



EVALUERING AF FORSØG MED MERE ANSVAR TIL ARBEJDSLØSHEDSKASSER MIDTVEJSEVALUERING FORÅRET 2022

Dato: Juni 2022

INDHOLDSFORTEGNELSE

Indledning3

 Datagrundlag4

 Begreber6

Afsnit 1: Hovedresultater7

Afsnit 2: Deltagelse og aktivitet blandt forsøgsdeltagere10

Afsnit 3: CV og Min Plan18

Afsnit 4: Jobfokus i samtaler24

Afsnit 5: Formidling og præsentation af jobåbninger31

Afsnit 6: Indsatser for at få medlemmerne i job37

Afsnit 7: Opsigelsesperioden42

Afsnit 8: Profilafklaringsværktøj47

Afsnit 9: Organisering og implementering.....50

BilagSeparat dokument



INDLEDNING

Introduktion til a-kasseforsøget

Som en del af aftalen om en forenklet beskæftigelsesindsats fik ni udvalgte a-kasser som forsøg i en 4-årig periode ansvaret for kontaktføreløbet i opsigelsesperioden og de første tre måneder af ledighedsforløbet for dagpengemodtagere. Forsøget skal være med til at styrke vidensgrundlaget om betydningen af placeringen af kontaktføreløbet og er forankret i Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR).

Der er udvalgt ni a-kasser, som deltager regionalt og landsdækkende i forsøget (ekskl. frikommuner). Disse fremgår af oversigten til højre inkl. de forkortelser, der er anvendt i rapporten, og antallet af kommuner, hvor a-kassen har fået tilladelse til at gennemføre forsøg. Som det ses af tabellen, er der stor forskel på antallet af forsøgskommuner på tværs af de ni a-kasser.

Evalueringen af forsøget

Rambøll Management Consulting foretager løbende evaluering af forsøget, og denne midtvejs-evaluering er den anden af i alt tre planlagte rapporter. Formålet er at kortlægge kvalitativt, hvilke erfaringer a-kasserne har gjort sig, hvordan der arbejdes med forsøget i praksis samt at belyse medlemmernes oplevelser i forsøget.

Midtvejsevalueringens datagrundlag bygger på både kvantitative data (løbende monitorerings-data i a-kassen og tilfredshedsmålinger hos medlemmer i og uden for forsøget) samt kvalitative data (fokusgrupper med a-kasserne og deres medlemmer i forsøget samt a-kassernes selv-rapporteret statusrapporter). Læs mere om midtvejsevalueringens datagrundlag og de begreber, der anvendes igennem rapporten på de næste to sider.



Faktabokse med korte beskrivelser af regler og krav til forsøgselementerne og på beskæftigelsesområdet vil løbende fremgå som supplement til teksten. Faktaboksene ligner denne boks i udformning.

Forkortelse	Navn på A-kasse i forsøget	Antal kommuner i forsøget
3F-A	Fagligt Fælles Forbunds a-kasse	55
BUPL-A	Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbunds A-kasse	7
Dansk Metal-A	Dansk Metals a-kasse	83
FOA-A	Fag og Arbejdes A-kasse	83
FTF-A	Funktionærernes og Tjenestemændenes Fælles Arbejdsløshedskasse	36
HK-A	Handels- og Kontorfunktionærernes Forbunds A-kasse	45
MA-A	Magistrenes A-kasse	4
Min-A	Min A-kasse	10
SL-A	Socialpædagogernes A-kasse	83

Opmærksomhed i fortolkning af data i midtvejsevalueringen

A-kasseforsøget er indtil midtvejsevalueringen gennemført i en periode kendetegnende ved lav arbejdsløshed i mange brancher. Det betyder også, at nogle af a-kassernes medlemmer er kommet hurtigt i job, og nogle har endda slet ikke nået at starte i et ledighedsforløb.

Nogle a-kasser har dog oplevet, at covid-19 har medvirket til en højere ledighed i starten af forsøgsperioden. Ifølge disse a-kasser har ledigheden først fundet et lavt niveau igen i efteråret 2021.

Samtidig er a-kasseforsøget gennemført i en periode med nedlukning af samfundet grundet covid-19, hvilke har påvirket a-kassernes arbejdsgange. Læs mere om påvirkningen af covid-19 i afsnit 9.

DATAGRUNDLAG

Kvantitative datakilder

Monitoreringsdata indsamlet af STAR i perioden sep. 2020 – jan. 2022. Formålet med monitoreringen er at belyse deltagelse og aktivitet i forsøget landsdækkende. En lang række indikatorer vedr. deltagere og aktivitet i forsøget kan ses i de månedlige monitoreringsrapporter, der løbende udgives af STAR på www.jobindsats.dk.

Data fra den halvårslige **tilfredshedsundersøgelse** blandt dagpengemodtagere i og uden for forsøget er indsamlet i perioden 28. feb. – 18. mar. 2022 og sammenlignet med tilsvarende data indsamlet i perioden 30. aug. – 20. sep. 2021. Respondenterne modtager spørgeskemaet, når de har haft mulighed for at have mindst tre og maksimalt seks måneders ledighed, nogle er gået i job, mens andre fortsat er ledige.

Formålet er at belyse de to gruppers oplevede tilfredshed. Spørgeskemaet er sendt ud til 8.328 og 34 pct. har svaret. Svarene vægtes baseret på respondenternes demografiske baggrund, sådan at resultaterne er repræsentative og generaliserbare indenfor hhv. forsøgspopulationen og ikke-forsøgspopulationen, jf. bilaget. Tre a-kasser (Dansk Metal-A, FOA-A og SL-A) er med i forsøget i alle landets kommuner (eksklusiv frikommuner), og dermed indgår der ingen dagpengemodtagere fra disse a-kasser i ikke-forsøgspopulationen.

Figurerne med svarfordelinger, der præsenteres igennem rapporten, afbilder de andele, der har svaret, at de er 'tilfredse' eller 'meget tilfredse'; 'enige' eller 'meget enige' osv. i forhold til det spørgsmål, der er stillet. Svarkategorierne er 'meget tilfreds/enig', 'tilfreds/enig', 'hverken eller', 'utilfreds/uenig', 'meget utilfreds/meget uenig' og 'ved ikke'. Bilaget viser præcise spørgsmålsformulering og svarfordeling.

Bemærk, at tilfredshedsundersøgelsen *ikke* er en effektevaluering. I undersøgelsen måles tilfredsheden repræsentativt blandt hhv. forsøgsdeltagere og ikke-forsøgsdeltagere, og der testes for om den andel, der svarer, at de er tilfredse/enige blandt forsøgsdeltagerne, er signifikant forskellig fra den andel, der svarer, at de er tilfredse/enige blandt ikke-forsøgsdeltagerne. Undersøgelsesresultaterne siger ikke noget om kausale sammenhænge, dvs. resultaterne kan ikke sige, at det at være med i forsøget er *årsag* til, at en person er mere tilfreds/enig.

En signifikant forskel mellem gruppers tilfredshed betyder, at gruppernes tilfredshed med stor sikkerhed er forskellig. En forskel, der er statistisk signifikant på 1%-niveau, betyder fx, at sandsynligheden for, at de to grupper er lige tilfredse, er under 1 pct.

For at beskrive respondenternes karakteristika er besvarelserne beriget med registerdata fra Danmarks Statistik, herunder befolkningsregisteret (BEF) samt registeret for højest fuldførte uddannelse (UDDF). Besvarelserne er også beriget med oplysninger om beskæftigelse og forsørgelsesydelse fra STARs DREAM-register, jf. bilaget.

DATAGRUNDLAG

Kvalitative datakilder

Fokusgruppeinterviews med tre forskellige grupper af informanter fra hver af de ni a-kasser. I alt er der afholdt 26* interviews. Informanterne var:

- 1) repræsentanter for de ni a-kassers hovedkontorer
- 2) medarbejdere fra en lokalafdeling
- 3) medlemmer i forsøget.

Fyldestgørende oversigt over informanter findes i tabel 33 i bilaget.

Med udgangspunkt i få guidelines** har de ni a-kasser selv udvalgt, hvilken lokalafdeling og hvilke medarbejdere og medlemmer fra den udvalgte lokalafdeling der skulle interviewes. Der er således selektionsbias i udvælgelsen, og de kvalitative resultater skal ses i dette lys. Selektionen i udvælgelsen af interviewpersoner kan potentielt medføre en skævvridning af resultaterne, og konklusionerne baseret på interviews skal derfor tolkes med forsigtighed.

Interviews på alle tre niveauer blev struktureret i forhold til en række temaer:

- CV og Min Plan
- Jobfokus i samtaler
- Formidling og præsentation af jobåbninger
- Indsatser for at få medlemmerne i job
- Opsigelsesperioden
- Profilafklaringsværktøj
- Organisering og implementering.

Temaerne går på tværs af de tre informantgrupper således, at de samme temaer belyses fra forskellige vinkler. Det skyldes, at alle perspektiver er værdifulde i evalueringen af forsøget. Disse temaer er også styrende for midtvejsevalueringens opbygning (afsnit 3-9).

Der medtages også oplysninger fra de **statusrapporter**, som a-kasserne har indsendt til STAR i februar 2022. Formålet er bl.a. at belyse, hvordan implementeringen af forsøget forløb på tværs af de ni a-kasser i perioden 1. juli - 31. december 2021 (afsnit 3-10).



BEGREBER

Nedenfor ses forklaring på begreber, der anvendes igennem rapporten.

Begreb	Begrebsforklaring
Forsøgsdeltagere	Borgere, der påbegynder et nyt dagpengeforløb i en af de ni a-kasser, der er med i forsøget, i kommuner, hvor a-kassen har fået tilladelse til at gennemføre forsøg. A-kassen har ansvaret for at visitere til forsøget.
Ikke-forsøgsdeltagere	Borgere, der påbegynder et nyt dagpengeforløb i en kommune, hvor der ikke er givet tilladelse til forsøg. Disse borgere modtager normalindsatsen (uanset a-kassemedlemskab).
Visiteret til forsøg/ påbegyndt i forsøget	Forsøgsdeltagere, der er visiteret til at modtage det tidlige kontaktforløb i deres a-kasse. Visiterede forsøgsdeltagere er i forsøget op til tre måneder, svarende til op til 410 timers dagpengeforbrug (333 timer for deltidsforsikrede). Forsøgsdeltagere, som får job, inden de tre måneder i forsøget er udløbet, forbliver registreret som omfattet af forsøget. Hvis personen melder sig ledig igen, fortsætter vedkommende sit kontaktforløb i forsøget, indtil de tre måneder er opbrugte.
Afsluttet i forsøg	Forsøgsdeltagere, der afsluttes i forsøget, enten fordi de har modtaget deres fulde tre måneders forsøgsperiode eller grundet andre årsager, herunder at de er udmeldt af a-kassen eller er flyttet til en anden kommune, der ikke er med i forsøget. Forsøgsdeltagere, som a-kassen vurderer, har behov for en tidlig indsats i jobcenteret, afsluttes også i forsøget til det normale kontaktforløb i jobcenteret.
Omfattet af forsøg	Forsøgsdeltagere, der er visiteret til forsøget, men endnu ikke er afsluttet i forsøget. Det bemærkes, at antallet af afsluttede forsøgsdeltagere i forsøget er lavt, mens antallet af omfattede forsøgsdeltagere stiger over hele perioden. Dette skyldes, at dagpengeforbruget har været suspenderet fra januar - juni 2021.
Samtaler	Forskellige samtaletyper, dvs. CV-samtaler, jobsamtaler, fælles jobsamtaler samt rådighedssamtaler.
Indsatser	De aktiviteter (ud over samtaler) efter Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, som forsøgsdeltagerne modtager. Dette inkluderer seks ugers jobrettet uddannelse, løntilskud, rådighedsafprøvende tilbud, vejledning og opkvalificering samt virksomhedspraktik. Det er ikke muligt at skille vejledning fra opkvalificering.
Jobpræsentation*	Medarbejderen har præsenteret medlemmet for et konkret stillingsopslag, som medlemmet kan søge.
Jobformidling*	A-kassen har gennem kontakt til en virksomhed og et medlem skabt et match, hvor et medlem er blevet ansat.

AFSNIT 1

Hovedresultater

HOVEDRESULTATER

Deltagelse og aktivitet blandt nyledige i forsøget

I alt 44.589 forsøgsdeltagere er visiteret til forsøget mellem september 2020 - januar 2022, mens 17.050 er afsluttet. Efter juni 2021 er omkring 25.000 omfattet af forsøget hver måned.

CV og Min Plan

A-kasserne har fokus på at sikre, at Jobnet-CV'et er korrekt udfyldt, søgbart og opdateret. Det siger medarbejdere på tværs af de ni a-kasser i forsøget. Medarbejderne bruger CV'et aktivt i dialogen med medlemmerne under CV-samtalen og anvender det som et dialog-værktøj. CV'et fungerer som en naturlig overgang til at tale om jobmuligheder fremadrettet. I alt 65 pct. af forsøgsdeltagerne siger i tilfredshedsmålingen, at de får konkret og relevant feedback på deres CV.

Min Plan bruges som et registreringsværktøj og ikke fordi, det er et redskab, der understøtter at få medlemmerne i job. I alt oplever 61 pct. af forsøgsdeltagerne, at samtalerne sluttede med, at der blev lagt en konkret plan for deres jobsøgning.

Jobfokus i samtaler

Endemålet i alle samtaler er at få medlemmerne i job, og samtalerne tilrettelægges altid individuelt efter medlemmets behov. Det siger medarbejderne på tværs af de ni a-kasser i forsøget. Jobfokus i samtalerne dækker over en bred vifte af emner inkl. situationen på arbejdsmarkedet, jobsøgningsstrategi og kompetenceudvikling.

Godt to ud af tre (67 pct.) forsøgsdeltagere siger, at de er tilfredse med den jobrettede vejledning og hjælp, de får ved samtalerne, og knap halvdelen oplever, at samtalerne øger deres tro på at komme i arbejde.

Formidling og præsentation af jobåbninger

Når a-kassen står med en konkret jobåbning fra en virksomhed, er det vigtigere for medarbejderne at formidle et medlem med den erfaring og de kompetencer, der efterspørges – finde et bæredygtigt match – end at 'formidle for formidlingens skyld'. Det siger medarbejdere på tværs af de ni a-kasser i forsøget. Medlemmer, der får præsenteret stillingsopslag og jobåbninger ved samtalerne, får vist konkrete stillingsopslag i udprint eller på computeren, fx opslag på Jobnet. Nogle medlemmer bliver ikke præsenteret for

konkrete jobåbninger. Eksempelvis medlemmer, der allerede har et job på hånden eller er indkaldt til en/flere jobsamtaler eller medlemmer, der har store sproglige udfordringer.

Blandt forsøgsdeltagerne svarer 44 pct., at de ved samtalerne blev præsenteret for stillingsopslag og jobåbninger, de kunne søge nu og her.

Indsatser for at få medlemmerne i job

Seks a-kasser tilrettelægger indsatsforløbet for medlemmerne individuelt i et samarbejde mellem medarbejder og medlem, mens tre a-kasser har foruddefinerede forløb. Medarbejderne fremhæver CV- og ansøgningsworkshops, seniorkurser, virksomhedspraktik, virksomhedsbesøg og -oplæg og ekstra samtaler i et intensivt forløb, som de mest virkningsfulde indsatser. Fra september 2020 - januar 2022 har 552 personer påbegyndt et LAB-tilbud i forsøget.

Opsigelsesperioden

A-kasserne har kun kontakt til en mindre andel af deres medlemmer i opsigelsesperioden. Det skyldes, at det er svært at identificere, hvem der er blevet opsagt eller selv har sagt op. Det er en stor barriere for at planlægge indsatsen i opsigelsesperioden.

Profilafklaringsværktøj

Seks a-kasser anvender STARs profilafklaringsværktøj*, mens tre a-kasser har udviklet eget værktøj. Der er stor variation i andelen af medlemmer, der udfylder værktøjerne før første samtale. Resultaterne fra profileringen er kun et element i medarbejdernes vurdering af, om medlemmet er i risiko for langtidsledighed.

