet "Hvorfor valgte du at deltage?". N = 300.

På tværs af de 5 projekter er der stor variation i, hvor stor en del af deltagerne, der ønskede afklaring af deres mulighed for job i andre brancher eller med andre arbejdsopgaver, fra 81% af deltagerne i 3F Aalborg til 16% i FTF. Andelen, der angiver behov for afklaring af efteruddannelse, er til sammenligning relativt lav i alle projekter, fra 5% i FTF til 16% i 3F Aalborg.

Behov for friske øjne på kompetencer og jobsøgning

Deltagerne ønske om inspiration til at søge job, dækker iflg. projekterne blandt andet over et ønske om at få nye øjne på, hvor og hvordan de fremadrettet kan bruge deres kompetencer. Herunder de ledige, som

- har ringe udsigter til job inden for deres hidtidige fagområde. Fx bankfunktionærer, hvis tidligere opgaver er forsvundet eller specialiserede akademikerjob, som yderst sjældent opslås.
- ikke kan udføre de samme opgaver som tidligere. Fx sundheds- eller undervisningspersonale, som oplever udbrændthed ift. borgerkontakt eller ufaglærte med problemer i bevægeapparatet.
- mangler tro på at de kan finde job, har mistet gejsten i deres jobsøgning eller har brug for input til, hvordan de kan tackle oplevelsen af aldersdiskrimination.

4.3 BARRIERER FOR JOB

Seniorpuljen udspringer af, at statistiske data, gennem en årrække, har vist en tendens til, at ledige seniorer har større risiko for langtidsledighed end andre aldersgrupper. For nærmere at belyse årsagerne til dette, er deltagerne i de 5 projekter blevet spurgt om, hvilke barrierer de oplevede i deres jobsøgning **før** deres deltagelse i forløbet.

Alder, brancheskift og manglende netværk opleves som største barrierer for job

49% af deltagerne har oplevet, at **arbejdsgiverne fravælger dem pga. alder** og dette er dermed på tværs af de 5 projekter den hyppigst oplevede barriere. Det var især deltagerne fra DSA og FTF, der havde denne oplevelse.

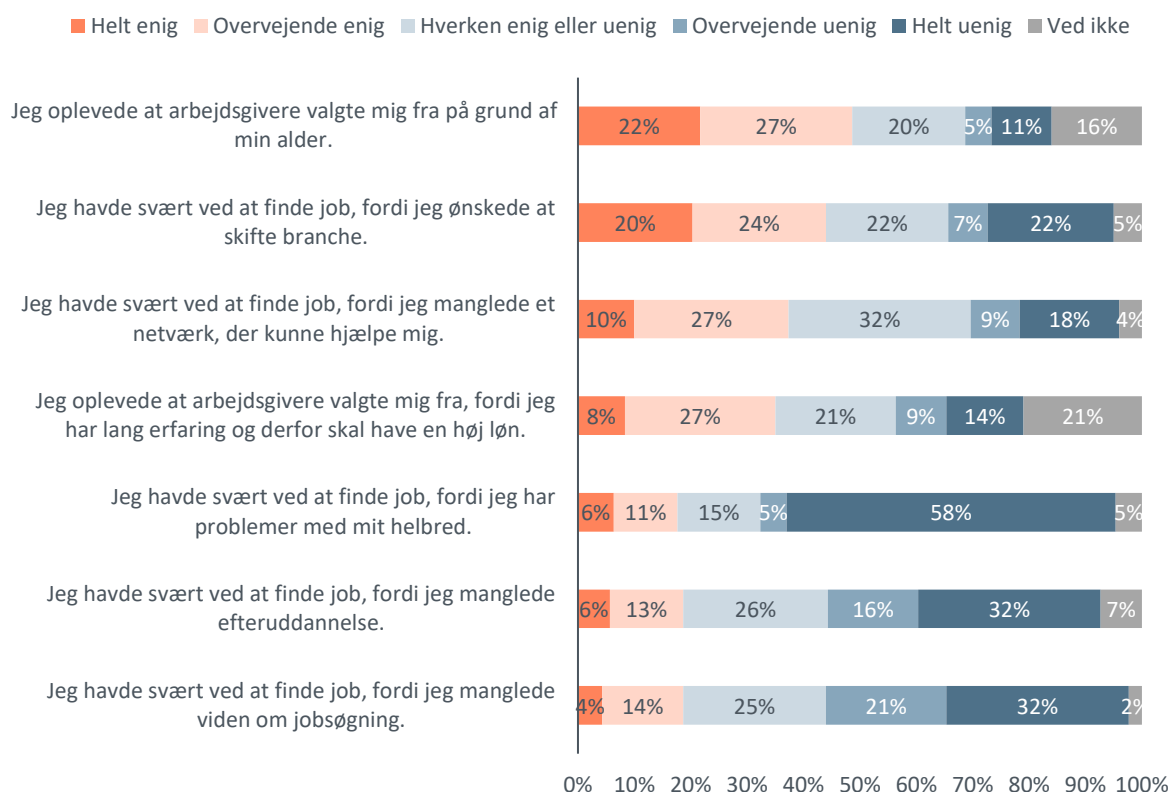
44% af deltagerne har oplevet, at deres **ønske om brancheskift** var en barriere. Det er især deltagerne 3F Aalborg og MA, der har oplevet dette.

37% af deltagerne har oplevet, at **manglende netværk** var en barriere. Også dette ses hyppigst hos deltagerne fra 3F Aalborg og MA. Ifølge projektlederne giver ønsket om brancheskift især vanskeligheder fordi de ledige ofte ikke har et særlig stærkt netværk uden for deres egen branche, hvilket i høj grad vanskeliggør deres jobsøgning.

37% har oplevet at blive valgt fra, fordi de er **'for dyre' for arbejdsgiveren** pga. af deres lange erfaring på arbejdsmarkedet. Det er især deltagere fra DSA, MA og FTF, der har oplevet dette, mens det spiller en mindre rolle for deltagerne fra de to 3F forløb.

For den samlede deltagergruppe spiller **helbredsproblemer, manglende efteruddannelse og manglende viden om jobsøgning** en mindre rolle, men der ses en del variation mellem projekterne. Helbredsproblemer og manglende efteruddannelse opleves således som en barriere for hhv. 59% og 37% af deltagerne i 3F Aalborgs forløb. Desuden opleves manglende viden om jobsøgning i højere grad af deltagerne i de to 3F projekter end i de øvrige tre.

Figur 3: Respondenternes oplevede barriere for job før forløbet



Note: Figuren viser svarfordelingen for spørgsmålet "Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn om din situation ift. at finde et job før forløbet?". N = 300.

Oplevelse af alder som barriere for job øger risiko for handlingslammelse og modløshed

Deltagernes oplevelse af **alder** som en barriere bekræftes af projektlederne. Seniorer kan lige som andre ledige opleve tab og usikkerhed, når de bliver ledige. Men projektlederne peger på, at seniorerne ofte også har en stærk følelse af at være 'dømt ude' af arbejdsmarkedet pga. deres alder og være i en form for choktilstand, når de starter i et forløb.

Projektlederne vurderer, at deltagernes negative forventninger til jobsøgning pga. deres alder i sig selv påvirker jobsøgningen negativt. Dels er det en demotiverende faktor for den enkelte – hvorfor søge job, hvis de alligevel sorteres fra pga. deres alder? Dels et forhold, den enkelte ikke har indflydelse på – datoen på dåbsattesten er ikke til diskussion.

Derudover betyder alder også øget sandsynlighed for, at den ledige har været i samme job i mange år. De mangler derfor træning i at søge job og omsætte deres mange uformelle og personlige kompetencer til CV og ansøgninger til andre job, særligt job i andre brancher. Desuden spiller alder en rolle ifm. helbredsproblematikker. For selvom mange seniorer har et godt helbred, er der også ledige seniorer, som oplever, at de er slidte, fysisk såvel som psykisk, og derfor ikke kan arbejde på samme måde eller i samme type job som tidligere.

Projektlederne oplever desuden, at for nogle ledige kan alder som forklaring medvirke til at nedtone den enkeltes ansvar og måske skamfølelse ifm. en firing, idet det fjerner opmærksomheden fra andre årsager til firingen som fx forældede kvalifikationer.

Jobsøgning med større gennemslagskraft – især mhp. at imødegå evt. fordomme om seniorer

Selvom relativt få respondenter i surveyen angiver at **mangle viden om jobsøgning**, har alle projektledere oplevet, at de fleste deltagere har brug for at få kvalificeret deres jobsøgning. Både deres jobsøgningsmateriale og deres jobsøgningsstrategi. Udfordringen blandt 3F projekternes deltagere er bl.a. vanskeligheder med at udtrykke sig på skrift og bruge de digitale værktøjer til jobsøgning. De ledige fra FTF og MA har godt styr på den formelle del af jobsøgningen, men kan have svært ved at præsentere sig så de 'kommer ud over rampen' overfor potentielle arbejdsgivere. Og alle projekter oplever, at de ledige har glæde af at få sparring og nye øjne på deres kompetencer og jobsøgningsstrategi.

Nyt netværk og nye øjne på kompetencer til brancheskiftere

Ønsket om **brancheskift** bunder iflg. projektlederne primært i den enkelte lediges oplevelse af, at skiftet er nødvendigt for at kunne blive på arbejdsmarkedet. Alle 5 projekter har haft deltagere, som ønskede brancheskift eller job med andre arbejdsopgaver. Fx fordi deres job eller fag er udfaset, fordi de er meget fagligt specialiserede og derfor har meget begrænsede jobmuligheder indenfor deres fag eller fordi de oplever udbændthed, stress eller helbredsproblemer. For mange er beslutningen om at skifte branche og 'starte forfra' i en ny branche vanskelig, fordi de har en stærk faglig identitet, som er svær at slippe eller meget stærke faglige kompetencer, som et stærkt kort i deres jobsøgning.