Organisering og implementering

De fleste a-kasser kobler CV-samtalen med den første jobsamtale og første rådigheds-samtale med den anden jobsamtale. Dette sikrer fokus på job tidligt i ledighedsforløb, siger medarbejdere og repræsentanter for hovedkontorerne på tværs af de ni a-kasser.

Størstedelen af a-kasserne oplyser, at de er langt med implementeringen af forsøget. Seks a-kasser har helt eller i overvejende grad opnået deres egne opstillede mål. Dog har der været implementeringsudfordringer, herunder it-problemer, nye regler at forholde sig til, øget pres med det større ansvar, som forsøget har givet a-kasserne, samt covid-19.

SAMLET TILFREDSHED MED KONTAKTFORLØBET

Tilfredshedsundersøgelsen viser, at en højere andel af forsøgsdeltagerne er tilfredse med kontaktforløbet end blandt dagpengemodtagere uden for forsøget.

- Således:
- Er 62 pct. af forsøgsdeltagerne tilfredse eller meget tilfredse, mens det er 50 pct. af ikke-forsøgsdeltagerne.
 - Er andelen blandt forsøgsdeltagere derfor 12 procentpoint højere, og forskellen er signifikant.
 - Varierer andelen af tilfredse forsøgsdeltagere på tværs af a-kasser med 14 procentpoint – fra 56 pct. i SL-A til 70 pct. i Dansk Metal-A.
 - Er andelen af tilfredse siden efterårets måling steget med 2 procentpoint blandt forsøgsdeltagerne (ikke signifikant), mens den er faldet med 4 procentpoint blandt dagpengemodtagere, der ikke er med i forsøget (signifikant).

Forsøgsdeltagerne bliver spurgt, om de er tilfredse med samtalerne i a-kassen, mens ikke-forsøgsdeltagerne bliver spurgt, om de er tilfredse med samtalerne i jobcenteret.

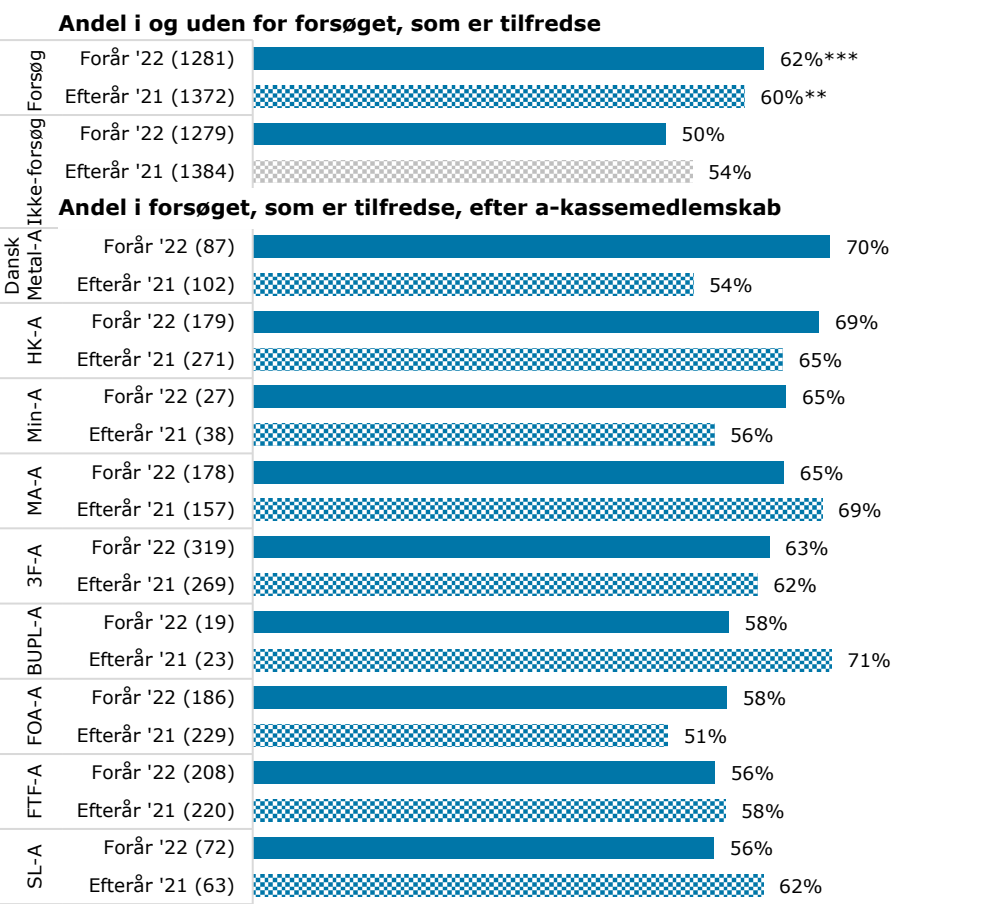
Resultaterne med lille antal respondenter (n) bør fortolkes med forsigtighed.

De følgende afsnit af rapporten udfolder hovedresultaterne, der er beskrevet i dette afsnit.

Afsnit 3 beskriver resultaterne fra STARs monitorering af forsøget, mens afsnit 4-9 udfolder resultaterne fra tilfredsundersøgelsen, fokusgruppeinterviews med medarbejdere, medlemmer og repræsentanter for hovedkontorerne samt a-kassernes statusrapporter.

Afsnittene er struktureret i forhold til en række temaer: 'Deltagelse og aktivitet blandt nyledige i forsøget'; 'CV og Min Plan', 'Jobfokus i samtaler', 'Formidling og præsentation af jobåbninger', 'Indsatser for at få medlemmerne i job', 'Opsigelsesperioden', 'Profileringsværktøj' samt 'Organisering og implementering'.

Figur 1: Hvor tilfreds er du alt i alt med kontaktforløbet?



Figurkilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af STAR og Rambøll.
Andel kan ikke beregnes pga. for få observationer (datadiskretion).
*** (**) Forskellen mellem 'forsøg' og 'ikke-forsøg' er statistisk signifikant på 0,1% (1%)-niveau. Det betyder, at andelen, der svarer, at de er tilfredse, med stor sikkerhed er forskellige i de to grupper, eller med andre ord, at sandsynligheden for, at forskellen er tilfældig, er under 0,1% (1%).

AFSNIT 2

Deltagelse og aktivitet
blandt forsøgsdeltagere

DELTAGELSE OG AKTIVITET I FORSØGET

Indhold

Fokus i dette afsnit er forsøgsdeltagerne og de aktiviteter, de deltager i i forsøget. Vi beskriver den visitation, der foregår ind og ud af forsøget, samt hvilke samtaler forsøgsdeltagerne har modtaget i kontaktføreløbet. Med forsøgsdeltagerne mener vi de personer, der påbegynder et nyt dagpengeforløb i en af de afdelinger i de ni a-kasser, der er med i forsøget, jf. indledningen. Datagrundlaget består af de monitoreringsdata, som STAR indsamler og leverer til Rambøll, samt baggrundsuplysninger i registre fra Danmarks Statistik og DREAM. Nogle af opgørelserne indgår i STARs månedlige monitoreringsrapporter.

Hovedpointer

- I alt 44.589 forsøgsdeltagere er **visiteret til forsøget** mellem september 2020 - januar 2022.
- Heraf er 29 pct. medlemmer af 3F-A og 1 pct. af Min-A.
- I alt 17.050 nyledige dagpengemodtagere er **afsluttet i forsøget** i perioden.
- Langt de fleste forsøgsdeltagere afsluttes, fordi forsøgsperioden udløber, dvs. de har modtaget deres fulde tre måneders kontaktføreløb i a-kassen og visiteres derfor til videre kontaktføreløb i jobcenteret. Deltagere udmeldt af a-kassen i forsøget udgør dog også en stor andel i nogle a-kasser (BUPL-A og SL-A).
- For forsøgsdeltagere, som har modtaget indsatsen i den fulde forsøgsperiode, gælder det, at 76 pct. af dem har modtaget tre eller flere **samtaler**.
- Antallet af forsøgsdeltagere, der har været **omfattet af forsøget**, har været stigende i perioden mellem september 2020 - juni 2021. Efter juni 2021 har antallet af forsøgsdeltagere, der er omfattet af forsøget, ligget stabilt omkring 25.000 forsøgsdeltagere.
- Andelen af forsøgsdeltagere, der er på dagpenge 4-21 uger efter påbegyndt ledighed, er 31,6 pct., mens den tilsvarende andel ikke-forsøgsdeltagere er 33,3 pct.
- Seks måneder efter påbegyndt ledighed er godt 56,2 pct. af forsøgsdeltagerne i beskæftigelse, mens det gælder for godt 54,4 pct. af ikke-forsøgsdeltagerne (dette er udelukkende et udtryk for beskrivende statistik og kan ikke umiddelbart tolkes som en effekt af forsøget).

DELTAGELSE OG AKTIVITET I FORSØGET



Fakta om krav til samtaler de første tre måneder af kontaktfølgeløbet i forsøget

- **I forsøget** er der krav om, at a-kassen skal afholde minimum to jobsamtaler, en fællessamtale med jobcenteret samt en CV-samtale, der kan slås sammen med en jobsamtale, og en rådighedssamtale, der kan slås sammen med fællessamtalen, dvs. minimum tre samtaler.
- **I normalindsatsen** er der krav om, at jobcenteret skal afholde minimum to jobsamtaler og en fællessamtale med a-kassen, mens a-kassen skal afholde en CV-samtale og en rådighedssamtale, dvs. minimum fem samtaler.

Der er i forsøget mulighed for sammenkobling af maksimalt to samtaler. Følgende samtaler må jf. bekendtgørelsen for forsøget slås sammen: CV-samtale + jobsamtale, CV-samtale + fælles jobsamtale, rådighedssamtale + jobsamtale samt rådighedssamtale + fælles jobsamtale.

Fakta om samtaler og indsatser under covid-19

Følgende har i hovedtræk været gældende i 2021 og primo 2022:

- Samtaler kunne afholdes telefonisk eller digitalt og tælle med som obligatoriske samtaler i kontaktfølgeløbet frem til 1. august 2021.
- Fra 20. december 2020 og indtil 15. april 2021 var der skærpede rammer for beskæftigelsesindsatsen, hvor tilbud og samtaler overvejende skulle gennemføres digitalt.
- Fra 15. april 2021 blev det igen muligt at igangsætte virksomhedsrettede tilbud med fysisk fremmøde på virksomheder og tilbud om nytteindsats og øvrig vejledning og opkvalificering med fysisk fremmøde til borgere i særlig risiko for at miste tilknytningen til arbejdsmarkedet.
- Fra 16. maj 2021 kunne der igen gives tilbud om øvrig vejledning og opkvalificering samt nytteindsats med fysisk fremmøde til alle borgere.
- Efter 1. august 2021 skulle samtaler igen holdes i overensstemmelse med de almindelige regler. Der var dog enkelte overgangsregler frem til 1. september 2021.
- Fra 1. september 2021 blev de resterende restriktioner som følge af covid-19 ophævet på beskæftigelsesområdet.
- Grundet stigende smitte med covid-19 mv. blev det fra 19. december 2021 til og med 31. januar 2022 igen muligt at afholde samtaler telefonisk eller digitalt, og samtalerne kunne tælle med som obligatoriske samtaler i kontaktfølgeløbet.
- Fra 1. februar 2022 gjaldt ikke længere særlige restriktioner for beskæftigelsesindsatsen.

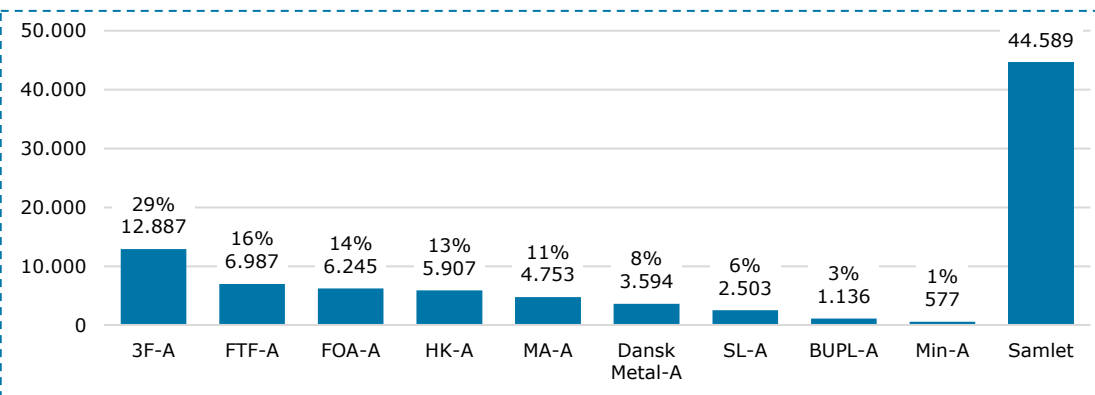
VISITATION TIL FORSØGET

HOVEDPUNKTER

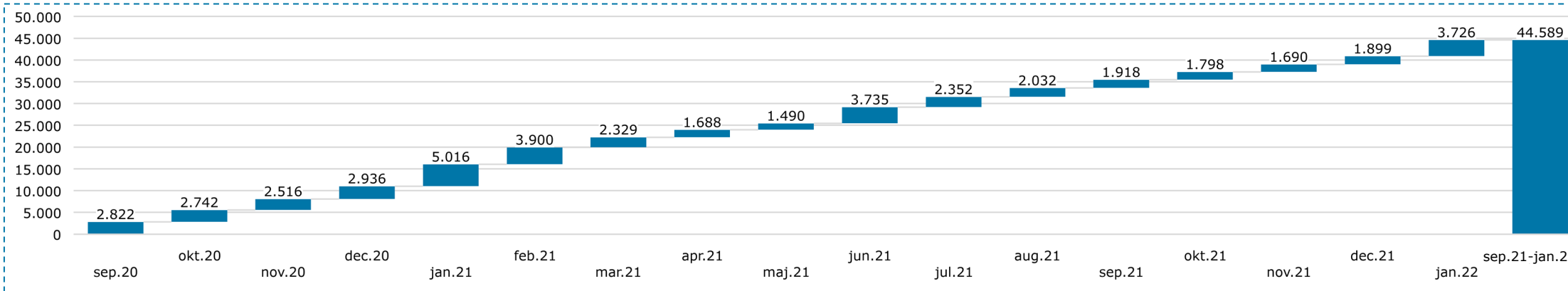
- I alt 44.589 forsøgsdeltagere er hen over perioden fra september 2020 - januar 2022 visiteret til forsøget, dvs. forsøgsdeltagere, der påbegynder et nyt dagpengeforløb i en af de afdelinger i de ni a-kasser, der er med i forsøget.
- Flest personer påbegyndte i forsøget i januar 2021 (5.016) og færrest i maj 2021 (1.490).
- Knap en ud af tre (29 pct.) af de visiterede er medlemmer af 3F-A.
- Min-A (1 pct.) og BUPL-A (3 pct.) har i denne periode færrest medlemmer med i forsøget.
- Forskellen i antal påbegyndte medlemmer på tværs af de ni a-kasser afhænger dels af, hvor mange lokalafdelinger/kommuner den enkelte a-kasse har med i forsøget, dels af en evt. forskel i ledighed på tværs af brancher i perioden.

En analyse af de visiterede forsøgsdeltageres karakteristika er vedlagt i bilaget.

Figur 2: Antal forsøgsdeltagere påbegyndt i forsøget fordelt på a-kasser (sep. 20 - jan. 22)



Figur 3: Antal forsøgsdeltagere påbegyndt i forsøget fordelt på måneder (sep. 20 - jan. 22)

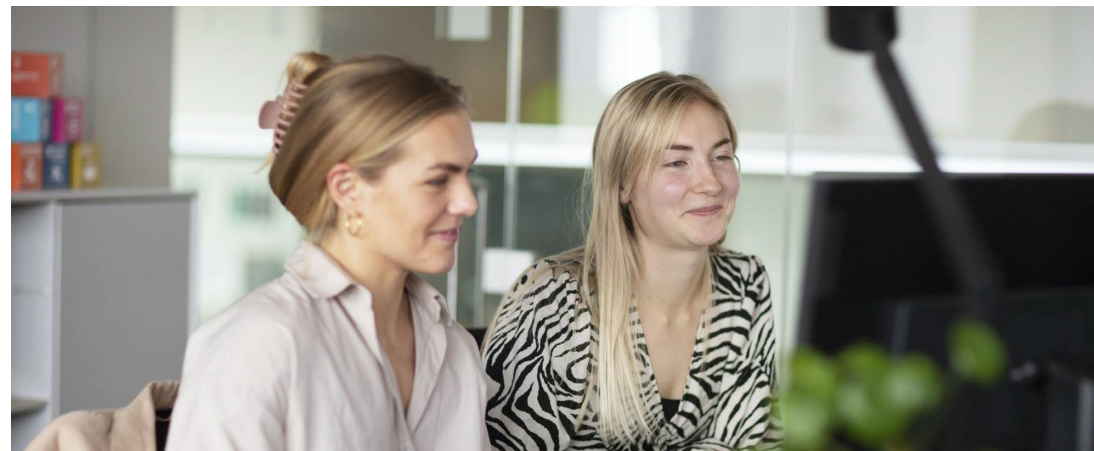


Figurkilde: Monitoreringsdata indsamlet af STAR.

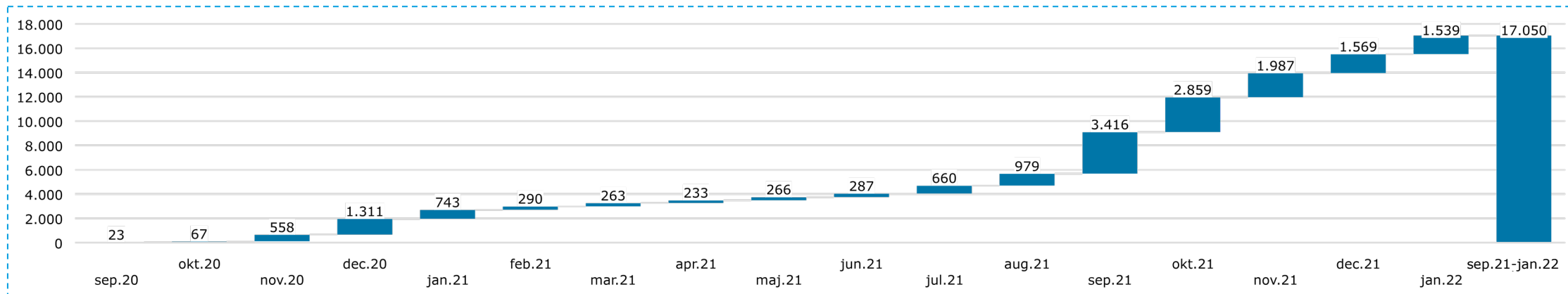
AFSLUTTET I FORSØGET

HOVEDPUNKTER

- I alt 17.050 forsøgsdeltagere er afsluttet i forsøget* i perioden september 2020 - januar 2022, dvs. de er stoppet i forsøget, enten fordi de har modtaget deres fulde tre måneders forsøgsperiode eller grundet andre årsager, herunder at de er udmeldt af a-kassen i forsøget, er flyttet til en anden kommune, der ikke er med i forsøget, eller har behov for en tidlig indsats i jobcenteret.
- Der er afsluttet flest forsøgsdeltagere i perioden efter juli 2021 og i perioden omkring december 2020.
- Færrest forsøgsdeltagere er afsluttet i perioden februar - juni 2021.
- Det lave antal afsluttede i en række af månederne skal ses i sammenhæng med, at færre borgere har brugt af deres dagpenget i forsøget, idet dagpengeforbruget var suspenderet mellem marts - august 2020 samt i januar - juni 2021.



Figur 4: Antal forsøgsdeltagere afsluttet i forsøget fordelt på måneder (sep. 20 – jan. 22)



Figurkilde: Monitoreringsdata indsamlet af STAR.

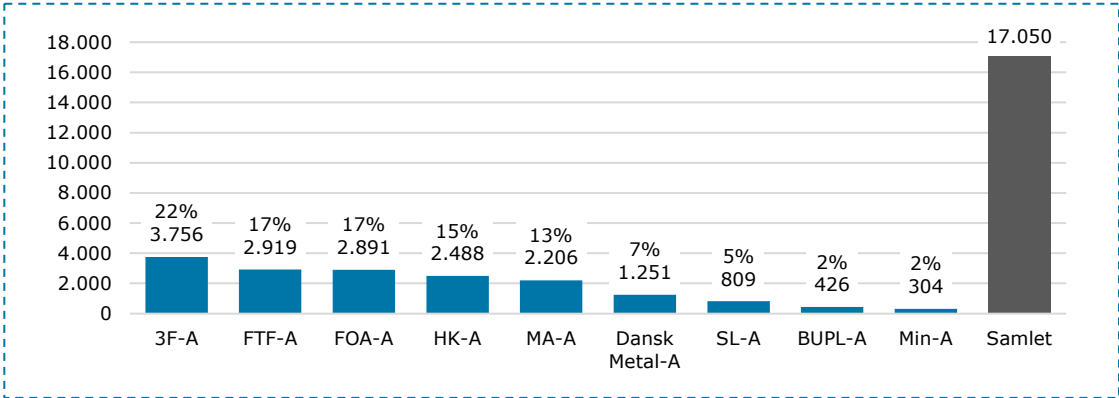
AFSLUTTET I FORSØGET

HOVEDPUNKTER

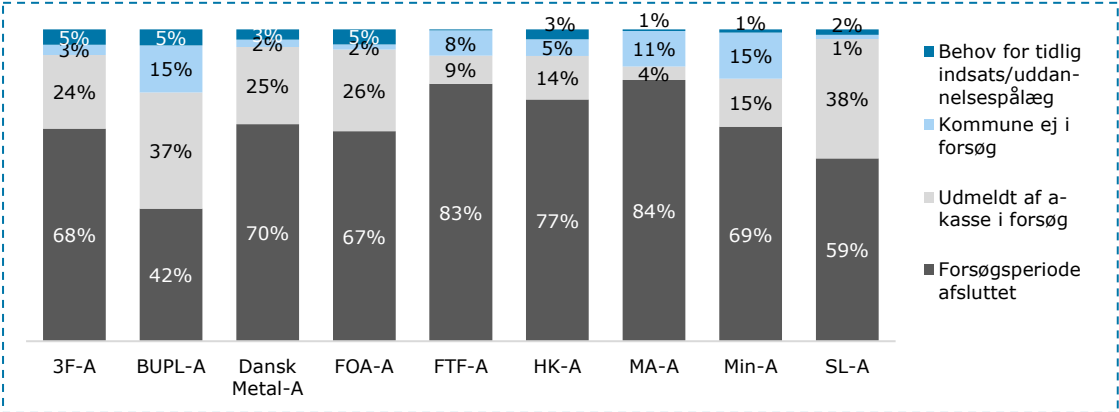
- Der afsluttes flest forsøgsdeltagere fra 3F-A (22 pct.), mens medlemmer af Min-A (2 pct.) og BUPL-A (2 pct.) har afsluttet færrest forsøgsdeltagere.
- Dette skal ses i sammenhæng med, at 3F-A har flest forsøgsdeltagere, der er påbegyndt i forsøget (29 pct.), mens Min-A (1 pct.) og BUPL-A (3 pct.) har færrest, der er påbegyndt i forsøget.
- Langt de fleste medlemmer afsluttes, fordi de har modtaget deres fulde tre måneders forsøgsperiode og derfor visiteres til videre kontaktførløb i jobcenteret. Der er dog variation i dette på tværs af a-kasser – fra 42 pct. i BUPL-A til 84 pct. i MA-A.
- Næstflest medlemmer afsluttes, fordi de udmeldes af deres a-kasse. Her er der også variation på tværs af a-kasser – fra 4 pct. i MA-A til 38 pct. i SL-A.



Figur 5: Antal forsøgsdeltagere afsluttet i forsøget fordelt på a-kasser (sep. 20 - jan. 22)



Figur 6: Afsluttede forløb fordelt på afslutningsårsager i a-kasserne (sep. 20 - jan. 22)



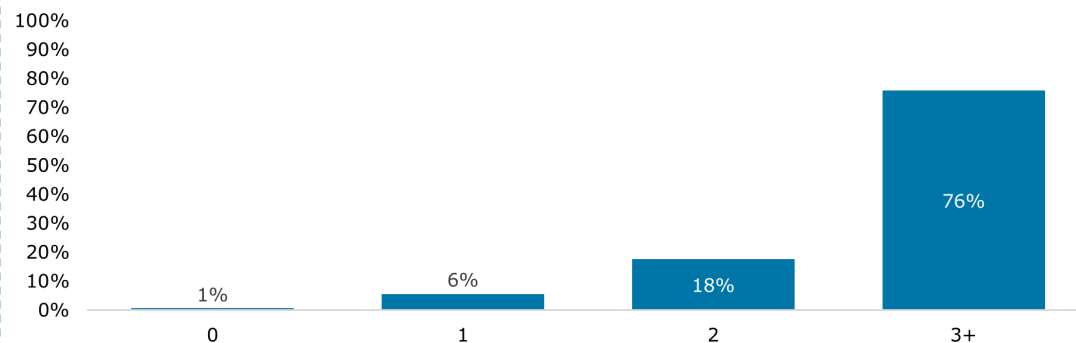
Figurkilde: Monitoreringsdata indsamlet af STAR.

OMFATTET AF FORSØGET OG SAMTALER I KONTAKTFORLØBET

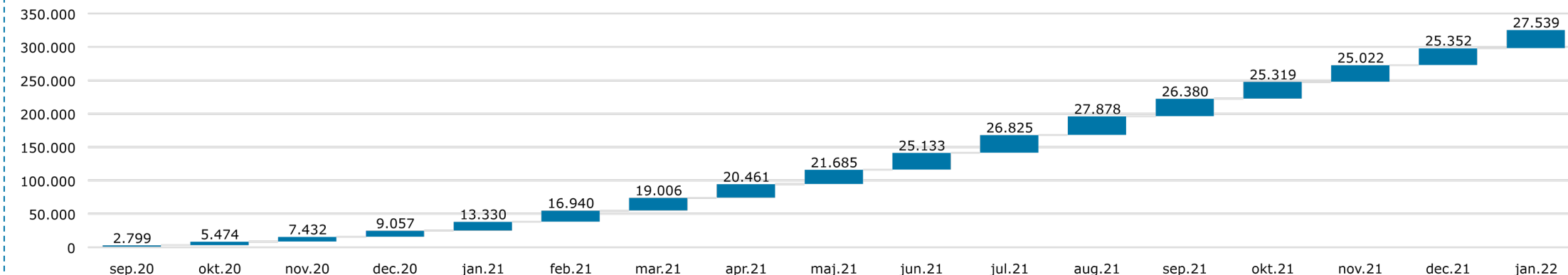
HOVEDPUNKTER

- Der har været en jævn stigning i antallet af deltagere omfattet af forsøget* i perioden september 2020 - juni 2021. Efter juni 2021 har antallet af deltagere omfattet af forsøget ligget stabilt på omkring 25.000 deltagere. Deltagere omfattet af forsøget dækker over alle forsøgsdeltagere, der er visiteret til forsøget, men endnu ikke er afsluttet i forsøget.
- Færrest var omfattet af forsøget i opstartsmåned september 2020 (2.799 personer), mens flest var omfattet af forsøget i august 2021 (27.878 personer).
- Det stigende antal forsøgsdeltagere omfattet af forsøget hænger sammen med, at dagpengeforbruget var suspenderet i perioden januar - juni 2021. Dette medfører, at forsøgsdeltagerne bliver i forsøget længere end de planlagte tre måneder (idet forsøgsperioden opgøres pba. dagpengeforbrug).
- I alt 76 pct. af forsøgsdeltagerne, som har haft den fulde forsøgsperiode i a-kassen, har modtaget tre eller flere samtaler. Kravene til samtaler er angivet i boksen på side 12.

Figur 7: Andel forsøgsdeltagere afsluttet i forsøget, som har haft hhv. 0, 1, 2 eller 3+ samtaler (sep. 20 - jan. 22)



Figur 8: Antal forsøgsdeltagere omfattet af forsøget ultimo måneden (sep. 20 - jan. 22)



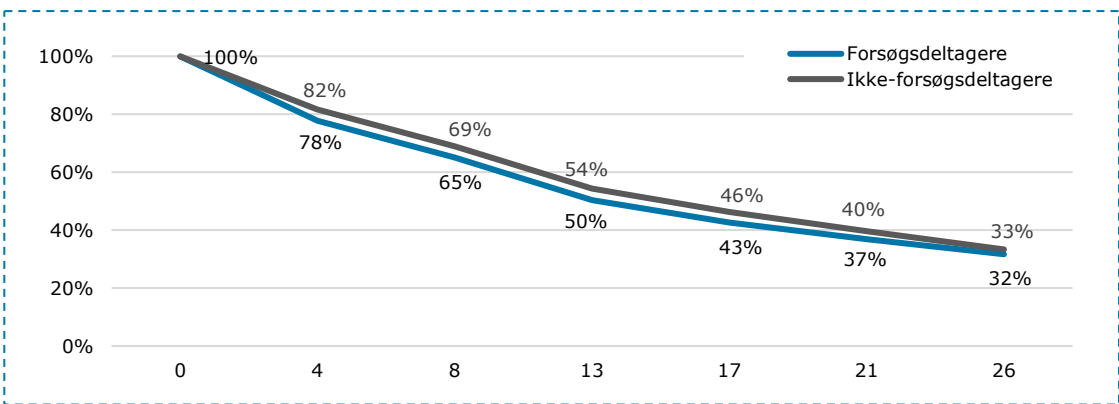
Figurkilde: Monitoreringsdata indsamlet af STAR.

OVERLEVELSESKURVER OG ARBEJDSMARKEDSSTATUS

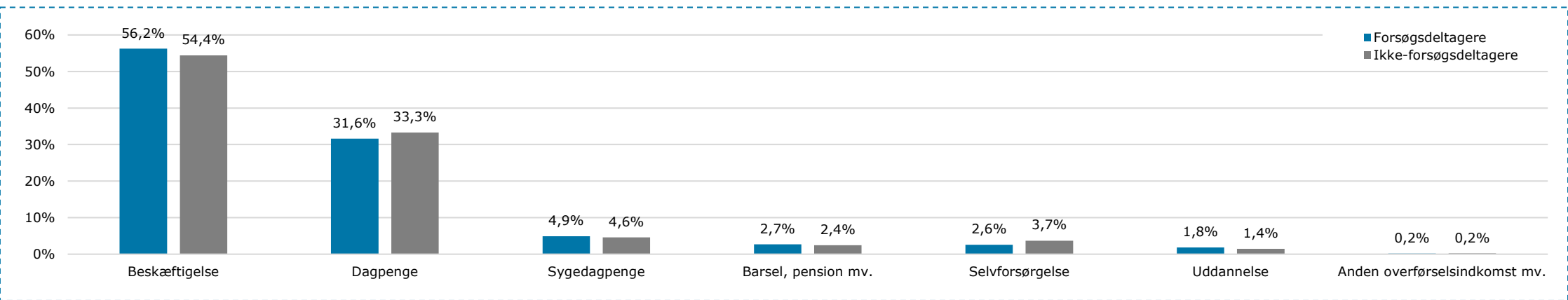
HOVEDPUNKTER

- Andelen af forsøgsdeltagere, der fortsat er på dagpenge 4-21 uger efter påbegyndt ledighed, er lavere end den tilsvarende andel af ikke-forsøgsdeltagere (til højre).
- Efter 26 uger er andelen af personer på dagpenge næsten den samme for forsøgsdeltagere (32 pct.) og ikke-forsøgsdeltagere (33 pct.).
- 13 uger efter påbegyndt ledighed er halvdelen af forsøgsdeltagerne (50 pct.) fortsat på dagpenge, mens det gælder for lidt flere af ikke-forsøgsdeltagerne (54 pct.).
- Opgørelser af arbejdsmarkedsstatus seks måneder efter påbegyndt ledighed (herunder) viser, at hhv. 56,2 pct. af forsøgsdeltagerne og 54,4 pct. af ikke-forsøgsdeltagerne er i beskæftigelse.
- Hver tredje ikke-forsøgsdeltager (33,3 pct.) er på dagpenge et halvt år efter påbegyndt ledighed, mens det er knap hver tredje (31,6) forsøgsdeltager.