Fortiden spærrer for fremtiden

Ud over disse barrierer har alle projektledere haft deltagere, som har en negativ bagage med fra deres seneste ansættelse. Fx en uventet fyring, dårligt psykisk arbejdsmiljø eller konflikter. Projektlederne oplever dem som fastlåste i fortiden og de har ofte behov for at bearbejde og acceptere deres situation, før de for alvor kan se fremad mod et nyt job.

Opsummering – Målgruppe

- De 5 projekter har samlet set en bred deltagergruppe hvad angår alder, faglighed og ledighedshistorik.
- Op mod halvdelen af deltagerne ønsker, eller oplever at de er nødt til, at skifte branche og i den forbindelse har de brug for støtte til
 - at opbygge netværk i andre brancher
 - viden om, hvordan de kan bringe deres personlige og faglige kompetencer i spil i nye sammenhænge
 - afklaring af behov og muligheder for opkvalificering
 - afklaring af deres muligheder for at kompensere for evt. helbredsproblemer.
- Deltagerne oplever i vid udstrækning, at deres alder i sig selv er en barriere for job.
- Alder som forklaring på ledighed øger risikoen for at ledige seniorer oplever modløshed og handlingslammelse, hvilket i høj grad hæmmer deres jobsøgning.
- De fleste deltagere har behov for at få kvalificeret deres jobsøgning, særligt ift. at få større gennemslagskraft i præsentationen af deres personlige og faglige kompetencer og bruge digitale værktøjer.

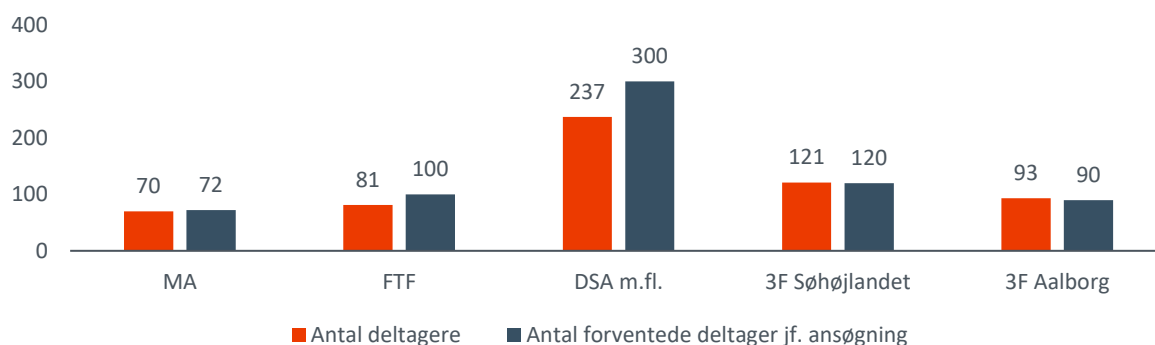
5. PROJEKTERNES RESULTATER

I dette afsnit præsenteres projekternes resultater ift. at opfylde måltal for rekruttering og få ledige seniorer i job samlet set.

5.1 REKRUTTERING

Samlet set har de 5 projekter rekrutteret 602 af de planlagte 682 deltagere, hvilket svarer til 88% af det planlagte antal deltagere.

Figur 4: Projekternes målopfyldelse i forbindelse med rekruttering



Note: Data fra projekternes slutrapporter.

De to 3F projekter har nået deres målsætninger for antal deltagere, og MA har rekrutteret 97% af deltagerne. Årsagen til at DSA og FTF alene nåede hhv. 79 og 81 % af det planlagte antal deltagere skyldes primært, at aktiviteterne måtte indstilles pga. nedlukning af beskæftigelsesindsatsen i en stor del af 2020, netop på det tidspunkt projekterne havde planlagt at lægge hovedvægten af deres forløb. Trods forlængelse af projektperioden, lykkedes det ikke at nå de planlagte antal deltagere.

Frivillig deltagelse kombineret med nudging fremmer rekruttering af de ledige seniorer med størst risiko for langtidsledighed

Projekterne har benyttet sig af forskellige **metoder til rekruttering**. Fra selvrekruttering, hvor deltagerne efter annoncering har meldt sig til forløbet efter 'først til mølle' princippet over invitation til et frivilligt forløb til obligatorisk deltagelse.

Langt de fleste deltagere, 77%, var jf. surveybesvarelser i høj eller meget høj grad interesserede i at deltage i et forløb, hvilket afspejler, at frivillig deltagelse og selvrekruttering var det mest udbredte på tværs af de 5 projekter. Særligt deltagerne i MA's forløb var før forløbet interesserede i at deltage – 97% var i høj eller meget høj grad interesserede i at deltage, mens det omvendt er 18% af deltagerne i 3F Søhøjlandet, der før forløbet i mindre grad eller slet ikke var interesserede i at deltage. 42% svarede i surveyen, at det at kurset var for deres aldersgruppe havde betydning for, at de valgte at deltage i forløbet.

Projekterne vurderer, at deltagerne får det optimale udbytte af forløbet, når et flertal af dem er motiverede for at deltage og 'tror på sagen', idet det skaber en positiv synergi mellem deltagerne.

Dette taler for selvrekruttering som metode. Men projekterne vurderer også, at selvrekruttering særligt tiltaler de ledige, der i forvejen er aktive og opsøgende i deres jobsøgning, mens det i mindre grad opfanger de ledige, som er mindst aktive og opsøgende og dermed også i større risiko for lang ledighed. Ligeledes viser surveybesvarelser at 28% af deltagerne peger på, at anbefalinger om at deltage i forløbet har haft betydning for, at de valgte at deltage. Projekterne har derfor brugt nudging, fx ved samtaler eller med en opringning, overfor de ledige, som a-kassens medarbejdere vurderer, er i størst risiko for langtidsledighed.

Projekterne peger på følgende **indikatorer på risiko for langtidsledighed**:

- Manglende kvalitet i deltagerens jobsøgningsmateriale.
- Ledighedshistorik – fx mange ledighedsperioder afbrudt af kortere ansættelser.
- Samme job og/eller branche i mange år.
- Helbredsproblemer – fysisk såvel som psykisk – så brancheskift og/eller opkvalificering er nødvendig.
- Pludselig afskedigelse, oplevelser med dårligt arbejdsmiljø eller lign., som stadig påvirker den ledige.

Også fremmedsprogede ledige kan iflg. projekterne være i risiko for langtidsledighed, men dette er ikke en delmålgruppe, de 5 projekter har arbejdet systematisk med.

5.2 DELTAGERNES BESKÆFTIGELSE- OG FORSØRGELSESTATUS EFTER FORLØB

Figur 5 nedenfor viser deltagerens beskæftigelses- og forsørgelsesstatus 3, 6, 9 og 12 måneder efter de påbegyndte deres forløb.

Af figuren fremgår det, at der er en stigende andel af deltagerne, der er i beskæftigelse mellem nedslagspunkterne 3, 6, 9 og 12 måneder efter start på forløb.

40% af deltagerne var i beskæftigelse efter 12 måneder. 20% var i beskæftigelse 3 måneder efter de påbegyndte deres forløb, hvilket for de fleste deltagere vil sige på det tidspunkt, hvor deres forløb sluttede. 31% var i beskæftigelse efter 6 måneder og 37% efter 9 måneder.

Yderligere analyse viser, at blandt de 40%, der 12 måneder efter start på forløbet var i beskæftigelse, har én ud af tre foretaget et brancheskift¹.

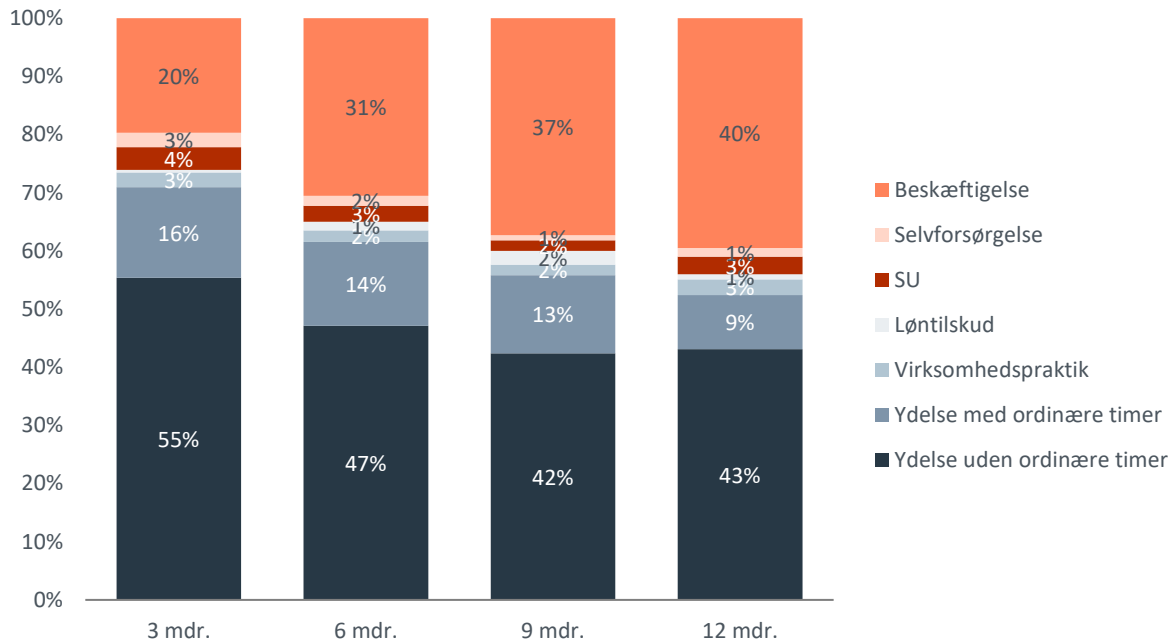
52% er på ydelse efter 12 måneder (heraf 9% med ordinære timer ved siden af).

Andelen på ydelse er 3 måneder efter forløb på 71% (16% med ordinære timer), 61% 6 måneder efter (14% med ordinære timer), 55% 9 måneder efter (13% med ordinære timer).