Figur 9: Andel på dagpenge 0-26 uger efter påbegyndt ledighed (sep. 20 - mar. 21)



Figur 10: Arbejdsmarkedsstatus seks måneder efter påbegyndt ledighed (sep. 20 - mar. 21)



Figurkilde: Monitoreringsdata indsamlet af STAR.

AFSNIT 3

CV og Min Plan

CV OG MIN PLAN

Indhold

Fokus i dette afsnit er på CV og Min Plan. Afsnittet belyser, hvordan a-kasserne arbejder med medlemmernes CV og Min Plan før, under og efter CV-samtalen. Afsnittet ser også på, om forsøgsdeltagerne har en gennemgående oplevelse af, at der er en konkret plan for deres jobsøgning frem mod næste samtale i forløbet hos a-kassen eller jobcenteret (for ikke-forsøgsdeltagere). Der sammenlignes med dagpengemodtagere uden for forsøget, hvor det er muligt. Datagrundlaget består af tværgående pointer fra fokusgruppeinterviews og resultater fra den halvårslige tilfredshedsundersøgelse, som STAR indsamler og leverer til Rambøll. A-kassernes seneste statusrapporter viser det samme som vores fund fra interviews og er derfor ikke brugt her.

Hovedpointer fra interviews

- Alle ni a-kasser i forsøget har fokus på at sikre, at Jobnet-CV'et er korrekt udfyldt. Især lægges der vægt på, at CV'et skal være søgbart, og at al erfaring og alle kompetencer fremgår.
- Alle medarbejderne bruger CV'et aktivt i dialogen med medlemmerne under CV-samtalen. Det anvendes som et dialogværktøj, der kan hjælpe med at sætte fokus på medlemmernes kompetencer og erfaringer, og CV'et fungerer godt som en naturlig overgang til at tale om jobmuligheder fremadrettet.
- Nogle a-kasser (MA-A, FTF-A og Min-A) har derudover et stort fokus på at vejlede deres medlemmer i at udarbejde et privat CV. For deres medlemmer er det private CV vigtigere i jobsøgningen end Jobnet-CV'et. Dette skyldes, at virksomhederne i nogle brancher kun er interesserede i det private CV.
- Efter den første CV-samtale varierer det mellem medarbejderne – også inden for den samme a-kasse – om CV'et bliver genbesøgt. Hos nogle drøftes CV'et i alle samtaler, mens andre ikke genbesøger det.
- Flertallet af medarbejderne og medlemmerne opfatter og bruger Min Plan som et redskab til at registrere/journalisere og huske samtaler og aftaler.
- Min Plan bidrager ifølge flertallet af både medarbejdere og medlemmer ikke direkte til at få medlemmer i job.

Hovedpointer fra tilfredshedsundersøgelse

- I alt 61 pct. forsøgsdeltagerne oplever, at samtalerne sluttede med, at de sammen med medarbejderen lagde en konkret plan for deres jobsøgning frem mod næste møde.
- Andelen er signifikant forskellig fra andelen blandt ikke-forsøgsdeltagere (56 pct.).
- På tværs af de ni a-kasser varierer andelen med 35 procentpoint – fra 43 pct. i HK-A til 78 pct. i SL-A.
- I alt 65 pct. af forsøgsdeltagerne får konkret og relevant feedback på deres CV.

Tværgående oplevede udfordringer fra fokusgruppeinterviews

- En mindre andel af medlemmerne udfylder ikke deres CV inden CV-samtalen. Det er en udfordring, når CV'et skal udfyldes under samtalen, fordi der er mindre tid til at tale om det jobrettede. Det siger både medarbejdere og repræsentanter for hovedkontorerne.
- A-kasserne giver udtryk for, at Min Plan ligesom andre digitale værktøjer kræver ekstra videreuddannelse og løbende dialoger blandt kollegaer for at hæve kvaliteten af udfyldelsen. Det bruges der arbejdstid på, som ellers kunne være brugt på vejledning og rådgivning af medlemmer.

HVORDAN ARBEJDER A-KASSERNE MED CV?

Fokus er på at udfylde Jobnet-CV korrekt

Fra interviews med medarbejdere og repræsentanter for a-kassernes hovedkontorer fremgår det, at alle a-kasser i forsøget har fokus på at sikre, at medlemmerne udfylder deres Jobnet-CV korrekt. Især fremhæver mange medarbejdere vigtigheden af, at CV'et er søgbart for arbejdsgivere og de kollegaer, som har kontakt til virksomhederne og skal matche medlemmer med jobåbninger. Der er stort fokus på de konkrete ord, som medlemmerne skriver ind i CV'et, samt at medlemmets uddannelse fremgår korrekt.

A-kasserne kan opdeles i to grupper, alt efter hvorvidt der også er fokus på at understøtte medlemmerne i at udarbejde et privat CV ud over Jobnet-CV'et. De a-kasser, der også har fokus på det private CV (MA-A, FTF-A og Min-A)*, bruger mere tid på at sparre og vejlede i udarbejdelse af dette CV sammenlignet med Jobnet-CV'et. Fx sparring om at differentiere og målrette CV'et, alt efter hvilket job medlemmerne søger. Medarbejderne beskriver, at Jobnet-CV'et er vigtig at udfylde korrekt, men at det er det private CV, medlemmerne bør fokusere mest på. Dette skyldes, at det er denne type CV, som arbejdsgiverne efterspørger, og det kan variere inden for forskellige typer brancher.

De fleste udfylder CV'et inden CV-samtalen

Alle a-kasserne forsøger at få alle medlemmer til at udfylde deres Jobnet-CV inden CV-samtalen, så samtalen kan tage udgangspunkt i CV'et. Ud over lovkravet til udfyldelse af Jobnet-CV har de fleste a-kasser guides og skabeloner til udfyldelse af CV, som de sender til medlemmerne inden samtalen. Nogle a-kasser linker også til en kort video. Derudover sender nogle a-kasser (fx Dansk Metal-A og HK-A) en påmindelses-sms, der minder medlemmerne om at udfylde dokumenterne, herunder CV'et, inden samtalen. Et andet eksempel på påmindelse er fra HK-A, der er i gang med at udarbejde en digitalrobot, der kan minde medlemmerne om at udfylde deres CV inden samtalen.

På tværs af a-kasser er det opfattelsen blandt medarbejderne, at langt de fleste* har udfyldt CV'et inden den første samtale, mens et fåtal ikke har. Det kan bl.a. skyldes manglende it-kompetencer og sproglige udfordringer, at nogle medlemmer ikke får udfyldt CV'et.

Flere medarbejdere fremhæver, at medlemmernes forberedelse inden CV-samtalen er med til at skabe refleksioner hos dem i forhold til egen situation og eventuelle jobmuligheder. Dette kan bruges aktivt i samtalen og kan kvalificere den. Samtidig bruger medarbejderne det udfyldte CV i deres forberedelse, og flere siger, at de gennemgår medlemmets Jobnet-CV punkt for punkt. Det giver et godt udgangspunkt for at vejlede medlemmet.



Fakta om CV og Min Plan i forsøget

Medarbejderen skal notere aftaler mellem den ledige og jobcenteret/a-kassen i Min Plan, herunder skal 'jobmål' noteres. Jobmål beskriver, hvilke job borgeren ønsker. Jobmål skal tydeliggøre mål og retning for borgeren og vise, hvilke job borgeren står til rådighed for.

Borgeren registrerer selv de stillingsbetegnelser, som han/hun søger under funktionen "Jeg søger job som ..." i forbindelse med registrering af CV-oplysninger. Når medlemmet er omfattet af forsøget, skal a-kassen løbende tjekke, at de CV-oplysninger, som borgeren har registreret, er fyldestgørende.

De ni a-kasser i forsøget har ansvaret for, at forsøgsdeltagerne har en publiceret og opdateret Min Plan. Det er i forsøget medarbejderne i a-kassen, der skal registrere aktiviteter, indsatser og jobmål i Min Plan og gøre planen tilgængelig for borgere og jobcenter via Jobnet. I forsøget skal a-kasserne angive jobmål i fritekstfeltet under 'Krav til jobsøgning'.

For de medlemmer, som a-kassen vurderer, skal modtage kontaktfølgeløbet i jobcenteret (normalindsatsen) inden for de første to uger af ledighedsforløbet, skal arbejdsløshedskassen udarbejde udkast til Min Plan.

HVORDAN ARBEJDER A-KASSERNE MED CV?

CV-samtalerne bruges til at kvalificere CV'et – og tale om jobmuligheder

Under CV-samtalen bruger medarbejderne tid på at kvalificere og opdatere CV'et sammen med medlemmet, herunder at få skrevet al erfaring og alle kompetencer ind og sikre, at CV'et er søgbart.

Medarbejderne siger, at de altid åbner CV'et på computeren og taler med medlemmerne om, hvordan CV'et kan forbedres, hvad der skal uddybes, hvordan medlemmets kompetencer kan fremhæves osv. Flere nævner, at medlemmerne ofte fokuserer på at liste tidligere job og glemmer at beskrive, hvilke kompetencer det har givet dem. Fx kan et medlem, der har arbejdet inden for regnskab og bogholderi, beskrive selve jobbet, dog uden at beskrive, hvilke(t) it/journalisering-system(er) vedkommende har erfaring med.

Kompetencer og eventuelle behov for kompetenceudvikling for at komme videre i job fylder meget i CV-samtalen. Ud over konkret sparring bruger medarbejderne kompetencedialogen til at forsøge at skabe eller udvide medlemmernes horisont i forhold til, hvilke stillinger de kan søge med deres profil. Flere medarbejdere giver udtryk for, at nogle medlemmer har svært ved selv at se, hvor mange kompetencer de rent faktisk besidder – og hvor bredt de kan bruges. Medarbejderne siger, at dialogen skaber empowerment, da det går op for medlemmerne, at de har flere kompetencer og konkrete erfaringer, end de tror.

Medarbejderne er enige om, at samtalen om CV'et i praksis fungerer som et naturligt springbræt til at tale om ansøgningsstrategi og jobmuligheder. Og at CV'et også bliver et dialogredskab til både at tale bagudrettet om erfaringer og erhvervede kompetencer, men også fremadrettet om jobmuligheder.

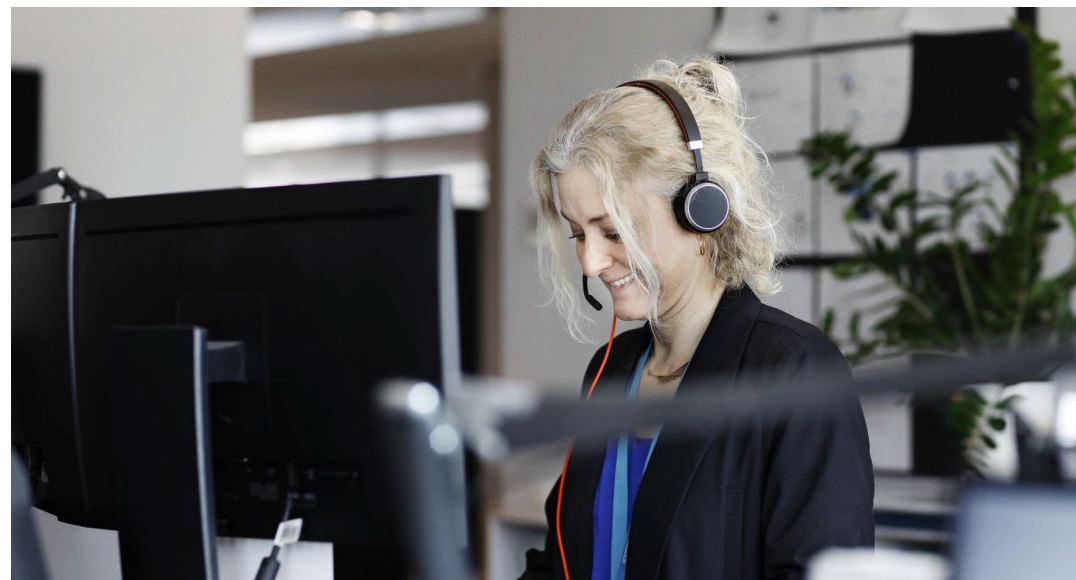
Flere medarbejdere fremhæver, at det tager tid i CV-samtalen, hvis medlemmet ikke har udfyldt CV'et inden samtalen, og at det fjerner fokus fra det jobrettede i samtalen. Denne problematik italesættes af medarbejdere fra FOA-A, Dansk Metal-A og HK-A.

Efter den første CV-samtale varierer det mellem medarbejderne – også inden for den samme a-kasse – om CV'et bliver genbesøgt til de efterfølgende samtaler. Hos nogle bliver CV'et taget frem til alle samtaler, mens andre ikke genbesøger det særligt ofte.

65 pct. af forsøgsdeltagerne får konkret og relevant feedback på deres CV

I den halvårslige tilfredshedsundersøgelse svarer 65 pct. af forsøgsdeltagerne, at de ved samtalerne i a-kassen fik konkret og relevant feedback på deres CV og/eller ansøgninger, jf. tabel 10 i bilaget. Blandt ikke-forsøgsdeltagerne er andelen 46 pct.

De fleste medlemmer giver under interviews udtryk for, at de har styr på at udarbejde deres CV. Dette gælder både Jobnet-CV'et og det private CV. Størstedelen af de medlemmer, der fortæller, at de har fået feedback på deres CV, beskriver, at feedbacken har handlet om, hvordan de fremstiller deres kompetencer i CV'et.



HVORDAN ARBEJDER A-KASSERNE MED MIN PLAN?

Min Plan opfattes og bruges mest som et dokumentationssystem

Arbejdet med Min Plan i forsøget er funderet i lovgivningen.

Fra interviews med a-kasserne fremgår det, at et flertal af medarbejderne i a-kassernes hovedkasser og lokalkasser anvender og opfatter Min Plan som et dokumentationssystem til a-kasserne, medlemmerne og jobcentrene – et redskab til at registrere/journalisere, hvilke aftaler der er indgået med medlemmet, hvilke mål der er opsat samt resume af samtaler med medlemmet. Enkelte medarbejdere italesætter det som et lovmæssigt eller administrativt krav, som a-kasserne skal opfylde, ligesom enkelte medarbejdere også fremhæver det som for meget dokumentation, som medlemmerne skal forholde sig til, da flere a-kasser beder deres medlemmer udfylde Min Plan på forhånd inden samtalerne.

Flere medarbejdere fremhæver, at de bruger Min Plan som forberedelse inden en samtale med et medlem. Her kan de gå ind og tjekke op på tidligere aftaler, medlemmets forløbshistorik og arbejds mål mod job samt se de jobsøgningsaktiviteter, der har været.

Størstedelen af de interviewede medlemmer har begrænset eller ingen kendskab til Min Plan og har ikke/anvender ikke Min Plan aktivt.

Andre medlemmer bruger Min Plan mere aktivt, og på samme vis som medarbejderne ser de Min Plan som en form for dokumentationssystem. Fx som et 'kontrolredskab' til at sikre, at medlemmet og a-kassemedarbejderen har forstået/er enige om de indbyrdes aftaler, der er indgået ved samtalen. Andre eksempler er at anvende Min Plan som en kalender eller til at minde dem om, hvilke aftaler der er indgået, og hvad de hertil skal handle på, samt hvor langt de er i processen i deres ledighedsforløb.

Enkelte medlemmer udtrykker, at det giver dem tryghed, at de kan følge deres forløb på skrift, mens enkelte andre ikke kan lide, at andre har skrevet i 'deres' plan for dem. Enkelte medlemmer fortæller, at de bruger Min Plan til at tjekke op på, om de at få et bevilget ønskede kurser.

Min Plan bidrager ikke til at komme i job

Der er desuden konsensus blandt medlemmer og medarbejdere i forsøget om, at Min Plan ikke direkte understøtter medlemmerne i at få job.