¹ Brancheskift defineres her som skifte mellem hovedbrancher (db10). Der sammenlignes mellem deltagerens job 12 mdr. efter forløb med vedkommendes seneste job før forløbets start.

7% modtager SU, er i virksomhedspraktik eller løntilskud efter 12 måneder, dvs. deltageren er i gang med en form for efteruddannelse eller opkvalificering ift. et konkret job. Efter 3 måneder er 7% i gang med disse aktiviteter og efter 6 og 9 måneder 6%.

Figur 5: Udvikling i beskæftigelses- og forsørgelsesstatus hos deltagere



Note: 'Beskæftigelse' dækker over, at deltageren ikke har modtaget offentlig ydelse i den pågældende uge og har haft en lønindkomst i samme måned. 'Selvforførgelse' dækker over, at deltageren ikke har modtaget offentlig ydelse i den pågældende uge og ikke har haft lønindkomst i samme måned. 'Ydelse med ordinære timer' dækker over, at deltageren har modtaget offentlig ydelse i den pågældende uge og har haft lønindkomst i samme måned. N=437-334, flest tre måneder efter afsluttet forløb og færrest 12 måneder efter forløb, da nogle projekter først er afsluttet i 2021.

Opkvalificering: Analyse af registerdata viser, at på nedslagstidspunkterne modtager 2 - 4 % af deltagerne SU. Projekternes monitoreringsdata viser, at knap 20 % af deltagere undervejs i forløbet har deltaget i kortere kurser, heraf er hovedparten deltagere i DSA projektets kurser på Københavns Professionshøjskole samt deltagere fra de to 3F projekter, som har deltaget i AMU kurser og snuseforløb på erhvervsskoler.

Mønstre i deltagernes beskæftigelse efter deltagelse i forløb

Hvis man ser på udviklingen i beskæftigelses- og forsørgelsesstatus på tværs af deltagernes baggrundskarakteristika, viser følgende mønstre sig:

- Deltagere under 60 år er i højere grad i beskæftigelse 3, 6, 9 og 12 måneder efter forløb end deltagere på 60 år eller over.
- Deltagere med lav grad af ledighed i de sidste 10 år kommer i højere grad i beskæftigelse.
- Kvinder er i højere grad, end mænd, i beskæftigelse efter forløb².
- Deltagere med dansk herkomst er i højere grad i beskæftigelse end deltagere med anden herkomst end dansk.

² NB. Ca. 3 ud af 4 deltagere er kvinder og udgør et flertal i alle 5 projekter.

- Deltagere med branchetilknytning til 'Offentlig administration, undervisning og sundhed' er i højere grad i beskæftigelse end deltagere tilknyttet andre brancher.
- 133 deltagere, der 12 måneder efter deres seniorforløb var i beskæftigelse, har 42 (32%) job i en anden branche end den, de arbejdede i før de blev ledige og påbegyndte seniorforløbet.
- Af de 133 deltagere, der 12 måneder efter deres seniorforløb var i beskæftigelse, har 42 (32%) job i en anden branche end den, de arbejdede i før de blev ledige og påbegyndte seniorforløbet.

Ses der på tværs af de enkelte projekter er der også variation i deltagernes udvikling i beskæftigelses- og forsørgelsesstatus. Variationen forventes dog primært at være skabt af forskelle på målgrupperne, herunder b.la. ledighedshistorik forud for forløb. En del af variationen kan også skyldes tilfældigheder, da der i flere af projekterne er et begrænset antal deltagere, der indgår i analysen. Dette gør at selv små ændringer i beskæftigelses- og forsørgelsesstatus skaber store procentvise udsving.

5.3 PROJEKTERNES EGNE MÅL

Projekterne har i deres ansøgninger angivet mål på hhv. kort og lang sigt. Pga. nedlukning af beskæftigelsesindsatsen i en del af projektperioden, har projekterne lagt deres kræfter i at gennemføre deres planlagte forløb bedst muligt under de givne forhold. Se bilag med opsummering af projektsresultater.

Opsummering – Projekternes resultater

- De 5 projekter har til sammen rekrutteret 602 deltagere, hvilket svarer til 88% af det forventede antal.
- Der er en stigende udvikling i andelen af deltagere, der er i beskæftigelse 3, 6, 9 og 12 måneder efter start på forløb.
- 40% af deltagerne er i beskæftigelse 12 måneder efter de starter på forløbet, 43% er på offentlig forsørgelse uden ordinære timer, 9% er på offentlig forsørgelse med ordinære timer. De resterende 8% er selvforsørgende, i løntilskud, virksomhedspraktik eller på SU.
- En ud af tre af deltagerne i beskæftigelse 12 måneder efter de påbegyndte deres seniorforløb, har foretaget et brancheskift.
- Deltagere, der i særlig grad overgår til beskæftigelse, er kendetegnet ved at være yngre (under 60 år) og have haft en lav grad af ledighed i de sidste 10 år.
- 2-4 % af deltagerne modtager SU på nedslagstidspunkter i løbet af de første 12 måneder efter de påbegyndte et seniorforløb. Under forløbet har knap 20 % af deltagerne deltaget i kortvarige kurser og/eller snusepraktikker på uddannelsesinstitutioner.

6. ERFARINGER MED DELELEMENTER I INDSATSEN

Dette afsnit præsenterer kerneelementerne i de 5 projekters indsats og giver en vurdering af, hvilke indsatser, der er særligt virkningsfulde for at hjælpe ledige seniorer tilbage i job.

Projekterne har taget udgangspunkt i velafprøvede og anerkendte indsatser og principper, der generelt har vist sig at have god effekt i beskæftigelsesindsatsen – uanset den lediges alder. De ekstra ressourcer i projekterne for ledige over 50 år har betydet, at projekterne dels kunne tilbyde deltagerne forløb, der levede op til normer for 'best practice'. Dels arbejde på at tilpasse indholdet i deres indsats undervejs efter input fra deltagerne og videndeling på tværs af projekterne. Dermed har projekterne medvirket til at skabe ny viden om, hvilke metoder og aktiviteter, der er særligt gavnlige for målgruppen af ledige over 50 år, bragt i spil i løbet af projektperioden.

Som nævnt har projekterne samlet set en bred målgruppe inden for segmentet af ledige seniorer over 50 år. Det har resulteret i fem forskellige forløb, som ikke direkte kan sammenlignes. Dette afsnit behandler derfor de **overordnede indsatser, der går igen i de 5 projekter** og som behandles enkeltvis nedenfor:

- Holdundervisning og workshops
- Individuelle samtaler
- Virksomhedsrettede aktiviteter
- Opkvalificering og efteruddannelse

Tabel 4: Oversigt over kerneelementer i de fem projekter

MA	FTF	DSA m.fl.	3F Søhøjlandet	3F Aalborg
1. Karrieresamtale	1. Individuel samtale	1. Individuel samtale	1. individuel samtale	1. Introuge
2. Workshop	2. Workshop	2. Kompetence-workshop	2. 3 ugers forløb	2. Jobplansforløb
3. Brobygning	3. Virksomhedspraktik	3. Ekstern holdundervisning	3. 1 uges forløb	3. Uddannelsesplan
4. Kompetenceudviklende kursus	4. Opkvalificering: undervisningsforløb og på virksomheder	4. Individuel faglig opkvalificering	4. Opkvalificeringskurser / udd.	4. Virksomhedspraktik
5. Netværk med andre deltagere			5. Virksomhedspraktik	5. Afklaringsaktiviteter

6.1 HOLDUNDERVISNING OG WORKSHOPS

Alle 5 projekter har haft holdundervisning eller forskellige workshops, som deltagerne har kunne vælge imellem. Målet har været at give deltagerne viden, som kan kvalificere og perspektivere deres jobsøgning samt understøtte den enkelte deltagers afklaring af, hvad der skal til for at hjælpe netop ham eller hende i job. Metoderne har været informative oplæg fra undervisere og eksterne oplægsholdere, gruppedrøftelser og øvelser samt socialt samvær med andre ledige.

Nedenfor præsenteres de **vigtigste temaer i holdundervisning og på workshops** på tværs af de 5 projekter:

- Mødet med andre seniorer og netværksdannelse mellem deltagerne
- Oplevelse af aldersdiskrimination – fordomme om seniorer

- Viden om arbejdsmarkedet
- Opkvalificering af jobsøgning
- Afklaring af udfordringer ud over ledighed – særligt ift. helbred
- Afklaring af helbredsudfordringer
- Fordomme og myter om seniorer og oplevelsen af aldersdiskrimination
- Netværksdannelse mellem deltagerne

Vigtigt at mødes med andre ledige i samme livsfase

Deltagerne er i surveyen blevet spurgt om, hvilke af de indsatser, de har deltaget i, der har hjulpet dem mest. Der er store variationer i, deltagernes vurdering på tværs af og indenfor de enkelte projekter. Det er derfor ikke muligt på den baggrund at konkludere, hvorvidt deltagelse i holdforløb eller workshops særligt understøtter ledige seniorer i at finde job. Men deltagernes surveysvar viser tydeligt, at deltagerne lægger stor vægt på, at forløbet er for netop deres aldersgruppe og oplever, at dette indvirker positivt på deres forløb:

- 80% er helt eller overvejende enige i, at det var vigtigt for dem, at forløbet særligt var for seniorer.
- 77% vil i høj eller meget høj grad anbefale andre ledige at deltage i et forløb særligt målrettet seniorer.
- 42% svarer, at det, at forløbet var for seniorer, var en medvirkende årsag til, at de valgte at deltage.

Netværksdannelse mellem deltagerne mhp. motivation og empowerment. Projekterne vurderer, at netværksdannelse er en yderst vigtig gevinst for deltagerne og dette underbygges af, at 4 ud af 5 deltagere, jf. surveysvar, har oplevet at få inspiration og sparring af andre deltagere på forløbet. Dette er ikke unikt for seniorer, men projekterne peger på, at for ledige seniorer er der et særligt behov for at kunne spejle sig i og dele erfaringer med andre i samme livsfase med alt, hvad det kan indebære af fx ændrede sociale roller i familien, flytning til en anden bolig eller udfordringer med helbredet. Som nævnt er seniorerne også gode sparringspartnere for hinanden både ift. at se hinandens faglige og personlige kompetencer i nye sammenhænge og formidle kontakter og jobåbninger til hinanden. Projekterne har derfor arbejdet med at fremme socialt samvær mellem deltagerne og dermed understøtte deres refleksioner og overvejelser om, hvad der er et meningsfuldt arbejdsliv for dem. Projekterne oplever desuden, at deltagernes faglige og personlige erfaringer gør dem til gode sparringspartnere og rollemønstre for hinanden. Ikke mindst når deltagerne kommer fra forskellige brancher og fagområder og derfor kan se andre deltageres erfaringer og kompetencer med friske øjne.

En del projekter har efter selve forløbets afslutning støttet deltagerdrevne fora, hvor deltagerne fortsat kunne mødes, fx på jobcafé i a-kassens lokaler, til fælles arrangementer for de efterfølgende forløb i projektet eller online. Disse tilbud var især tiltænkt de deltagere, der ikke kom i job under selve forløbet. Erfaringerne varierer og det kunne være svært for de ledige at holde gejsten, men fastholdelse af kontakt til andre deltagere og nudging for at få deltagerne til at benytte andre af a-kassens tilbud, har iflg. projekterne en gavnlig effekt på at fastholde den motivation, som blev opbygget hos den enkelte under selve forløbet.

At anerkende og udfordre fordomme om seniorer som arbejdskraft har været et underliggende tema på alle forløbene, helt i tråd med at en stor del af deltagerne, som tidligere nævnt, oplever alder som afgørende barriere for job. Her peger projekterne på vigtigheden af, at deltagerne ikke udelukkende består af deltagere, som 'hænger fast i' opfattelsen af, at alder er hovedårsagen til deres ledighed og at eksterne oplægsholdere – helst fra virksomheder – kan udfordre eller punktere deltagernes negative syn på dette og samtidig give konkrete forslag til, hvordan de ledige seniorer kan vende deres alder – og deraf følgende lange erfaring og specielle kompetencer – til en styrke. Projektlederne vurderer derfor, at det har en positiv effekt på deltagernes jobsøgning, når holdforløbene er tilrettelagt mhp.

- at nuancere deltagernes opfattelse af alder som den største barriere – fx ved at præsentere statistikker, der viser de faktuelle forhold omkring seniorers ledighed, give konkrete eksempler på seniorer, der finder job og invitere arbejdsgivere til at fortælle om deres rekrutteringspraksis.
- at understøtte deltagerne i at opbygge en positiv 'modfortælling' til de negative forestillinger om seniorer – hos arbejdsgivere og hos seniorerne selv – ved at træne deltagerne i at se deres kompetencer og arbejdserfaringer i nye sammenhænge og 'modbevise' omverdenens negative forventninger til medarbejdere på over 50 år.

Viden om arbejdsmarkedet – brancher med jobåbninger: Der har både været fokus på udvikling og fremtidsudsigter på det lokale arbejdsmarked og på landsplan, særligt for brancher i vækst og med jobåbninger, som er relevante for de faggrupper, som er repræsenteret på forløbet og for de deltagere, der overvejer brancheskift. Projekter med deltagere fra flere forskellige fagområder har oplevet deltagernes forskellige erhvervs erfaringer som en ressource, når deltagerne delte deres konkrete erfaringer og dermed bidrog til at give hinanden bredere branchekendskab.

Fremadrettet perspektiv og digitale redskaber i jobsøgningen: På tværs af projekterne er det en fælles oplevelse, at mange deltagere har brug for at få opdateret og styrket både deres CV, ansøgninger og jobsøgningstrategier.

Lang erfaring på arbejdsmarkedet og mange personlige kompetencer er seniorernes force. Men hvis ikke dette vinkles i CV og ansøgning, så det peger frem mod et nyt job, kan det være svært for arbejdsgiveren at se, hvordan seniorernes kompetencer passer ind i et opslået job. Behovet for at skærpe ansøgninger og CV gælder alle deltagere uanset deres baggrund, og alle projekter har derfor lagt stor vægt på, at deltagerne øver sig i en målrettet præsentation af sig selv, fx i deres CV, en elevatortale eller et video-CV.

Projekterne har desuden hjulpet de deltagere, der havde behov for det, med at få styr på de formelle krav til Joblog og Jobnet samt bruge diverse digitale jobsøgningsværktøjer, da det er akassernes erfaring, at ældre i højere grad end yngre ledige er usikre på at bruge digitale værktøjer i deres jobsøgning.

Brobygning til virksomheder: Projekterne vurderer, at sparring fra personaleansvarlige eller andre, der arbejder professionelt med rekruttering, er velegnet til at give deltagerne et virkelighedsnært og praktisk indblik i virksomhedernes perspektiv på rekruttering af seniorer. Herunder hvad de lægger særligt vægt på, når de læser ansøgninger eller møder kandidater til jobsamtaler samt hvilke kompetencer, de særligt ser hos seniorer. Endelig har møderne også givet mulighed for at drøfte

virksomheders eventuelle forbehold mod at rekruttere medarbejdere over 50 år. Mødet med de personaleansvarlige medvirker iflg. projekterne til at nuancere deltagernes opfattelse af alder som en styrke frem for en barriere ift. job, men kan også belyse, hvilke kompetencer det evt. er nødvendigt for de ledige seniorer at tilegne sig, før de kan komme i betragtning til et job.

En mindre del af deltagerne har haft behov for at **afklare, hvilken betydning problemer med helbredet har for deres fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet**. 3F Aalborg, som har haft særligt fokus på denne delmålgruppe, har gode erfaringer med oplæg fra en fysioterapeut om helbreds- og nedslidningsproblematikker kombineret med oplæg fra en socialrådgiver om betingelserne for at blive tilkendt seniorpension, fleksjob eller førtidspension. Oplæggene gav et godt afsæt for de efterfølgende i individuelle samtaler med deltagerne, uden berøringsangst for at drøfte helbredsudfordringer og uden urealistiske forventninger om muligheder for tilbagetrækning før tid.

Opsummering - Holdundervisning og workshops

Projekternes indsats ift. holdforløb for ledige har været i tråd med god praksis for dette område og har vist sig at være virkningsfuld også for ledige over 50 år.

I tilrettelæggelsen af forløb for seniorer har det vist sig særlig vigtigt at

- både anerkende og udfordre de ledige seniorer, der oplever deres alder som den største barriere for at de kommer i job.
- skabe rum og tid til at seniorerne kan dele erfaringer og spejle sig i andre i samme livsfase mhp. at opnå synergi og nyt syn på deres muligheder for job.
- fokusere på seniorernes ressourcer, fx ift. at dele branchekendskab, netværk mv. og som sparringspartnere for hinanden. Ressourcefokus er altid relevant i beskæftigelsesindsatsen, men særligt ift. seniorer, der oplever deres alder som en ulempe, medvirker det til at give dem et mere positivt syn på deres kompetencer og handlemuligheder.
- støtte seniorerne i at se og præsentere deres kompetencer og erfaringer i et fremadrettet perspektiv, herunder også at afdække og sætte ord på uformelle kompetencer.
- understøtte seniorer, der ønsker at skifte branche, med viden om andre brancher – særligt dem med gode jobperspektiver – i at opbygge netværk til andre brancher og få afklaret betydningen af evt. problemer med helbredet.
- klæde seniorerne på til at benytte sig af digitale værktøjer i deres jobsøgning.

6.2 INDIVIDUELLE SAMTALER / SPARRING

Alle projekter har haft løbende individuelle samtaler med deltagerne, som en del af deres indsats, og jf. projekternes monitorering af indsatsen og slutrapporter, har praktisk talt alle deltagerne haft mindst én individuel samtale med medarbejdere, fra de enkelte a-kasser eller eksterne undervisere, som har stået for de fælles forløb.

Ofte har der fra start været aftale om et bestemt antal længere individuelle samtaler, til hver deltager i et forløb, men der har også været mulighed for kortere ad hoc samtaler, hvis en deltager havde særligt behov for det. Flere projekter har fx gode erfaringer med at lave et fleksibelt tilbud til deltagerne om at få sparring til en konkret ansøgning eller jobsamtale med ret kort varsel.

Samlet set vurderer 66% af deltagerne at de, i høj eller meget høj grad, har fået god vejledning og sparring af undervisere og a-kasemedarbejdere under forløbet. Særligt deltagerne i FTF og 3F Aalborg, hvor hhv. 81 og 82% i høj eller meget høj grad oplever at have fået god vejledning og sparring, mens det i de øvrige projekter er mellem 50 og 62%.

Kontinuitet, nærvær og konkret støtte

Projekterne har haft flere ressourcer end vanligt, til individuelle samtaler, og har derfor i projekterne kunnet tilbyde flere og hyppigere samtaler end ellers, matche ledige med de vejledere, der gav den bedste kemi i samtalen og dermed plads til åbenhed og refleksion i samtalerne. Projekterne vurderer, at dette har givet øget kvalitet og sammenhæng i kontakten til den enkelte ledige og dermed et bedre udgangspunkt for at nå målet med samtalerne, nemlig

- **at sætte og følge op på mål og delmål** for den enkelte deltagers jobsøgning. Fx ved at den enkelte deltager som 'hjemmearbejde' mellem samtalerne forbedrer sit CV, søger opslåede stillinger, kontakter virksomheder med en uopfordret ansøgning eller undersøger muligheder for uddannelse.
- **at understøtte deltagerens personlige afklaring** ift. job og efteruddannelse, og når det er relevant, hvilke udfordringer, der skal tages hensyn til.
- **at give sparring til deltagerens strategi for jobsøgning og/eller opkvalificering.** Herunder brede jobsøgningen ud til andre brancher eller et større geografisk område og være mere opsøgende og proaktiv samt præsentere muligheder og perspektiver for job via opkvalificering.