Dog fremhæver enkelte medarbejdere, at de oplever, at Min Plan kan skærpe medlemmernes bevidsthed om de aftaler, der er indgået og de mål, der er aftalt. Og hvis medlemmerne også efterfølgende går ind på Min Plan og ser aftalerne på skrift, fremmer det forståelsen.

Desuden peger enkelte a-kasser (BUPL-A og FOA-A) på, at de aktivt bruger Min Plan i samtalen med medlemmerne. Eksempelvis bruger de Min Plan som grundlag for samtalen med medlemmet som et dialogværktøj eller udfylder Min Plan sammen med medlemmet under samtalen.

Få medarbejdere fremhæver, at dokumentationen i Min Plan bruges aktivt i fælles-samtaler med jobcenteret.

Tilfredshedsmålingerne viser, at lidt over halvdelen af forsøgsdeltagerne oplever at få lagt en plan

I den halvårslige tilfredshedsundersøgelse svarer forsøgsdeltagerne bl.a. på, om de oplever, at samtalerne sluttede med, at de sammen med medarbejderen lagde en konkret plan for deres jobsøgning frem mod næste møde. Spørgsmålet går på planer i generel forstand og ikke kun Min Plan.

Godt seks ud af ti i forsøget er enige i, at der blev lagt en konkrete plan, jf. figur 11 næste side. I interviews fortæller nogle medarbejdere, at nogle af medlemmerne selv har udarbejdet en plan for deres jobsøgning inden CV-samtalen, som de har med til samtalen. I dette tilfælde oplever medarbejderne ikke, at de behøver at udarbejde en konkret plan sammen med medlemmet.

KONKRET PLAN FOR JOBSØGNING

Tilfredshedsundersøgelsen viser, at en højere andel af forsøgsdeltagerne end blandt andre er enige i, at samtalerne sluttede med, at der blev lagt en konkret plan.

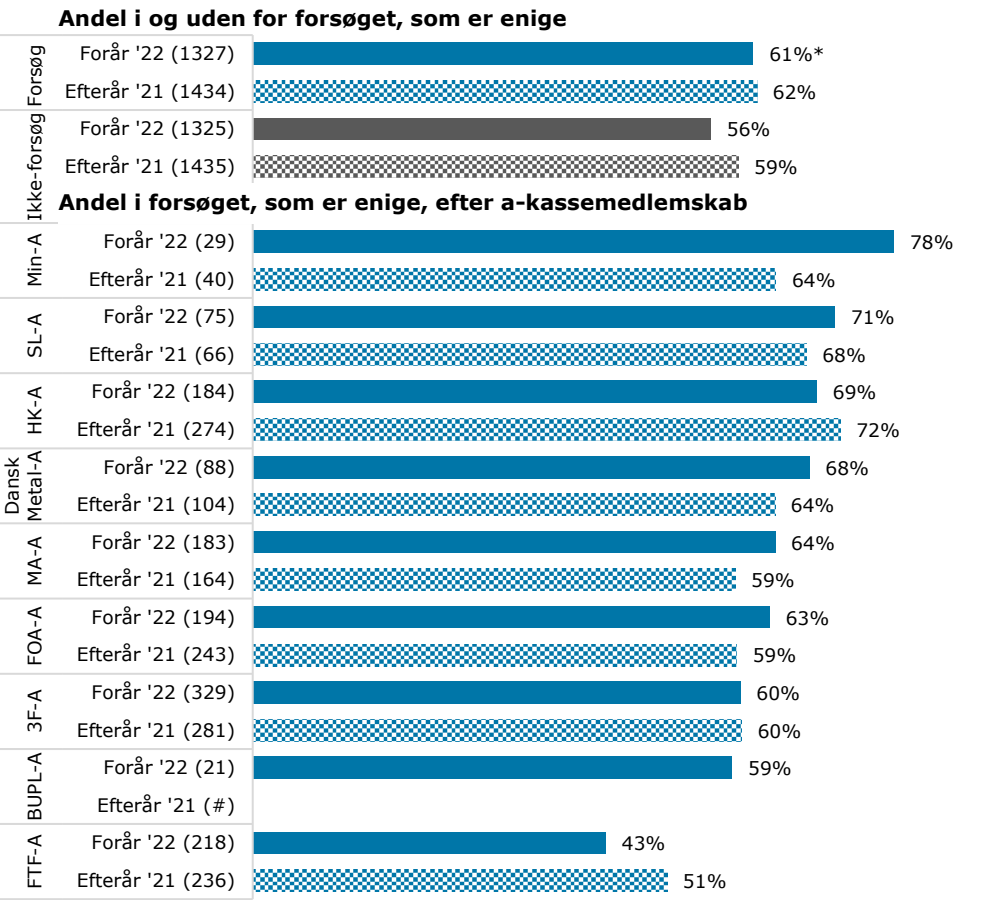
Således:

- Er 61 pct. af forsøgsdeltagerne enige eller meget enige i, at samtalerne sluttede med, at der blev lagt en konkret plan for deres jobsøgning, mens det er 56 pct. af ikke-forsøgsdeltagerne.
- Er andelen blandt forsøgsdeltagerne derfor 5 procentpoint højere, og forskellen er signifikant.
- Varierer andelen af enige forsøgsdeltagere på tværs af a-kasser med 35 procentpoint – fra 43 pct. i FTF-A til 78 pct. i Min-A.
- Er andelen af enige siden efterårets måling faldet med 1 procentpoint blandt forsøgsdeltagerne (ikke signifikant), og 3 procentpoint for ikke-forsøgsdeltagerne (signifikant).

Forsøgsdeltagerne bliver spurgt, om de er enige på baggrund af samtalerne i a-kassen, mens ikke-forsøgsdeltagerne bliver spurgt, om de er enige på baggrund af samtalerne i jobcenteret.

Resultaterne med lille antal respondenter (n) bør fortolkes med forsigtighed.

Figur 11: Samtalerne sluttede med, at vi sammen lagde en konkret plan for min jobsøgning frem mod næste møde



Figurkilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af STAR og Rambøll.
Andel kan ikke beregnes pga. for få observationer (datadiskretion).
* Forskellen mellem 'forsøg' og 'ikke-forsøg' er statistisk signifikant på 5%-niveau. Det betyder, at andelen, der svarer, at de er tilfredse, med stor sikkerhed er forskellige i de to grupper, eller med andre ord, at sandsynligheden for, at forskellen er tilfældig, er under 5%.

AFSNIT 4

Jobfokus i samtaler

JOBFOKUS I SAMTALER

Indhold

I dette afsnit afdækkes, hvor tilfredse både forsøgsdeltagere og ikke-forsøgsdeltagere er med den jobrettede vejledning, de modtager ved samtalerne, om der vejledes i, hvordan man kan bruge sit netværk til at søge job, og om troen på at komme i job er øget i samtaleforløbet. Der ses også på, hvordan medarbejderne i de ni a-kasser har fokus på job i samtalerne, hvordan de vejleder deres medlemmer i brancheskifte, samt hvorvidt a-kasserne arbejder metodisk med jobfokus i samtalerne. Datagrundlaget består af tværgående pointer fra fokusgruppeinterviews og resultater fra den halvårige tilfredshedsundersøgelse, som STAR indsamler og leverer til Rambøll. De tværgående konklusioner fra a-kassernes seneste statusrapporter til STAR bekræfter konklusionerne fra de gennemførte interviews i dette afsnit.

Hovedpointer fra interviews

- I alle samtaler med medlemmerne er endemålet at få medlemmerne i job. Det siger både medarbejdere og repræsentanter for hovedkontorerne.
- Der er ingen systematik i, hvordan medarbejderne taler om job i samtaler med medlemmerne. Samtalerne tilrettelægges individuelt og med udgangspunkt i medlemmets behov. Denne måde at arbejde på er gennemgående på tværs af alle ni a-kasser.
- Medarbejderne fortæller, at jobfokus i samtalerne dækker over en bred vifte af emner inkl. situationen på arbejdsmarkedet, jobsøgningsstrategi, kompetenceudvikling mv.
- Nogle arbejder metodisk med, hvordan medarbejderne holder jobfokus i samtalerne ud fra et bestemt grundlag, fx den motiverende samtale eller den jobrettede samtale.
- Ret og pligt kan tage fokus væk fra job i samtalerne, og derfor forsøger a-kasserne at håndtere medlemmernes spørgsmål herom inden første samtale.
- A-kasserne giver udtryk for, de kan rådgive medlemmerne om brancheskifte, men hvis en ønsket branche er ukendt, henvender a-kasserne sig til andre a-kasser, der kan rådgive medlemmerne inden for den ønskede branche.

Hovedpointer fra tilfredshedsundersøgelsen

- Omkring to ud af tre forsøgsdeltagere er tilfredse med den jobrettede vejledning og hjælp, de får ved samtalerne (67 pct.), og oplever også, at de bliver rådgivet om, hvordan de kan søge uopfordret og finde job ved at bruge deres netværk (66 pct.).
- De tilsvarende andele blandt ikke-forsøgsdeltagere er hhv. 48 pct. og 57 pct.
- Knap halvdelen (48 pct.) af forsøgsdeltagerne oplever, at det samlede vejledningsforløb øger deres tro på at komme i arbejde, mens dette er tilfældet for knap fire ud af ti (39 pct.) blandt ikke-forsøgsdeltagerne.
- Der er sammenhæng mellem andelen af medlemmer, der er tilfredse med den jobrettede vejledning, og medlemmer, der oplever, at de bliver præsenteret for job og rådgivet om at søge uopfordret samt bruge deres netværk til at finde job.

Tværgående oplevede udfordringer fra fokusgruppeinterviews

- Medarbejdernes myndighedsopgaver i forhold til at informere om ret og pligt, regler og krav fylder meget til især CV-samtalen. Det er en udfordring, da det tager fokus og tid fra de jobrettede emner.

TILFREDSHED MED DEN JOBBRETTEDE VEJLEDNING

Tilfredshedsundersøgelsen viser, at en højere andel blandt forsøgsdeltagerne er tilfredse med den jobrettede vejledning end blandt dagpengemodtagerne, der ikke er i forsøget. Sådan var det også i efterårets tilfredshedsmåling.

Således:

- Er 67 pct. af forsøgsdeltagerne tilfredse eller meget tilfredse, mens det er 48 pct. af ikke-forsøgsdeltagerne.
- Er andelen af tilfredse forsøgsdeltagere således 19 procentpoint højere, og forskellen er signifikant.
- Varierer andelen af tilfredse forsøgsdeltagere på tværs af a-kasser med 19 procentpoint – fra 56 pct. i FTF-A til 75 pct. i Dansk Metal-A.
- Er andelen af tilfredse siden efterårets måling steget med 3 procentpoint for forsøgsdeltagerne (ikke-signifikant) og faldet med 2 procentpoint for ikke-forsøgsdeltagerne (ikke-signifikant).

Forsøgsdeltagerne bliver spurgt, om de er tilfredse med samtalerne i a-kassen, mens ikke-forsøgsdeltagerne bliver spurgt, om de er tilfredse med samtalerne i jobcenteret.

Resultaterne med lille antal respondenter (n) bør fortolkes med forsigtighed.

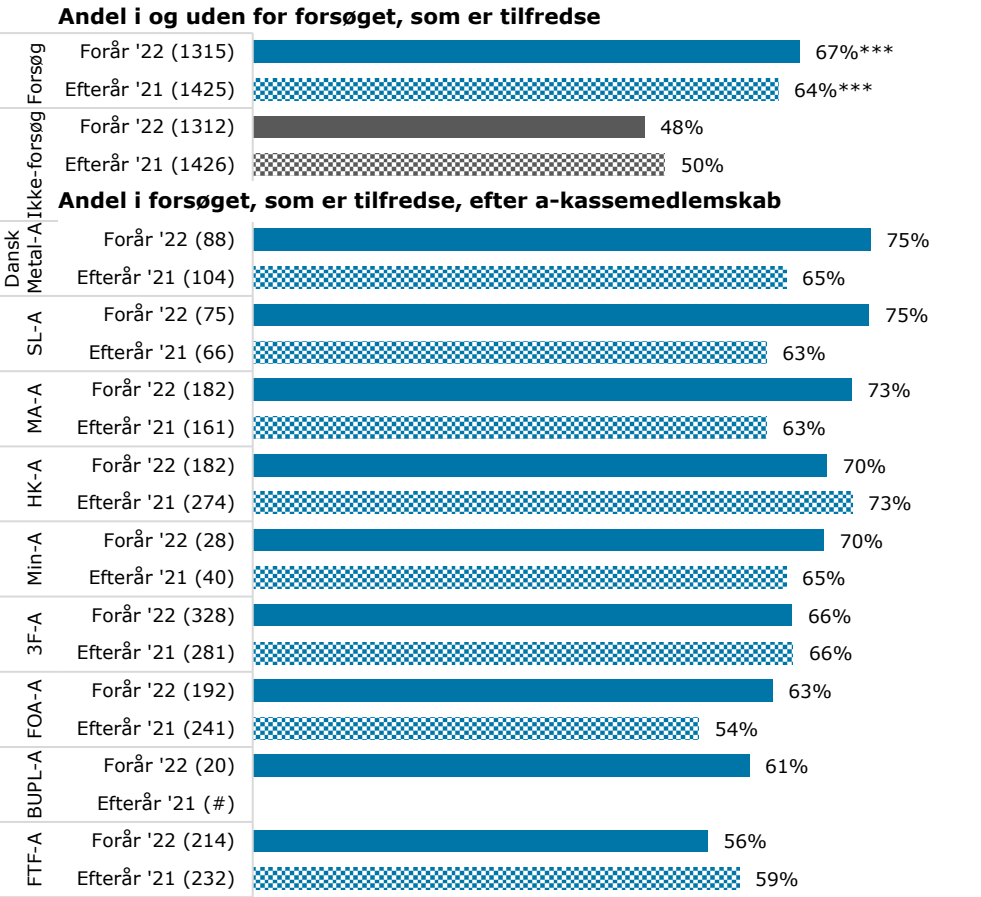
Job er fokus i alle samtaler

Både medarbejdere og repræsentanter for hovedkontorerne i alle ni a-kasser i forsøget siger i interviews, at det gennemsyrrer alle samtaler, at endemålet er, at medlemmet kommer i job.

Svarene fra et repræsentativt udsnit af medlemmer i tilfredshedsundersøgelsen viser, at godt to ud af tre forsøgsdeltagere (67 pct.) generelt er tilfredse med den jobrettede vejledning, de har modtaget ved samtalerne i a-kassen, jf. figur 12, og at knap halvdelen (48 pct.) siger, at det samlede vejledningsforløb har øget deres tro på at komme i arbejde, jf. figur 13 næste side.

Der er stor variation i andelen af tilfredse blandt medlemmerne i forsøget på tværs af de ni a-kasser.

Figur 12: Hvor tilfreds er du samlet set med den jobrettede vejledning, du har modtaget ved samtalerne?



Figurkilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af STAR og Rambøll.
Andel kan ikke beregnes pga. for få observationer (datadiskretion).
*** Forskellen mellem 'forsøg' og 'ikke-forsøg' er statistisk signifikant på 0,1%-niveau. Det betyder, at andelen, der svarer, at de er tilfredse, med stor sikkerhed er forskellige i de to grupper, eller med andre ord, at sandsynligheden for, at forskellen er tilfældig, er under 0,1%.

ØGET TRO PÅ AT KOMME I ARBEJDE

Indholdet i samtalerne tilrettelægges individuelt

Vejen til job er dog forskellig for forskellige medlemmer, siger både medarbejdere og repræsentanter for hovedkontorerne i interviews, og ingen af a-kasserne har derfor en gennemgående systematik i, hvordan der arbejdes med jobfokus i samtalerne. De fleste a-kasser har dog udarbejdet vejledninger til deres medarbejdere med elementer, der understøtter fokus på det jobrettede i samtalerne.

Medarbejdere og medlemmer giver i interviews udtryk for, at indholdet og vægtningen af emner i samtalerne tilrettelægges individuelt og afhænger af samtaletypen og af de personlige og/eller situationsspecifikke omstændigheder. Fra interviews med medarbejdere kan der identificeres fire temaer, som er de primære:

- Ret og pligt (regler, krav mv.)
- Kompetencer og udvikling
- Jobformidling
- Motivation og øvrige udfordringer.