I de åbne svar i survey fremhæver deltagerne forhold omkring de individuelle samtaler, som har hjulpet dem, herunder kontinuitet i samtaleforløbet, en nærværende og engageret vejleder, som tager udgangspunkt i og viser forståelse for deres situation samt konkret støtte til en mere målrettet jobsøgning. I dette adskiller seniorerne sig ikke væsentligt fra andre ledige.

Ekstra ressourcer til brancheskiftene

Som tidligere nævnt har mange seniorer overvejet brancheskifte og dette tema har også fyldt i de individuelle samtaler, hvor vejledere eller undervisere på forløbene har drøftet følgende med brancheskifterne

- virksomhedspraktik som mulighed for at prøve nye brancher og arbejdsopgaver af, samtidig med at man får foden indenfor i en branche eller på en bestemt arbejdsplads, så den ledige både får et netværk i den nye branche og konkrete erfaringer på sit CV.
- opkvalificering som springbræt til en ny branche.
- baggrunden for ønsket om brancheskift:
 - Er det for at komme væk fra job, de ikke mere kan eller er motiverede for? Er der evt. stadig dele af jobbet og faget, de ønsker at holde fast i?
 - Eller ønsker de at skifte branche for at prøve deres kompetencer af i nye sammenhænge?

Uanset hvad der ligger bag den lediges ønske om brancheskift, vurderer projekterne, at hyppige individuelle samtaler, med sparring, er et godt redskab til at understøtte afklaring og målrette den enkelte lediges egen indsats

Opsummering - Individuelle samtaler

Projekternes indsats ift. individuelle samtaler har været i tråd med god praksis for dette område og har vist sig at være virkningsfuld også for ledige over 50 år.

Hypigere samtaler har især haft betydning for at understøtte de deltagere, som havde brug for afklaring af

- hvordan de kan bruge deres erfaringer og kompetencer i nye arbejdssammenhænge i et brancheskift eller nye jobtyper.
- om de har behov for opkvalificering eller efteruddannelse, pga. brancheskift eller for at opnå større jobsikkerhed.
- om helbredsproblemer nødvendiggør yderligere afklaring eller brancheskifte.

For de seniorer, som havde særligt brug for at optimere deres jobsøgning eller afprøve ny jobsøgningsstrategi, har muligheden for ad hoc samtaler om fx feedback på konkrete jobansøgninger, sparring til jobsamtaler mv. været særlig vigtigt.

6.3 VIRKSOMHEDSRETTEDE AKTIVITETER

Det primære mål med den virksomhedsrettede aktivitet har været ansættelse på ordinære vilkår og de fleste aktiviteter har derfor været centreret om deltagernes individuelle jobsøgning.

Prioriteret jobformidling A-kasserne formidler job til ledige medlemmer som en del af deres normale aktiviteter og nogle a-kasser har i projektperioden prioriteret at formidle job til deltagerne på forløbene for seniorer, også med det formål at styrke deltagernes tro på, at der er job til ledige over 50 år.

Også a-kasser, der i forvejen har et godt samarbejde med lokale jobcentre, har udnyttet dette til at sikre en direkte jobformidling til deltagerne på forløbene.

Uopfordrede ansøgninger som research: Projekterne oplever, at de ledige seniorer generelt har vanskeligt ved uopfordrede ansøgninger, især når de søger job i andre brancher end dem, de tidligere har arbejdet i. Flere projekter har italesat den uopfordrede ansøgning fulgt af et telefonopkald til virksomheden som research, der gør den ledige blive klogere på virksomheden og dens krav til medarbejdernes kompetencer mv.

Virksomhedspraktik som afklaring ved brancheskift: vurderes som et af de mest virksomme redskaber til at hjælpe ledige tilbage i job, men har pga. nedlukning af beskæftigelsesindsatsen, i en del af projektperioden, kun været brugt i begrænset omfang i de 5 projekter.

Mest i FTF, som har haft særlig fokus på virksomhedspraktik, og hvor ca. 25% af deltagerne har været i virksomhedspraktik under forløbet og 6-8% i det første halve år efter deltagerne har afsluttet forløbet.

Under 10% af deltagerne fra de to 3F projekter og DSA m.fl. har været i virksomhedspraktik under forløbet, mens det er 5% eller færre, der er i praktik i det første halvår efter forløbet. Deltagerne fra MA har ikke været i virksomhedspraktik under forløbet, men 12 måneder efter afsluttet forløb er 6% af deltagerne i virksomhedspraktik.

Projekterne har oplevet, at mange deltagere som udgangspunkt har været negativt indstillet for virksomhedspraktik, bl.a. fordi det forekom dem nedværdigende at de med deres lange arbejdserfaring og mange kompetencer skulle 'arbejde gratis'. Projekterne har italesat virksomhedspraktik overfor deltagerne som en mulighed for at prøve noget, de ikke har prøvet før på en uforpligtende måde. Dvs. det er den lediges mulighed for at få foden indenfor og afprøve om han eller hun passer ind på et fagområde eller på en konkret arbejdsplads.

Projekterne er enige om, at praktikkerne skal være relativt korte og med et klart formål og mening for den enkelte ledige. Fx brancheskiftere, der ønsker at prøve den nye branche af og få konkrete erfaringer og et netværk.

FTF har haft et tæt samarbejde med 2 virksomhedskonsulenter fra Jobcenter København, som har kunnet udnytte et bredt branchekendskab og virksomhedskontakter til at etablere meningsfulde virksomhedspraktikker mhp. afklaring og senere ansættelse.

Opsummering - Virksomhedsrettede aktiviteter

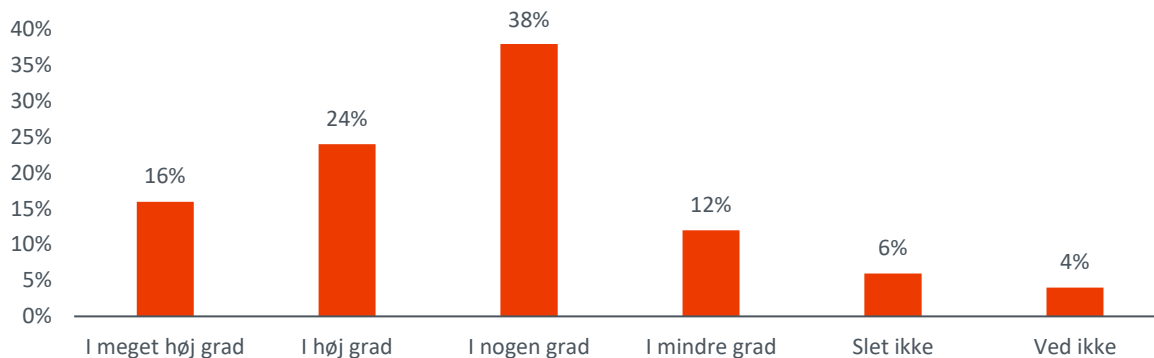
Projekternes indsats ift. virksomhedsrettede aktiviteter for ledige har været i tråd med god praksis for dette område og har vist sig at være virkningsfuld også for ledige over 50 år.

I tilrettelæggelsen af virksomhedsrettede aktiviteter for seniorer har det vist sig virkningsfuldt at

- prioritere jobformidling til seniorerne i en periode mhp. at imødegå negative forventninger til deres muligheder for job.
- understøtte deltagerne i uopfordrede ansøgninger og efterfølgende dialog med virksomheden som et led i afklaring ifm. brancheskift.
- imødegå seniorernes modstand mod 'at arbejde gratis' i en praktik ved at italesætte praktik som en mulighed for brancheskiftere til at få netværk og erfaringer, som kunne hjælpe dem videre til job i andre brancher. En stor del af de relativt få deltagere, som har været i virksomhedspraktik vurderer, at dette har været meget positivt for deres muligheder for at finde job.

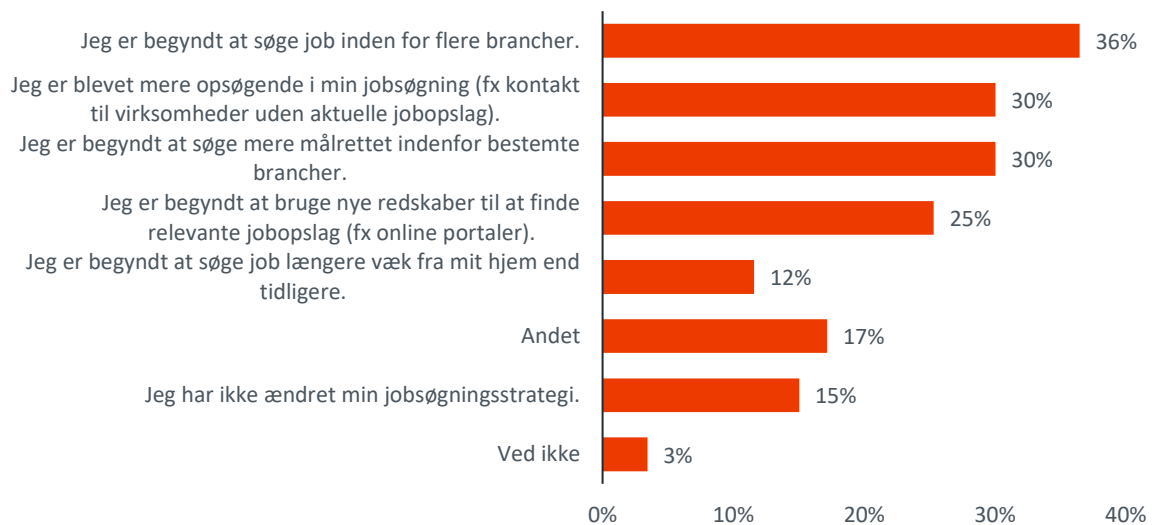
6.3.1 Deltagernes udbytte af forløb ift. jobsøgning

40% af deltagerne svarer i surveyen at forløbet, i høj eller meget høj grad, har forbedret deres strategi for jobsøgning. 38% har i nogen grad forbedret deres strategi, mens 18%, i mindre grad eller slet ikke, føler at forløbet har forbedret i deres jobsøgning. Denne fordeling ses, med mindre variationer, på tværs af de 5 projekter.

Figur 6: I hvilken grad har forløbet forbedret deltagernes strategi for jobsøgning

Note: Figuren viser svarfordelingen for spørgsmålet "I hvilken grad føler du, at forløbet har forbedret din strategi for jobsøgning?". Samlet N = 300.

De deltagere, som angiver, at de har forbedret deres strategi for jobsøgning, svarer, at det særligt sker ved, at de efter forløbet søger inden for flere brancher samt at de er blevet mere opsøgende og målrettede i deres jobsøgning.

Figur 7: Hvordan har forløbet ændret respondenter strategi for jobsøgning

Note: Figuren viser svarfordelingen på spørgsmålet "Hvordan har seniorforløbet ændret din strategi for jobsøgning?". N = 233. I figuren indgår kun respondenter, der har svaret 'i meget høj grad', 'i høj grad' eller 'i nogen grad' til spørgsmålet om hvorvidt forløbet har forbedret deres jobsøgning.

De deltagere, som svarer Andet, peger bl.a. på at de har fået en ny selvfortælling, herunder hvordan de i højere grad kan fremhæve deres kompetencer og, i det hele taget, er bedre til at se muligheder frem for begrænsninger.

Dette bekræftes af projekterne, der har fået konkrete input fra undervisere og personaleansvarlige til at lave nyt ansøgningsmateriale, der i højere grad fremhæver de positive aspekter ved de lediges alder og kompetencer. Dette medvirker til at deltagerne bliver mere modige og motiverede i deres jobsøgning.

Opsummering - Deltagernes udbytte ift. jobsøgning

Det har vist sig at være særlig vigtigt for ledige over 50 år at få værktøjer og indsigter, der gør dem i stand til at imødegå oplevelsen af at deres alder er en negativ faktor for dem som jobsøgende.

Forløbene har desuden samlet set medvirket til at deltagerne – i overensstemmelse med god jobsøgningspraksis – efter at have deltaget i et forløb søger

- Brede – både fagligt og geografisk
- Mere proaktivt – mere opsøgende og målrettet

6.4 OPKVALIFICERING OG UDDANNELSE

Puljen har, som tidligere nævnt, haft fokus på omskoling og opkvalificering mhp. at støtte seniorerne i at få overblik over deres uddannelsesmuligheder og komme i gang.

Fælles for projekterne er, at de – i lighed med erfaringer fra andre indsatser for opkvalificering – oplever det som vanskeligt at vejlede om uddannelse. Ikke mindst fordi der er mange muligheder, regler og rammer, som gør det vanskeligt at få tilstrækkeligt overblik over området. En anden udfordring er, at deltagerne har brug for tid til at overveje og beslutte sig for opkvalificering, hvilket kan gøre det svært at nå det inden for en toårig dagpengeperiode.

Særligt for kortuddannede: AMU og virksomhedspraktikker

Især de to forløb med 3F har haft fokus på opkvalificering og på at løfte ufaglærte deltagere til faglærte. Deltagernes motivation er deres ønske om brancheskift eller til job med bedre løn. 3F Aalborg har haft et tæt samarbejde med AMU Nordjylland med mulighed for 'snusepraktikker' på de enkelte uddannelser, besøg på køreteknisk anlæg og på 'grønne' uddannelser. 3F Søhøjlandet har flere deltagere, som er påbegyndt uddannelser eller blevet opkvalificeret på kortere forløb og her har man også haft fokus på at bruge virksomhedspraktik til kompetenceløft. Begge projekter vurderer, at det har givet gode resultater, men at der er behov for at udvikle dette område endnu mere, og at en del af de ufaglærte seniorer har brug for at forbedre deres dansk, matematik og IT-kundskaber inden de kan påbegynde et egentligt uddannelsesløft.

De øvrige tre projekter – især MA – oplever, at der er ret få relevante muligheder for opkvalificering for deres medlemmer, fordi de har en længere uddannelse. FTF har taget udgangspunkt i de enkelte deltageres ønsker til opkvalificering. Det viste sig iflg. projektmedarbejderne, at en del af deltagerne ønskede sig 'nice-to-have' opkvalificering, som ikke forkortede vejen til job, hvorfor deltagerne fik afslag. Projektet oplevede også vanskeligheder med at få deltagere ind på relevante undervisningsforløb, fordi nogle kurser alene er åbne for deltagere fra bestemte brancher, andre kurser blev ikke oprettet pga. for få deltagere, eller fordi tid og sted ikke passede til den enkelte lediges muligheder for at deltage.

Opkvalificering som integreret del af forløb

Velfærdsprofessionelle seniorer har etableret et samarbejde med Københavns Professionshøjskole om 4 fagspecifikke forløb om bl.a. tværfagligt samarbejde, kommunikationsteori og megatrends i

velfærdssamfundet. Dette tilbud blev godt modtaget af deltagerne, og forløbene blev gennemført på trods af udfordringer med nedlukning af aktiviteter på uddannelsesinstitutioner.

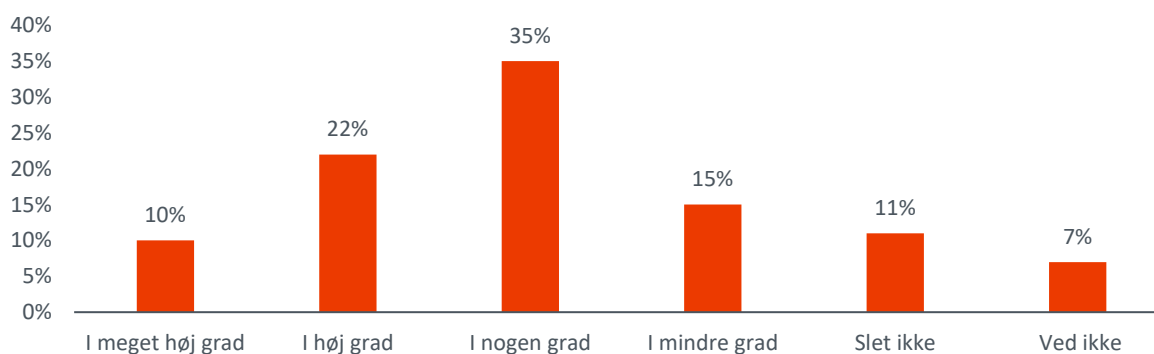
Projekterne ser generelt et tæt samarbejde med uddannelsesinstitutioner om 'pakkeløsninger' til deltagerne om kortere uddannelsesforløb, som integreres i seniorforløbene og som matcher både deltagerens faglighed og ledighedsperiode, som en mulig løsning på udfordringer manglende overblik over uddannelsesmuligheder og deltagerens behov for 'tilløb' inden de går i gang med opkvalificering. Med opkvalificering som et fast element i forløbet, vil et komplekst område blive mere overskueligt og håndgribeligt og dermed lettere at gå i gang med.

Dermed undgås også 'flaskehalse' i ansøgningsprocessen, ligesom der vil være garanti for, at et uddannelsesforløb får tilstrækkeligt mange deltagere til at kunne oprettes. Projekterne peger desuden på, at de fremadrettet vil forsøge at fokusere på de mest relevante uddannelser for deres respektive faggrupper – de uddannelser, der giver flest jobmuligheder – frem for at forsøge at få det fulde overblik over alle uddannelsesmuligheder.

6.4.1 Deltagerens udbytte af forløb ift. opkvalificering og uddannelse

32% af deltagerne svarer i surveyen, at de i høj eller meget høj grad er blevet hjulpet til at afklare kompetencer og behov for efteruddannelse, mens 35% svarer i nogen grad, og 26% svarer i mindre grad eller slet ikke. Ca. 40% af deltagerne i 3F Aalborg og FTF oplever, at de har fået hjælp til dette, mens det er 15% i Magistrenes A-kasse.

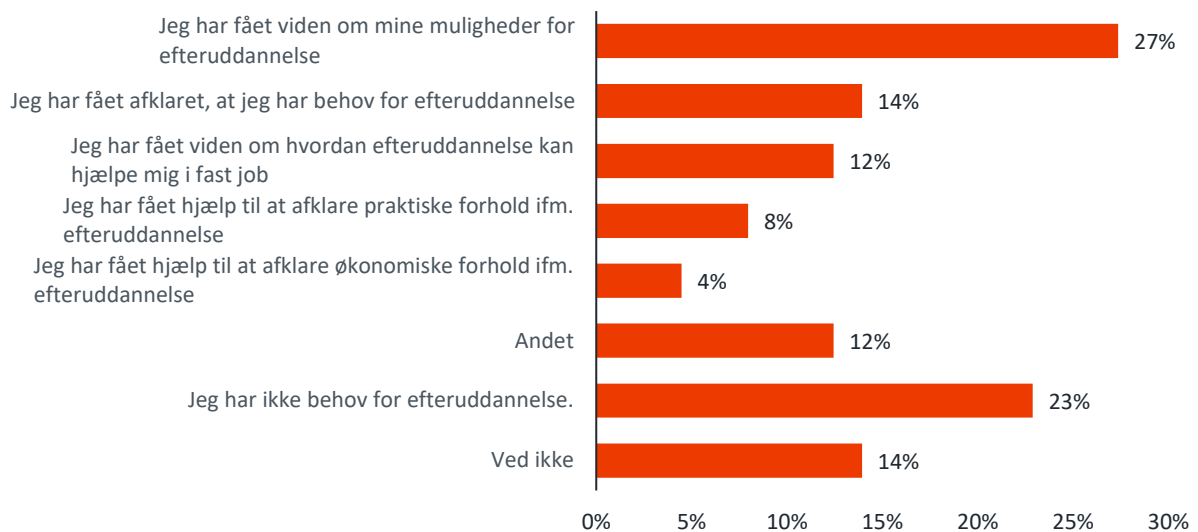
Figur 8: I hvilken grad har forløbet hjulpet deltagerne med at afklare kompetencer og behov for efteruddannelse



Note: Figuren viser svarfordelingen for spørgsmålet "I hvilken grad føler du, at forløbet har hjulpet dig med at afklare dine kompetencer og dit behov for efteruddannelse?". Samlet N = 300.