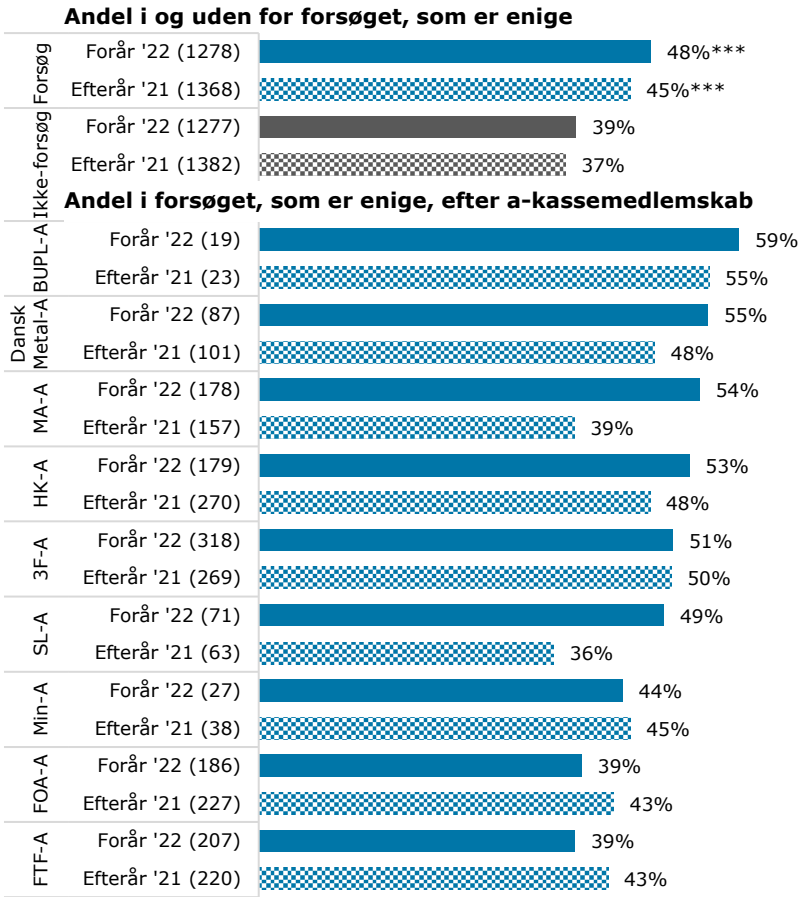
Tilfredshedsundersøgelsen viser, at en højere andel blandt forsøgssdeltagerne er enige i, at det samlede vejledningsforløb har øget deres tro på at komme i arbejde end blandt dagpengemodtagerne, der ikke er i forsøget. Sådan var det også i efterårets tilfredshedsmåling.

Således:

- Er 48 pct. af forsøgssdeltagerne enige, mens det er 39 pct. af ikke-forsøgssdeltagerne.
- Er forskellen i andelen af enige i de to grupper 9 procentpoint, og forskellen er signifikant.
- Varierer andelen af enige forsøgssdeltagere på tværs af a-kasser med 20 procentpoint – fra 39 pct. i FTF-A til 59 pct. i BUPL-A.
- Er andelen af enige siden efterårets måling steget med 3 procentpoint for forsøgssdeltagerne, mens andelen er steget med 2 procentpoint for ikke-forsøgssdeltagerne. Stigningerne er ikke signifikante.

Resultaterne med lille antal respondenter (n) bør fortolkes med forsigtighed.

Figur 13: Det samlede vejledningsforløb har øget min tro på at komme i arbejde



Figurkilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af STAR og Rambøll.
Andel kan ikke beregnes pga. for få observationer (datadiskretion).
*** Forskellen mellem 'forsøg' og 'ikke-forsøg' er statistisk signifikant på 0,1%-niveau. Det betyder, at andelen, der svarer, at de er tilfredse, med stor sikkerhed er forskellige i de to grupper, eller med andre ord, at sandsynligheden for, at forskellen er tilfældig, er under 0,1%.

HVORDAN ARBEJDER A-KASSERNE MED JOBFOKUS I SAMTALERNE?

Medarbejderne på tværs af de ni a-kasser bruger også diverse jobportaler som et element til at holde det jobrettede fokus. Flere nævner portalen FagJob, ligesom medarbejdernes viden og generelle data om det lokale arbejdsmarked, herunder vedr. konkrete jobåbninger, bringes i spil. En a-kasse (HK-A) beder deres medlemmer møde op til samtalerne med et konkret stillingsopslag i hånden. Det sikrer, at fokus på job bliver meget konkret fra starten. Medarbejdere i andre a-kasser beder nogle af deres medlemmer om det samme, men her foregår det ikke systematisk.

Blandt a-kasserne er der også eksempler på, at man tager udgangspunkt i specifikke samtalemøder. Hos HK-A arbejdes der i alle samtaler ud fra 'den motiverende samtale', hvilket bl.a. betyder, at det altid er medlemmets eget fokus, som er vigtigt at få talt om – og derfor udgangspunktet for samtalen. 3F arbejder ud fra håndbogen 'Jobrettet samtale', og medarbejderne beskriver, at håndbogen giver dem en systematik i forhold til det jobrettede fokus uden at indeholde en decideret interviewguide. Håndbogen bruges af alle medarbejderne.

Fokus på job er også at tale om andre emner

Medarbejderne på tværs af de ni a-kasser er enige om, at jobfokus i samtalerne skal ses fra et bredt perspektiv. Medarbejderne giver samstemmende udtryk for, at indholdet i samtalerne er individuelt tilrettelagt (ud over den lovpligtige del), og at fokus på job kan komme til udtryk på forskellig vis.

Det handler om at præsentere eller tale om konkrete jobåbninger med medlemmerne og beskæftigelsesmuligheder mere bredt i det nuværende arbejdsmarked, herunder hvilken betydning den lave ledighed inden for mange brancher har for medlemmets jobmuligheder.

Fokus på job i samtalerne er også ifølge medarbejderne at understøtte og opkvalificere medlemmerne dér, hvor der er behov for fx sparring på ansøgninger og CV, hvordan man kontakter en virksomhed eller en dialog om jobsøgningsstrategi.

Desuden er der enighed blandt medarbejderne om, at det er jobfokuseret at tale om medlemmets kompetencer, hvor de kan anvendes, samt om der er et behov for kompetenceudvikling for at komme videre i job.

Ligeledes mener medarbejderne, at det at tale med medlemmet om motivation for jobsøgning eller evt. personlige udfordringer, som det pågældende medlem har, er at have fokus på job i samtalerne. Både udfordringer og manglende motivation kan være en stor barriere for jobsøgningen, og nogle medarbejdere beskriver, at de coacher medlemmerne i forhold til manglende motivation. Den livssituation, medlemmet befinder sig i på samtaletidspunktet, fremhæves af mange som særligt vigtig. Eksempelvis kan et medlem været blevet fyret for nylig – en situation, som der oftest er behov for tale igennem, inden der kan tales om det næste job – mens andre medlemmer møder op til CV-samtalen og allerede har det næste job på hånden.

Ret og pligt kan tage fokus fra de jobrettede emner

Især til CV-samtalen med medlemmerne er der en række myndighedsopgaver i forhold til at informere om ret og pligt, regler og krav, som ifølge medarbejderne fylder meget. Flere nævner, at det tager tid fra de jobrettede emner.

For at skabe mere tid til de jobrettede emner sender mange a-kasser videoer, guides og pjecer, der beskriver regler, ret og pligt ud til medlemmerne inden mødet, således at tiden til samtalen kan bruges på det jobrettede. Flere a-kasser siger, at de forventer, at medlemmerne selv sætter sig ind i reglerne og udfylder det, der skal udfyldes inden CV-samtalen, så der ikke skal bruges for meget tid på det under samtalen. De fleste a-kasser kobler nogle af samtalerne i ledighedsforløbet, se afsnit 9. Flere medarbejdere siger, at dette giver plads til at tale om ret og pligt, uden at det fylder hele samtaletiden.

Udgangspunktet er 'drømmejobbet'

Medarbejderne i de fleste a-kasser giver udtryk for, at udgangspunktet for den jobrettede del af samtalerne generelt er, at medlemmerne skal gå efter at søge de job, de helst vil have – deres 'drømmejob'. Nogle af a-kassernes medarbejdere fortæller, at medlemmernes motivation i forhold til jobsøgningen er meget vigtig – og medlemmerne er mest motiverede for at søge deres drømmejob, ligesom jobbet vil være mere bæredygtigt på langt sigt, hvis det er et job, medlemmerne virkelig gerne vil have.

Resultater fra tilfredshedsundersøgelsen viser, jf. tabel 15 i bilaget, at 58 pct. af forsøgsdeltagerne oplever, at a-kassen var god til at motivere dem i deres jobsøgning.

HVORDAN ARBEJDER A-KASSERNE MED JOBFOKUS I SAMTALERNE?

Fokus på drømmejobbet står dog ikke alene. Medarbejderne siger i interviews, at de arbejder mere eller mindre systematisk ud fra en ABC-jobstrategi. Dvs. efter en periode rådgiver medarbejderne medlemmerne om at søge lidt bredere for at finde et job. Der er dog stor forskel på, hvornår a-kassernes medarbejdere begynder at perspektivere og inspirere medlemmer til at tænke og søge bredere.

For nogle a-kasser er det vigtigt, at jobsøgningen er realistisk allerede fra dag ét, og de rådgiver derfor om at søge bredere allerede fra første møde. Medarbejdere i andre a-kasser fortæller, at de støtter medlemmerne i at fokusere på at søge drømmejobbet i starten af deres ledighedsforløb, fx de første to måneder, hvorefter de vejleder medlemmet om jobmuligheder bredere set, og hvordan medlemmet bør ændre sin jobsøgningsstrategi.

Tilfredshedsundersøgelsen viser, at godt halvdelen af forsøgsdeltagerne (52 pct.) oplever, at det samlede vejledningsforløb har styrket deres tro på, at deres kompetencer kan bruges i et nyt job, jf. tabel 30 i bilaget. Samtidig oplever to ud af tre forsøgsdeltagere (66 pct.), at de ved samtalerne blev rådgivet om, hvordan de kunne søge uopfordret og finde job via deres netværk, jf. figur 14 næste side.

A-kasserne vejleder om muligheder for brancheskifte

På tværs af de ni a-kasser er det både medarbejdernes og medlemmernes opfattelse, at a-kasserne er i stand til at vejlede om muligheder for brancheskifte og støtter medlemmerne i at finde en ny vej mod job i andre brancher, hvis det er det, de ønsker.

Vejlederne i de tværfaglige a-kasser har kendskab til en række forskellige brancher i egen a-kasse, som de gør brug af, når de vejleder om brancheskifte. Medarbejderne påpeger dog også, at det ikke nødvendigvis kræver branchespecifik viden for at kunne rådgive et medlem om brancheskifte. I stedet kan vejledningen bero på medarbejdernes faglighed som jobrådgiver, hvor de rådgiver om vigtigheden af netværk, ansøgningsstrategi mv.

Derudover påpeger flere, at man som vejleder kan bruge sit netværk, i de tilfælde hvor medarbejderne ikke selv kan vejlede om brancheskifte, fx hvis medlemmet ønsker at skifte til en branche som ikke 'ligner' den, de kommer fra. Medarbejderne nævner gode samarbejdsrelationer med andre a-kasser, som de henviser medlemmet til for at få den nødvendige vejledning, herunder også i de tilfælde hvor medlemmet evt. skal i gang med en ny uddannelse. I de situationer, hvor medarbejderne ikke oplever at være klædt godt nok på til at vejlede om brancheskifte, har medarbejderne således fundet andre løsninger.

Otte af de interviewede medlemmer har enten ønsket eller overvejet brancheskifte. Blandt dem har fem medlemmer oplevet, at medarbejderne har givet dem brugbar vejledning, der har gjort dem i stand til at søge job i andre brancher. To af medlemmerne oplevede, at a-kassens medarbejdere ikke var i stand til at vejlede dem i brancheskifte, mens det sidste medlem havde blandede oplevelser med forskellige medarbejdere. Det lykkedes dog a-kassen at finde en medarbejder, der var i stand til at vejlede medlemmet om brancheskifte.



RÅDGIVNING OM UOPFORDREDE ANSØGNINGER OG BRUG AF NETVÆRK

Tilfredshedsundersøgelsen viser, at en højere andel blandt forsøgsdeltagerne er enige i, at de ved samtalerne blev rådgivet om brug af uopfordrede ansøgninger og netværk end blandt dagpengemodtagerne, der ikke er i forsøget. Sådan var det også i efterårets tilfredshedsmåling.

Således:

- Er 66 pct. af forsøgsdeltagerne enige, mens det er 57 pct. af ikke-forsøgsdeltagerne.
- Er forskellen i andelen af enige i de to grupper således 9 procentpoint, og forskellen er signifikant.
- Varierer andelen af enige forsøgsdeltagere på tværs af a-kasser med 28 procentpoint – fra 49 pct. i BUPL-A til 77 pct. i HK-A.
- Er andelen af enige siden efterårets måling steget med 1 procentpoint for forsøgsdeltagerne (ikke-signifikant), mens andelen er uændret for ikke-forsøgsdeltagerne.

Forsøgsdeltagerne bliver spurgt, om de er enige på baggrund af samtalerne i a-kassen, mens ikke-forsøgsdeltagerne bliver spurgt, om de er enige på baggrund af samtalerne i jobcenteret.

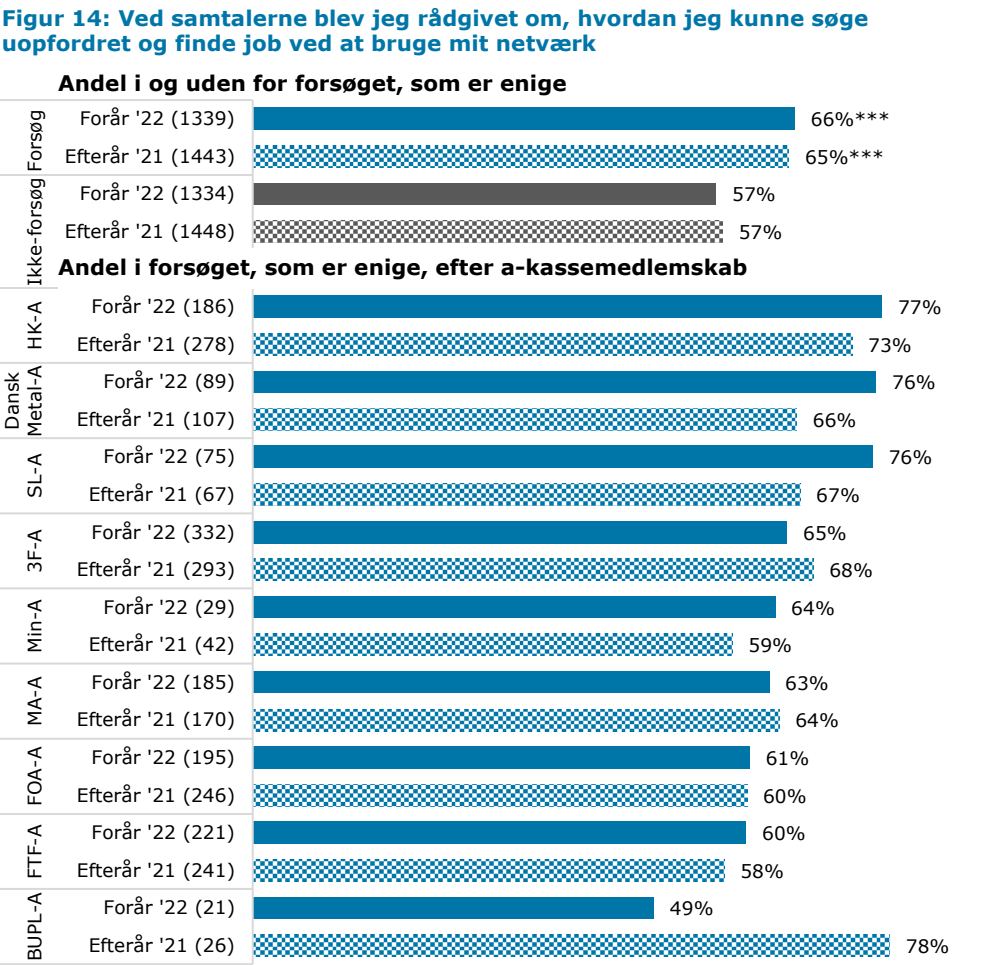
Resultaterne med lille antal respondenter (n) bør fortolkes med forsigtighed.