Mere viden til mange er for relativt få omsat til konkret opkvalificering

De deltagere, som angiver, at de har fået hjælp til afklaring af kompetencer og behov for efteruddannelse i forløbet, svarer, at det særligt er viden om muligheder for efteruddannelse, mens det i mindre grad har været hjælp til at afklare behovet for efteruddannelse. Det er desuden en mindre andel af deltagerne – mellem 3 og 10%, hvor hjælpen har drejet sig om sammenhængen mellem efteruddannelse og konkrete job samt praktiske og økonomiske forhold ifm. efteruddannelse. Endelig angiver 23%, at de ikke har behov for efteruddannelse.

Figur 9: Hvordan forløbet har hjulpet respondenter med at afklare behov for efteruddannelse / opkvalificering

Note: Figuren viser svarfordelingen på spørgsmålet "Hvordan har seniorforløbet hjulpet dig med at afklare behov for efteruddannelse / opkvalificering?". N = 266.

En stor del af deltagerne oplever at have fået viden om deres muligheder for uddannelse, mens en mindre andel har fået – eller oplevet, at de havde behov for – hjælp til at omsætte denne viden til en konkret efteruddannelse og på sigt et konkret job. Ligeledes er der praktiske forhold, herunder økonomi, som spiller en rolle for den lediges beslutning om efteruddannelse kun i meget begrænset omfang blevet afklaret.

Opsummering – Opkvalificering og uddannelse

Forløbene har oplevet mange af de samme udfordringer med uddannelsesløft, som er kendt i andre sammenhænge. Samlet set har forløbene medvirket til, at deltagerne har fået større viden om mulighederne for efteruddannelse, men relativt få har omsat denne viden til konkrete uddannelses- og opkvalificeringsforløb.

Uddannelsesløft til seniorerne har iflg. projekterne fungeret bedst, når

- der i god tid blev taget hul på emnet, så den enkelte senior havde tid til refleksion og afklare praktiske og økonomiske forhold.
- der var mulighed for besøg eller snusepraktik på uddannelsesstedet. Særligt ufaglærte seniorer, som er usikre på, hvordan det vil være at 'sidde på skolebænken'.
- uddannelse og opkvalificering som en integreret del af forløbet, så de praktiske forhold og timing var på plads på forhånd.
- der var garanti eller meget gode muligheder for job efterfølgende.

Disse forhold gør sig også gældende for andre end seniorer, men da de ledige seniorer generelt er mere interesserede i job end i uddannelsesløft, er det særlig vigtigt at imødekomme disse behov, for at øge seniorernes motivation for uddannelsesløft.

6.5 LÆRING FRA COVID-19 NEDLUKNING

Alle 5 projekter har som nævnt været mere eller mindre nedlukkede fra medio marts 2020 og frem, og flere blev derfor forlænget ind i 2021. Det betød, at en lang række aktiviteter måtte aflyses eller udskydes og projekterne måtte justere indsatsen for at få det bedst mulige ud af en vanskelig situation. Men nedlukningen førte også til, at projekterne fik værdifulde erfaringer om bl.a. online muligheder.

Fortsat kontakt til den enkelte ledige på telefon eller online

Projekterne har oplevet, at den stigende ledighed i begyndelsen af nedlukningen vakte bekymring og frustration hos deltagerne, men der var også eksempler på deltagere, der fandt job under nedlukningen. Projektlederne oplever derfor, at det på trods af begrænsninger under nedlukningen har været vigtigt at fastholde kontakten til deltagerne mhp. at understøtte og så vidt muligt fastholde deres motivation og tro på job. Den individuelle kontakt er forsøgt fastholdt, på virtuelle møder samt med individuel rådgivning og sparring, på telefon eller mail.

Fysisk fremmøde afgørende for netværk, praktikker og uddannelse

Alle fem projekter 'genstartede' afbrudte forløb og genoptog den planlagte indsats med de nødvendige justeringer, så krav om afstand, rengøring af lokaler mm. kunne overholdes. Det viste sig at være vanskeligt at genoptage de afbrudte forløb, særligt netværket mellem deltagerne og motivationsarbejdet blev ramt, ligesom der var problemer med at få aftaler med oplægsholdere og undervisere til at gå op. Og sidst men ikke mindst måtte jobcaféer, brobygningsarrangementer, efteruddannelse samt snuse- og virksomhedspraktikker opgives i en periode.

Afprøvning af onlineforløb og webinarer

Nedlukningen blev for 3 af projekterne også en mulighed for at afprøve nye digitale initiativer. 3F Aalborg og FTF har i foråret 2021 gennemført **onlineforløb** med fælles møder, gruppedrøftelser og webinarer individuelle samtaler. Erfaringen herfra er, at deltagerne generelt tog godt imod initiativet, og at onlineforløbet fungerede godt som 'opvarmning' til at deltagerne senere mødtes fysisk. Men med online forløb alene, var det svært at opbygge samme relationer og dynamik blandt deltagerne som i det fysiske møde. FTF har efterfølgende udrullet webinarer i hele organisationen og afholder en del af medlemssamtalerne online.

DSA m.fl. afviklede et **webinar** målrettet ledige seniorer i de 4 a-kasser, der var tilfredsstillende deltagelse fra såvel deltagere på igangværende forløb som andre medlemmer. Webinaret blev optaget, og er efterfølgende blevet tilgængeligt på a-kassernes websider, og projektet ser perspektiver i brugen af webinarer for at nå ud til større grupper af deltagere fordelt over et større geografisk område. Også MA har arbejdet med digitale mødeformer under nedlukningen og vil bruge erfaringer herfra til at lave landsdækkende online arrangementer.

Opsummering – Læring fra Covid-19 nedlukning

Positive erfaringer med onlineforløb og webinarer vil blive videreudviklet og anvendt fremadrettet i de medvirkende a-kasser.

7. FORANKRING AF INDSATSEN

Indsatsen forankres primært via den viden, der er opbygget hos projektmedarbejderne og hos projekternes samarbejdspartnere.

2 projekter – DSA m.fl. og 3F Søhøjlandet – viderefører indsatsen i nye udvidede projekter for målgruppen. Herunder temadage for seniorer og fælles workshopdage med temaer, der er relevante for ledige over 50 år.

FTF vil fremover have en workshop for alle ledige medlemmer over 50 år som et fast tilbud. Workshoppen er tilrettelagt på baggrund af erfaringerne fra dette forløb.

Erfaringer fra 3F Aalborgs forløb har inspireret til, at der i Aalborg oprettes et Center for Voksenvejledning. Centret skal medvirke til at flere borgere løftes fra ufaglært til faglært via uddannelsesløft, voksenlærlingeordningen samt opkvalificering på korte, erhvervsrettede kurser indenfor brancher, der mangler arbejdskraft. Centret er et samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner, a-kasser, AMK Nord og jobcenter Aalborg. Målgruppen for det kombinerede vejlednings- og brobygningsforløb er bl.a. alle ledige over 30 år, der har brug for tæt personlig rådgivning fordi de har mistet overblikket over uddannelsesmuligheder.

MA har udbredt erfaringer fra projektet til alle karriererådgivere. A-kassen har pga. høj dimittendledighed haft særlig opmærksomhed på yngre medlemmer, men vil med afsæt i erfaringer fra dette projekt styrke indsatsen overfor ledige, der allerede har arbejds erfaring.

Opsummering - Forankring

Indsatsen forankres primært i videreudvikling af tilbud til målgruppen af ledige over 50 år, både som en del af a-kassernes gængse tilbud og i særlige tilbud til seniorerne.

BILAG 1. PRÆSENTATION AF DE 5 PROJEKTER

Hurtigere i job.

Projektledelse: Magistrenes A-kasse (Østdanmark)

Samarbejdspartnere: Virksomheden Naboskab, som har udført kvalitative undersøgelser

Særlig fokus på at udvikle tilbud, som målgruppen over 50 år kan se sig selv i. To kvalitative undersøgelser har bidraget til dels de 6 forløb, dels a-kassens fremadrettede praksis, herunder bl.a. kommunikation og tilbud, som i højere grad er målrettet ledige akademikere over 50 år og tager højde for dem, der har svært ved jobsøgning og har negative forventninger til at kunne få job.

Volumen: 6 forløb med i alt 72 deltagere

Varighed: 13 uger

Aktiviteter:

- individuelle karrieresamtaler, workshops, brobygningsarrangementer og netværksaktiviteter.
- 2 kvalitative undersøgelser mhp. at belyse
 - udfordringer og muligheder for ledige akademikere over 50 år samt forestillinger og myter ifm. jobsøgning set både fra de lediges eget synspunkt samt fra virksomheder og a-kassens karriererådgivere
 - Jobsøgendes 'Best practice' ift. at finde job

Resultater

Viden om 50+ akademikers langtidslidighed og behov for støtte	80% af deltagerne oplever øget motivation, handlekraft og optimisme mht. jobmuligheder	Deltagernes jobstatus:
Rapporter, kronik og video samt indarbejdet i a-kassens vejledning af medlemmer	76% angiver at forløbet har forbedret deres mulighed for at finde job	54% (projektets egne opgørelser ult. maj 21)
		42% (registerdata 12 mdr. efter forløb)

Læringspunkter:

- En del af de ledige seniorer har negative forventninger til, at virksomhederne vil ansætte ledige over 50 år og et lavt energiniveau i deres jobsøgning. Forløbet kan med tilbud om netværk med andre ledige over 50 år og støtte til mere effektiv og kompetent jobsøgning afhjælpe dette.
- Målrettet kommunikation fra a-kassen til målgruppen i nyhedsbreve mv., medvirker til at målgruppen føler sig imødekommet og i højere grad begynder at bruge a-kassens almindelige tilbud.
- De seniorer, der er ramt på deres handlekompetence, er i størst risiko for længere ledighed, og har brug for hjælp til at acceptere situationen som ledig og til at lægge en strategi for jobsøgning.