Der er sammenhæng imellem jobrettet tilfredshed

Ved visuel inspektion af data er der en tendens til, at de medlemmer, der er mest tilfredse med den jobrettede vejledning, samtidig også er de medlemmer, der i højest grad oplever at blive præsenteret for job, og som oplever at blive rådgivet om, hvordan de kan søge uopfordret og finde job ved at bruge deres netværk.

Medlemmerne i de to a-kasser (Dansk Metal-A og SL-A), der i højest grad oplever at blive præsenteret for job og samtidig oplever at blive rådgivet om, hvordan de kan søge uopfordret og finde job ved at bruge deres netværk, er samtidig også de også medlemmer, der er mest tilfredse med den jobrettede vejledning.

Der er ingen tydelig sammenhæng mellem, hvilke medlemmer der oplever, at det samlede vejledningsforløb har øget deres tro på at komme i job, og hvilke medlemmer der er mest tilfredse med den jobrettede vejledning.



Figurkilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af STAR og Rambøll.
Andel kan ikke beregnes pga. for få observationer (datadiskretion).
*** Forskellen mellem 'forsøg' og 'ikke-forsøg' er statistisk signifikant på 0,1%-niveau. Det betyder, at andelen, der svarer, at de er tilfredse, med stor sikkerhed er forskellige i de to grupper, eller med andre ord, at sandsynligheden for, at forskellen er tilfældig, er under 0,1%.

AFSNIT 5

Formidling og
præsentation af
jobåbninger

FORMIDLING OG PRÆSENTATION AF JOB

Indhold

Dette afsnit fokuserer på, hvordan a-kasserne har organiseret sig i forhold til jobformidling, og hvordan der arbejdes med at præsentere og formidle konkrete jobåbninger til medlemmerne i forsøget, herunder også hvornår det ikke er i fokus at gøre det. Medlemmernes oplevelser af, om de bliver præsenteret for jobåbninger ved samtalerne, og om de er relevante, belyses også. Datagrundlaget består af tværgående pointer fra fokusgruppeinterviews og a-kassernes seneste statusrapporter samt resultater fra den halvårslige tilfredshedsundersøgelse, som STAR indsamler og leverer til Rambøll. De tværgående konklusioner fra a-kassernes seneste statusrapporter til STAR bekræfter konklusionerne fra de gennemførte interviews i dette afsnit.

Hovedpointer for formidling af jobåbninger

- Der er ikke krav om, at a-kasserne i forsøget skal foretage jobformidlinger.
- Nogle a-kasser arbejder systematisk med jobordrer og jobformidlinger og har et særligt team, der håndterer kontakten til virksomheder og formidling af jobåbninger, mens andre a-kasser håndterer det mindre systematisk. Tre a-kasser arbejder ikke med jobformidling i forsøget.
- Når a-kassen står med en konkret jobåbning fra en virksomhed, er det vigtigere for medarbejderne at formidle et medlem med den erfaring og de kompetencer, der efterspørges – finde et bæredygtigt match – end at 'formidle for formidlingens skyld'. Godt samarbejde og at bevare en tillidsfuld relation til både virksomheder og medlemmer betyder meget i denne sammenhæng.
- Mange medarbejdere oplever, at virksomhederne stiller store krav til nye ansatte, fx i form af lang erfaring eller specifikke kompetencer, og at det inden for brancher med lav ledighed er svært at imødekomme.

Hovedpointer for præsentation af jobåbninger

- Medlemmer, der får præsenteret stillingsopslag og jobåbninger ved samtalerne, får vist konkrete stillingsopslag i udprint eller på computeren, fx opslag på Jobnet eller andre databaser.
- Medarbejderne siger, at ved nogle samtaler giver det ikke mening at præsentere eller tale om konkrete stillinger. Eksempelvis for de medlemmer, der allerede har et job på hånden eller er indkaldt til en eller flere jobsamtaler, samt de medlemmer, der har udfordringer, som forhindrer meningsfuld jobpræsentation, fx sproglige udfordringer.
- Flere medarbejdere giver også i interviews udtryk for, at mange medlemmer selv er i stand til at finde job, og at det er vigtigt at lade dem gøre det. Det skaber empowerment i forhold til egen jobsøgning.
- Analysen giver ikke svar på, om ovenstående er fyldestgørende forklaringer på, hvorfor der ikke præsenteres job for alle.
- Interviews viser, at der er forskel på medarbejdernes og medlemmernes opfattelse af, om der præsenteres jobåbninger og stillingsopslag ved samtalen. Medarbejderne giver i langt højere grad udtryk for, at de præsenterer jobåbninger, mens medlemmerne i mindre grad oplever at blive præsenteret for jobåbninger.

Hovedpointer fra tilfredshedsundersøgelsen

- Blandt forsøgsdeltagerne svarer 44 pct., at de ved samtalerne blev præsenteret for stillingsopslag og jobåbninger, de kunne søge nu og her. Den tilsvarende andel blandt ikke-forsøgsdeltagerne er 35 pct.

Tværgående oplevede udfordringer fra fokusgruppeinterviews

Medarbejderne oplever i flere tilfælde, at det er en udfordring at formidle jobåbninger. Dette skyldes bl.a.:

- At virksomhederne har for store krav til nye medarbejdere.
- At medarbejderne for at bevare den gode relation til virksomhederne ikke forsøger at formidle jobåbninger til medlemmer, som næsten opfylder virksomhedernes krav.
- At medarbejderne ikke ønsker at påføre deres medlemmer nederlag ved at formidle jobåbninger til medlemmer, der ikke er motiverede for at komme i job.

Medarbejderne synes, det kan være udfordrende at præsentere jobåbninger til alle deres medlemmer. Dette skyldes bl.a.:

- At nogle medlemmer ifølge medarbejderne ikke er klar til at blive præsenteret for konkrete jobåbninger.

HVORDAN ARBEJDER A-KASSERNE MED FORMIDLING AF JOBÅBNINGER?

Nogle a-kasser arbejder ikke med jobformidling i traditionel forstand

Det varierer på tværs af de ni a-kasser i forsøget, hvor stort fokus er på jobformidling – dvs. formidling af jobåbninger mellem virksomheder og medlemmer. Tre a-kasser (MA-A, FTF-A og Min-A) arbejder ikke med jobformidling i traditionel forstand. De øvrige a-kasser anvender jobformidling.

Medarbejderne hos de tre a-kasser forklarer, at deres medlemmers kompetencer adskiller sig fra de andre a-kasser i forsøget. De oplever, at deres medlemmer gennem deres uddannelser selv er i stand til at arbejde med deres jobsøgning, dvs. at afsøge markedet for relevante jobopslag, lægge en strategi for jobsøgningen osv. Mange af disse medlemmer har typisk været vant til løbende at søge job og er derfor selv i stand til at finde et nyt job. I de tilfælde hvor disse a-kasser får henvendelser eller jobordrer fra virksomheder, sikrer de, at der udsøges en eller flere ledige med relevante profiler, som gøres opmærksom på jobbet, men dette foregår håndholdt.

Blandt de øvrige a-kasser er der mere kontakt mellem a-kassens medarbejdere og virksomhederne, og medarbejderne siger i interviews, at de får et bedre indblik i, hvad der rører sig i de forskellige brancher, og hvilke kvalifikationer virksomhederne efterspørger.

Nogle a-kasser har organiseret sig sådan, at de har et særligt team, der håndterer kontakten til virksomheder og formidling af job. De ansatte i teamet opsøger og/eller modtager jobordrer fra virksomhederne og kan også udsøge og matche ledige, som har den erfaring og de kompetencer, der efterspørges. Disse a-kasser har implementeret it-systemer til at håndtere forskellige dele af processen. Organiseringen minder om den, der er i mange jobcentre med teams af virksomhedskonsulenter.

Hos andre a-kasser foregår håndteringen af jobordrer fra virksomhederne mindre systematisk og hos de enkelte medarbejdere. Eksempelvis kan kommunikationen om jobåbninger foregå ved at ringe sammen eller i form af en ugentlig mail sendt rundt til medarbejderne. Nogle a-kasser formidler job gennem virksomhedsbesøg og -præsentationer.

Jobformidling sker, hvis der er et match mellem medlemmet og virksomheden

Blandt de resterende a-kasser beskriver medarbejderne, at de formidler jobåbninger, når og hvis det er relevant for både medlemmet og for virksomheden. Medarbejderne vurderer, at det vigtigste ved en jobformidling er at finde et bæredygtigt match mellem medlem og virksomhed, dvs. der hvor medlemmets erfaring og kompetencer matcher virksomhedens behov – et match, der skaber en langvarig ansættelse. Flere medarbejdere giver udtryk for, at de ikke ønsker at 'formidle for formidlingens skyld', og mange medarbejdere har et godt og længerevarende samarbejde med virksomhederne, som de gerne vil værne om.

Flere medarbejdere oplever, at det kan være en udfordring at formidle nogle af de jobåbninger, som virksomhederne henvender sig med. Oplevelsen er, at der stilles store krav til de nye ansatte, fx i form af lang erfaring eller specifikke kompetencer. Medarbejderne giver udtryk for, at nogle virksomheder har et urealistisk billede af, hvilke ansatte de kan tiltrække, især som arbejdsmarkedet ser ud pt. med lav ledighed inden for flere brancher.

Medarbejderne kan i nogle tilfælde aftale med virksomheden at matche medlemmer, der 'næsten' passer til det efterspurte. Men hvis ikke det er muligt, så siger nogle medarbejdere, at de hellere vil vente til der kommer et medlem, der opfylder kravene end at formidle et medlem, der ikke gør. Det handler om at bevare en god relation til og et godt samarbejde med virksomhederne.



Fakta om formidling af jobåbninger i forsøget

Der er ikke konkret krav om, at a-kasserne i forsøget skal foretage jobformidlinger i forsøget. I ansøgningsprocessen er de dog blevet bedt om at forholde sig til, hvordan de vil arbejde med match mellem virksomheder og ledige, herunder hvordan de formidler konkrete og relevante job til medlemmerne inden for a-kassens faglige område. Flere af a-kasserne har opstillet egne mål for jobformidling og har forskellige ambitioner på området.

HVORDAN ARBEJDER A-KASSERNE MED FORMIDLING AF JOBÅBNINGER?

Flere medarbejdere siger i tillæg til denne udfordring, at de bruger tid på at tale med virksomhederne og opfordrer til, at man reducerer søgekriterierne og overvejer, at ansætte medarbejdere, der ikke passer 100 pct. til behovet, men som kan oplæres, kompetenceudvikles mv. i stillingen.

Blandt de medlemmer, der matches til de jodordrer, der kommer ind, kan der være nogle, som ikke ønsker at søge stillingerne. Medarbejderne forsøger da at motivere medlemmet til at søge jobbet, men hvis medlemmet ikke ønsker det, så har medarbejderne generelt tillid til, at medlemmet har en god grund til dette. Flere medarbejdere taler om denne frivillighed som et mindset, der er til stede i a-kasserne.

Der er forskel på a-kassernes egne målsætninger i forhold til jobformidling

Der er ikke konkret krav om, at a-kasserne i forsøget skal foretage jobformidlinger i forsøget, og som det fremgår af tabel 1 nedenfor, har a-kasserne meget forskellige målsætninger for jobformidlinger. Tre a-kasser (FTF-A, MA-A og Min-A) bruger ikke

Tabel 1: Jobformidlinger, 2021

A-kasser	Målsætning for jobformidlinger i 2021	Opnåede jobformidlinger i 2021
3F-A	1.500	1.424
BUPL-A	150	239
Dansk Metal-A	700	993
FOA-A	600	122
FTF-A*	-	-
HK-A	670	503
MA-A*	-	-
Min-A*	-	-
SL-A	200	127

jobformidling i traditionel forstand i forsøget, mens andre har høje målsætninger for antallet af jobformidlinger.

Flere a-kasser beretter i deres statusrapporter, at de er opmærksomme på at få formidlet jobåbninger til deres medlemmer, hvis de får kendskab til ledige stillinger, der matcher de pågældende medlemmers profiler.

Flere a-kasser faciliterer og arbejder med jobformidling på andre måder end den traditionelle jobformidling, fx gennem jobmesser. A-kassernes egne målsætninger går udelukkende på den traditionelle jobformidling.

En enkelt a-kasse skriver, at de har systematiseret deres jobformidling med en digital platform målrettet medlemmerne, som de uddanner deres jobvejledere i at anvende målrettet medlemmerne (HK-A). En anden a-kasse skriver, at de gerne vil udfordre virksomhedernes eventuelle fordomme om nogle typer af deres ledige medlemmer eller snævre krav til kvalifikationer (3F-A). Flere af a-kassernes medarbejdere siger det samme i interviews.

A-kasser med medlemmer fra brancher med lav ledighed har generelt haft et lavere antal jobformidlinger, fordi der ikke har været et stort behov for det blandt deres medlemmer ifølge statusrapporterne (BUPL-A, FOA-A, SL-A, Dansk Metal-A).

En a-kasse beretter desuden, at covid-19 i perioden juli - december 2021 har haft stor betydning for den virksomhedsrettede indsats (BUPL-A). Medlemmernes muligheder for at komme i virksomhedspraktik eller i trainee-forløb er blevet mindsket. A-kassen beretter således, at deres målsætning om antallet af medlemmer i virksomhedsrettede forløb ikke er nået (BUPL-A). I den første årsrapport, der beskrev statusrapporterne for perioden september - december 2020, fremgik det, at dette gjaldt for alle ni a-kasser i forsøget.

HVORDAN ARBEJDER A-KASSERNE MED PRÆSENTATION AF JOB?

Det fremgår af interviews med a-kassernes medarbejdere, at det varierer, om medlemmerne bliver præsenteret for konkrete stillingsopslag og jobåbninger ved samtalerne. Det er tilfældet både på tværs af og inden for de respektive a-kasser.

Flere måder at præsentere konkrete jobåbninger for medlemmerne

Det ses i figur 15 på side 36, at andelen af medlemmer, der oplever at blive præsenteret for stillingsopslag og jobåbninger, varierer meget på tværs af a-kasserne.

Der er forskellige måder at præsentere medlemmer for konkrete stillingsopslag eller jobåbninger. I nogle a-kasser har medarbejderne konkrete stillingsopslag med til samtalerne, andre steder viser medarbejderne jobopslag fra Jobnet på skærmen, mens eksempelvis SL-A har en fysisk opslagstavle med stillingsopslag, som medarbejderne viser medlemmerne under eller umiddelbart efter samtalerne. Herfra kan medlemmerne tage printede stillingsopslag med hjem. Tavlen bruges også til jobformidling, da jobopslag fra samarbejdsvirksomheder også hænges op. Hos HK-A bliver medlemmerne i forsøget systematisk bedt om selv at møde op til CV-samtalen med et eller flere konkrete stillingsopslag.

Mange af a-kasserne i forsøget bruger FagJob*, og platformen anvendes, når der præsenteres og tales om stillingsopslag ved samtalerne. Konkret siger flere medarbejdere, at de som en del af forberedelsen kigger efter relevante opslag på FagJob, som de kan præsentere for medlemmet ved samtalen.

Eksempler på grunde til ikke at præsentere eller tale om konkrete jobåbninger

For de medlemmer, der ikke bliver præsenteret for konkrete stillingsopslag eller jobåbninger, kan det skyldes en række forskellige forhold. I interviews nævner mange medarbejdere, at der er mange medlemmer, der allerede enten har et job på hånden eller har en jobsamtale i kalenderen, når de møder op til samtalen. Her vurderer flere medarbejdere på tværs af a-kasser, at det ikke giver mening at præsentere medlemmerne for stillingsopslag eller jobåbninger. Flere medarbejdere giver også i interviews udtryk for, at mange medlemmer selv er i stand til at finde job, og at det er vigtigt at lade dem gøre det, og medarbejderne vurderer derfor, at der for denne gruppe i mindre grad er behov for at præsentere konkrete job til samtalerne. Dette nævnes især blandt medarbejderne i a-kasser med højtuddannede medlemmer.