Dit næste job.

Projektledelse: FTFa (København)

Samarbejdspartnere: Jobcenter København

Særlig fokus på at afdække og finde løsninger på målgruppens barrierer for job. Både strukturelt og hos den enkelte. Deltagerne har været ledige fra forskellige fagområder indenfor FTF-A og man har derfor også undersøgt, om der var forskellige udfordringer, behov og muligheder hos ledige indenfor de forskellige faggrupper.

Volumen: 4 forløb med i alt 81 deltagere.

Varighed: 13 uger

Aktiviteter:

- **Job-og kompetenceworkshops** med særligt fokus på jobsøgning og netværksskabelse. Deltagerne har kunnet vælge mellem en vifte af forskellige workshops.
- **Individuelle samtaler** mhp. at afdække kompetencer, planlægge jobsøgningen og motivere den enkelte
- **Faglig opkvalificering**, særligt i virksomhedspraktik og i mindre omfang på kurser
- **Koordineret jobsøgning og jobformidling** med matchning og opsøgende virksomhedskontakt på grundlag af den enkelte deltagers jobmål.

Virksomhedskonsulenter fra Jobcenter København har stået for især den virksomhedsrettede indsats. På grund af nedlukningen i 20-21 har projektet gennemført webinarbaserede workshops og digitale samtaleforløb.

Resultater

85% har fået styrket gennemslagskraft (81%)	85% har fået behovsorienteret opkvalificering (76%)	90% har fået foden inden for på arbejdsplads Projektets egne opgørelser: 40% i job, 3% i løntilskud, 16% kursus/praktik Registerdata: 43% i job efter 12 mdr. Dertil kommer et ukendt antal deltagere, som har været i praktik, løntilskud eller job på få timer.
--	--	---

Læringspunkter:

- Tidlige virksomhedsrettet indsats i workshops og ved samtaler understøtter en hurtigere afklaring og start på praktik eller job. Virksomhedsindsatsen er styrket væsentligt ved samarbejdet mellem a-kassen og jobcentres virksomhedsservice, herunder også styrkelsen af de lediges egen opsøgende indsats.
- Forløbet giver kontinuitet i kontakten mellem den ledige og en vejleder og dermed mere kvalificeret sparring og vejledning, der også kan tage fat på evt. tabuer og fordomme om alder.
- De fleste har brug for at få styrket jobsøgningsmaterialet og 'trykprøve' det med respons fra en arbejdsgiver.

Velfærds-professionelle seniorer med nye kompetencer.

Projektledelse: DSA

Samarbejdspartnere: BUPL-a (Pædagoger), LAKA (Lærere) og SL (Socialpædagoger) (landsdækkende).

Særlig fokus på deltagernes progression via opsætning af mål og delmål samt bearbejdelse af de negative narrativer om ikke at være en attraktiv arbejdskraft og blive valgt fra pga. alder. Projektet gennemførte også et webinar om, hvordan et positivt narrativ kan styrke jobsøgningen. Projektet bygger ovenpå erfaringer fra et tidligere projekt mellem 3 af de 4 a-kasser.

Volumen: 237 deltagere, (DSA 70, BUPL 58, SL 55, LAKA 54).

Varighed: 13 uger

Aktiviteter: bygget op om den enkelte deltagers 8 individuelle samtaler med en gennemgående a-kasse rådgiver kombineret med kompetenceworkshops, virksomhedspraktik samt tilbud om eksterne fagspecifikke undervisningsforløb på Københavns professionshøjskole og individuelle kurser.

Resultater

80% af deltagernes faglige og personlige kompetencer øges (66%)	50% kommer i job eller praktik inden for 13 uger efter forløbsstart 44% (projektets egne beregninger) 24% (registerdata efter 3 mdr.) 48% (registerdata efter 12 mdr.)	Karrierekonsulenter i deltagende a-kasser opnår øget viden om målgruppen og matchning Løbende videndeling mellem de 4 a-kasser under og efter projektet
--	---	--

Læringspunkter:

- Negativt narrativ om arbejdsgiveres manglende vilje til at ansætte ledige seniorer skal adresseres ved at give de ledige værktøjer til at modbevise dette – både hos arbejdsgivere og hos seniorerne selv.
- Størst progression skabes ved hyppige samtaler og fast aftaler omkring jobsøgning. De ledige, som er modløse ift. deres jobsituation og ikke gør som aftalt mellem samtaler coaches for om muligt at give dem et skub i en mere aktiv retning.
- Mange deltagere drømte om brancheskift, men i realiteten blev det ofte skift af arbejdsområde inden for egen branche. Dermed fastholdes samme løn og pension samt den faglige identitet.

Uddannelse og job.

Projektledelse: 3F Søhøjlandet

Samarbejdspartnere: FOA, HK (Midtjylland); AOF og lokale jobcentre.

Særlig fokus på at støtte deltagernes selvværd og motivation for jobsøgning og opkvalificering, da mange deltagere var motiverede for brancheskift. De har fået støtte til at se egne kompetencer og jobsøgningsstrategi med nye øjne og projektet har lagt vægt på at understøtte netværksdannelse deltagerne i mellem og på tværs af holdene på jobcafeer.

Volumen: 6 forløb med 121 deltagere, primært fra 3F og FOA.

Varighed: Holdforløb i 4 uger kombineret med individuelle forløb og café dage. I alt er deltagerne tilknyttet projektet i 26 uger.

Aktiviteter: karriererådgivning, coaching og kompetenceafklaring kombineret med individuelle forløb med praktikker eller opkvalificering. Sideløbende individuelle samtaler og café dage, hvor deltagerne på tværs af de 6 forløb mødes i a-kassens lokaler. AOF har stået for undervisning og individuelle samtaler. Jobcentrene har deltaget i projektets lokale styregrupper, hvilket har styrket det eksisterende samarbejde med a-kasserne om jobformidling.

Resultater

Min. 90% får kompetenceafklaring / modtager karriererådgivning (100%)	Min. 60% påbegynder uddannelse, praktikker eller i job (85%)	70% i beskæftigelse eller uddannelse <ul style="list-style-type: none"> 74% (projektets egen opgørelse af deltagere i en form for beskæftigelse eller uddannelse under forløbet) 39% (registerdata 12 mdr. efter forløb)
--	---	--

Læringspunkter:

- Informationsmøder om forløb fulgt af frivillig deltagelse medvirkede til at fremme deltagernes motivation og netværksdannelse. Dette var afsæt for at opnå synergi på holdet, hvilket på afgørende måde medvirkede til at styrke deltagernes selvværd og jobsøgning.
- Kombinationen af deltagere fra to a-kasser gav deltagerne indblik i forskellige redskaber til jobsøgning og inspirerede til større åbenhed for at søge job i andre brancher.
- Detaljeret kompetenceafklaring i form af overblik over konkrete arbejdsopgaver og -erfaringer samt øvelser og refleksion over personlige værdier og ønsker til job var godt afsæt for at beskrive egne kompetencer i nye sammenhænge.

AHA – Afklaring, Handling, Arbejdsmarked.

Projektejer: 3F Aalborg

Samarbejdspartnere: HK og Metal i Aalborg samt AMU Nordjylland, Tech College Aalborg og Jobcenter Aalborg.

Særlig fokus på ledige med fysiske eller psykiske nedslidningsproblematikker, både ift. brancheskift og om nødvendigt sygemelding eller ansøgning om seniorpension eller afklaring til fleksjob.

Volumen: 6 forløb med i alt 93 deltagere. Primært fra 3F og HK.

Varighed: 1 uges introforløb og 3 ugers jobplanforløb. Derefter opfølgning i mindst 6 uger eller indtil deltagerne går i gang med job eller uddannelse.

Aktiviteter: oplæg fra fysioterapeut og socialrådgiver, individuelle samtaler op, snusepraktik på uddannelsesinstitutioner, virksomhedspraktik og kvalificering af deltagernes jobsøgning. Projektet har undervejs udviklet indsatsen på grundlag af konkrete erfaringer og feedback fra deltagere og samarbejdspartnere.

Resultater

50% af deltagerne kommer i beskæftigelse <ul style="list-style-type: none"> • 32% (projektets opgørelse) • 17% (registerdata 12 måneder efter forløb) 	75% af deltagerne får uddannelsesplan (delvis opfyldt)	40% af deltagerne afprøver virksomhedspraktik (delvis opfyldt)	Alle deltagere afprøver min. 2 afklaringsaktiviteter (delvis opfyldt)
---	--	--	---

Læringspunkter:

- Oplæg fra en fysioterapeut om helbreds- og nedslidningsproblematikker kombineret med oplæg fra en socialrådgiver om betingelserne for at blive tilkendt seniorpension, fleksjob eller førtidspension gav et godt afsæt for de efterfølgende i individuelle samtaler med deltagerne efterfølgende, uden berøringsangst for at drøfte helbredsudfordringer og uden urealistiske forventninger om muligheder for tilbagetrækning før tid.
- 'Snusepraktik' på uddannelser og møde med personer, der har nært branchekendskab samt konkrete jobåbninger understøtter deltagernes motivation for opkvalificering.
- Tæt samarbejde med undervisningsinstitutionerne om opkvalificering og med det lokale jobcenter om deltagere med behov for yderligere afklaring pga. helbredsproblemer. Det tætte samarbejde har muliggjort at der blev fundet fleksible og varige løsninger, der tog højde for den enkeltes udfordringer og muligheder.



DISCUS 

Nørre Allé 70 G
8000 Aarhus C
Denmark

Brolæggerstræde 6
Baghuset 1. Sal
1211 København K
Denmark

+45 7020 2229
discus@discus.dk
www.discus.dk