I tilfælde hvor medarbejderne ikke præsenterer job til samtalerne, fokuseres der fx i stedet på en strategi for jobsøgningen, hvordan man skriver en god ansøgning, og der rådgives om, hvordan man bruger sit netværk, samt hvilke jobmuligheder der er bredt set på arbejdsmarkedet. Således er der fokus på at understøtte, at medlemmerne udvikler kompetencer til selv at tilrettelægge og varetage egen jobsøgning. Flere medarbejdere italesætter, at det skaber empowerment og er med til at motivere medlemmerne i jobsøgningen, hvilket der er bred enighed om, er det mest bæredygtige på længere sigt.

Sprogudfordringer er en anden hindring for at præsentere konkrete jobåbninger. I de situationer, hvor medlemmet har væsentlige sprogudfordringer, fx taler meget dårligt dansk, er det medarbejdernes vurdering, at der skal en intensiv sprogindsats til, før medlemmet er klar til at blive præsenteret for konkrete stillingsopslag og jobåbninger. I disse tilfælde fokuseres der i samtalen på, hvilke evt. indsatser der skal igangsættes for at hjælpe medlemmet i job på lidt længere sigt.

Kort om rådighed for dagpengemodtagere

For at have ret til dagpenge skal den ledige stå til rådighed for arbejdsmarkedet.

Rådighedspligten betyder, at den ledige skal:

- have bopæl og ophold i Danmark
- være tilmeldt som jobsøgende i jobcenteret
- have oprettet og godkendt et CV
- kunne overtage arbejde med dags varsel
- være aktivt jobsøgende
- deltage i møder og samtaler i a-kassen, jobcenteret eller hos anden aktør
- deltage i aktiviteter og tilbud.

Rådighedsforpligtelsen betyder også, at den ledige ikke må have helbredsmæssige problemer eller andre faktiske eller retlige forhold, som forhindrer medlemmet i at tage imod et arbejde på fuld tid. Det kan eksempelvis skyldes, at man mangler pasningsmulighed til sit barn eller mangler en opholdstilladelse.



HVORDAN ARBEJDER A-KASSERNE MED PRÆSENTATION AF JOB?

Det kan ikke udelukkes, at der findes en række andre grunde til, at medarbejderne vælger ikke at præsentere konkrete jobåbninger og stillingsopslag til samtaler med medlemmerne. Ovenfor er nævnt de grunde, som de interviewede medarbejdere beskriver som eksempler i interviews. Ud fra analysen kan det således *ikke* konkluderes, at den andel, der svarer 'nej' til spørgsmålet om, at de får præsenteret konkrete jobåbninger og stillingsopslag i figur 15, skyldes de grunde, der er nævnt herover.

Forskel på oplevelsen af, om der præsenteres stillingsopslag og jobåbninger ved samtalerne

Resultater fra interviewene viser, at der er forskel mellem medarbejdernes og medlemmernes oplevelse af, om der præsenteres stillingsopslag og jobåbninger ved samtalerne.

Langt de fleste repræsentanter for hovedkontorerne og medarbejderne oplever, at der bliver præsenteret jobåbninger til næsten alle samtaler. De eneste tidspunkter, hvor de ikke vurderer, at de præsenterer jobåbninger, er, hvis medlemmerne enten skal sygemeldes eller er for usikre og overvældet over at være blevet ledig, til at medarbejderne vurderer, at det giver mening at præsentere dem for jobåbninger.

Kun få af de interviewede medlemmer giver udtryk for, at medarbejderne præsenterer stillingsopslag og jobåbninger ved samtalerne. Denne tendens ses også i resultaterne fra tilfredshedsundersøgelsen, hvor 44 pct. af forsøgsdeltagerne svarer, at de ved samtalerne bliver præsenteret for stillingsopslag og jobåbninger, de kan søge nu og her, jf. figur 15 næste side.

Resultaterne fra interviews med medlemmer viser dog, at flere af medlemmerne har oplevet, at de i forløbet hos a-kasserne får tilsendt mails og/eller får besked gennem FagJob om relevante stillingsopslag, og nogle medlemmer har oplevet at blive ringet op af medarbejderen mellem samtalerne, hvor medarbejderen nævner specifikke jobåbninger, som medlemmet kan søge.

Ledigheden blandt medlemmer inden for flere af de fagområder, der dækkes af a-kasserne i forsøget, er meget lav. Eksempelvis har BUPL-A oplevet en ledighed på

under 1 pct. BUPL-A fortæller i den forbindelse fx, at over halvdelen af deres medlemmer allerede har et job på hånden ved første samtale i a-kassen. Dansk Metal-A fortæller, at over 60 pct. har haft et job inden CV-samtalen i nogle perioder. I disse tilfælde oplever hverken medlemmerne eller medarbejderne, at det giver mening, at tale om konkrete stillingsopslag eller jobåbninger.



HVORDAN ARBEJDER A-KASSERNE MED PRÆSENTATION AF JOB?

Tilfredshedsundersøgelsen viser, at en højere andel blandt forsøgsdeltagerne er enige i, at de ved samtalerne blev præsenteret for stillingsopslag og jobåbninger, de kunne søge nu og her, end blandt dagpengemodtagerne der ikke er i forsøget. Sådan var det også i efterårets tilfredshedsmåling.

Således:

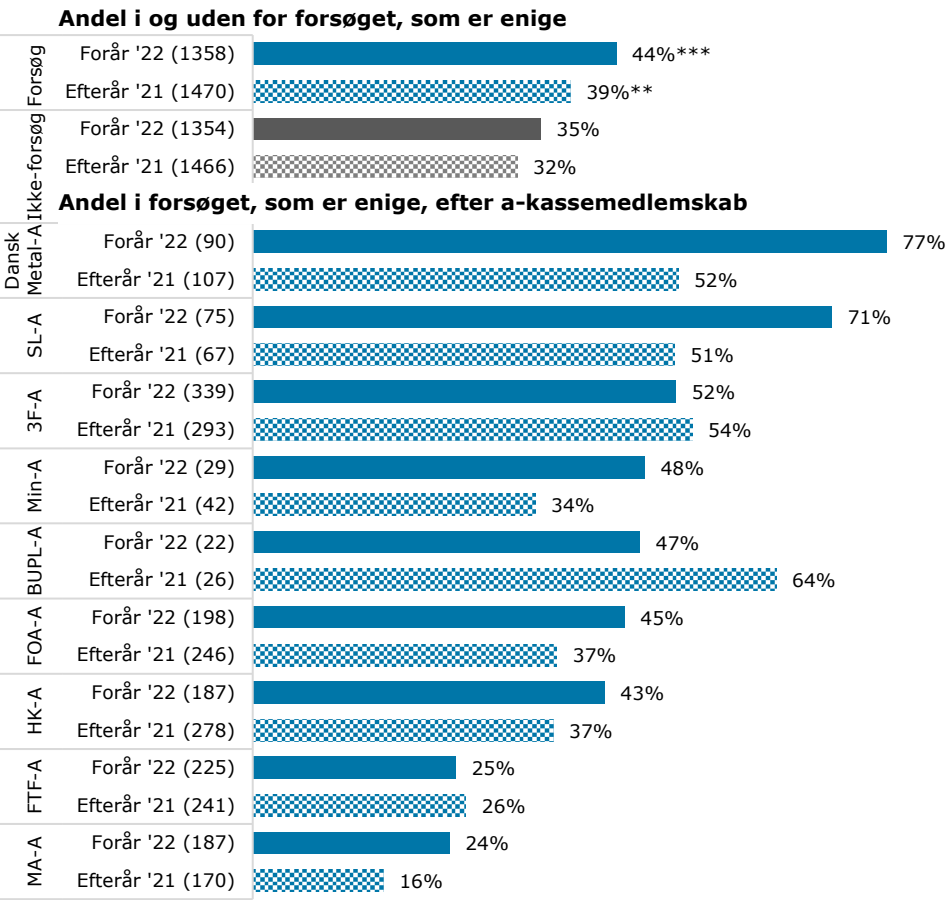
- Er 44 pct. af forsøgsdeltagerne enige eller meget enige, mens det er 35 pct. af ikke-forsøgsdeltagerne.
- Er forskellen i andelen af enige i de to grupper 9 procentpoint, og forskellen er signifikant.
- Varierer andelen af tilfredse forsøgsdeltagere på tværs af a-kasser med 53 procentpoint – fra 24 pct. i MA-A til 77 pct. i Dansk Metal-A.
- Er andelen af enige siden efterårets måling steget med 5 procentpoint for forsøgsdeltagerne, mens andelen er steget med 3 procentpoint for ikke-forsøgsdeltagerne. Stigningerne er signifikante.

Samtidig oplever tre ud af fire (73 pct.) af forsøgsdeltagerne, at de stillingsopslag og jobåbninger, som a-kassen præsenterede dem for, var relevante for deres jobsøgning, jf. tabel 12 i bilaget. Den tilsvarende andel blandt ikke-forsøgsdeltagere er 61 pct.

Forsøgsdeltagerne bliver spurgt, om de er enige på baggrund af samtalerne i a-kassen, mens ikke-forsøgsdeltagerne bliver spurgt, om de er enige på baggrund af samtalerne i jobcenteret.

Resultaterne med lille antal respondenter (n) bør fortolkes med forsigtighed.

Figur 15: Ved samtalerne blev jeg præsenteret for stillingsopslag og jobåbninger, jeg kunne søge nu og her



AFSNIT 6

Indsatser for at få
medlemmerne i job

INDSATSER FOR AT FÅ MEDLEMMERNE I JOB

Indhold

Fokus i dette afsnit er på indsatser for at få medlemmerne i job. Afsnittet belyser, hvilke indsatser a-kasserne gør brug af og hvilke medarbejderne og medlemmerne vurderer, er de mest virkningsfulde i forhold til at komme i job. Det beskrives også, hvordan a-kasserne bruger seks ugers jobrettet uddannelse i ledighedsperioden. Datagrundlaget består af tværgående pointer fra fokusgruppeinterviews samt resultater fra de monitoreringsdata og den halvårige tilfredshedsundersøgelse, som STAR indsamler og leverer til Rambøll. De tværgående konklusioner fra a-kassernes seneste statusrapporter til STAR bekræfter konklusionerne fra de gennemførte interviews i dette afsnit.

Hovedpointer fra interviews

- Seks ud af ni a-kasser tilrettelægger indsatsforløbet for deres medlemmer individuelt i et samarbejde mellem medarbejder og medlem.
- Tre ud af ni a-kasser har en struktureret tilgang til tilrettelæggelsen af indsatsforløbet, hvor de tilbyder medlemmerne en foruddefineret pakke af indsatser på baggrund af profilafklaringen.
- Medarbejderne fremhæver CV- og ansøgningsworkshops, seniorkurser, virksomhedspraktik, virksomhedsbesøg og -oplæg samt ekstra samtaler i et intensivt forløb som de mest virkningsfulde indsatser for at få medlemmerne tættere på job.
- Seks ugers jobrettet uddannelse bruges forskelligt af a-kasserne. 3F-A og Dansk Metal-A tilbyder som udgangspunkt seks ugers jobrettet uddannelse til alle deres medlemmer, mens de resterende a-kasser bruger indsatsen som en del af medlemmets indsatspakke sent i ledighedsforløbet.

Hovedpointer fra monitoreringsdata

- I perioden september 2020 - januar 2022 har 552 personer påbegyndt et LAB-tilbud i forsøget.
- Godt halvdelen (55 pct.) starter i vejledning og opkvalificering (306 personer), 31 pct. starter i seks ugers jobrettet uddannelse (170 personer), mens 13 pct. starter i virksomhedspraktik (73 personer).
- Få påbegynder løntilskud (<5) eller rådighedsafprøvende tilbud (<5).



Tværgående oplevede udfordringer fra fokusgruppeinterviews

- Medarbejderne i nogle lokalafdelinger oplever, at det ofte tager lang tid at få indsatser bevilget af jobcenteret. Medarbejderne vurderer, at dette går ud over de medlemmer, der ellers kunne have fået en virkningsfuld indsats tidligere i ledighedsforløbet.*

Fakta om indsatser for at få medlemmer i job i forsøget

Forsøgsdeltagere, der modtager kontaktforløbet i en af de ni a-kasser i forsøget, kan også bevilges aktive indsatser i form af tilbud, fx virksomhedspraktik, ligesom dagpengemodtagere der modtager det normale kontaktforløb (normalindsatsen). Det er fortsat kommunerne, der bevilger indsatser efter Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. I praksis skal a-kassen derfor kontakte kommunen om muligheden for et aktivt tilbud til de forsøgsdeltagere, hvor a-kassen vurderer, at det kan være relevant. Kommunen skal derefter tage stilling til, om tilbuddet kan bevilges, og godkende bevillingen.

Ud over LAB-indsatser har a-kasserne en række egne indsatser, de tilbyder forsøgsdeltagerne. Mange af disse indsatser kan a-kassen også vælge at tilbyde deres øvrige medlemmer, så det er reelt set ikke et forsøgselement.

HVORDAN ARBEJDER A-KASSERNE MED INDSATSER TIL MEDLEMMERNE?

A-kasserne tilrettelægger indsatsforløbet individuelt

For seks ud af ni a-kasser i forsøget gælder det, at indsatsforløbet for medlemmet er individuelt tilrettelagt i et samarbejde mellem medarbejder og medlem. De tre resterende a-kasser (Dansk Metal-A, HK-A, 3F-A) har en mere struktureret tilgang til arbejde med indsatser til medlemmerne.

Dansk Metal-A tildeler et medlem en foruddefineret pakke af indsatser på baggrund af profilafklaringen, dvs. både profilafklaringsværktøjet* og medarbejderens vurdering af medlemmet. Indholdet i forløbene er fastsat på forhånd, dog kan der foretages justeringer på baggrund af en individuel vurdering. HK-A har en lignende model, men hvor de medlemmer, medarbejderne i profilafklaringen vurderer til at være i risiko for langtidsledighed, får et individuelt tilrettelagt forløb. 3F arbejder struktureret på den måde, at de som standard tilbyder forberedende voksenundervisning (FVU) til alle medlemmer, der bliver ledige, så de kan bruge ledighedsperioden på at opkvalificere deres kompetencer.

Medarbejdere og medlemmer fremhæver fem virkningsfulde indsatser

Både medarbejdere og medlemmer giver udtryk for, at nogle indsatser fremmer muligheden for at komme i job eller tættere på job mere end andre. De fremhæver fem eksempler**:

- CV- og ansøgningsworkshops
- Seniorkurser
- Virksomhedspraktik
- Virksomhedsbesøg og -oplæg
- Ekstra samtaler i et intensivt forløb.

Det beskrives nærmere i det følgende, hvorfor netop disse indsatser får medlemmerne i job.

Både medarbejdere og medlemmer fremhæver i interviewene, at a-kassernes forskellige *workshops* gør en stor forskel for medlemmernes jobsøgning. Især fremhæves CV-workshops og workshops med fokus på at skrive en god ansøgning som virkningsfulde. Medarbejderne fortæller, at både de fysiske workshops og workshops konverteret til

webinarer pga. covid-19 er populære, og der er konsensus om, at de er med til at få medlemmerne i job, fordi medlemmerne bliver bedre til at skrive både ansøgninger og målrette deres CV.

Flere medarbejdere nævner de respektive *seniorkurser*, som de fleste a-kasser tilbyder til medlemmer over 50 år. Kurserne er håndholdte og indholdet varierer meget, men kurserne vurderes som virkningsfulde i forhold til at få målgruppen tættere på job.

Virksomhedspraktik bliver af mange medarbejdere beskrevet som en virkningsfuld indsats til at få medlemmer i job. Blandt andet beskriver flere medarbejdere, at virksomhedspraktik hjælper de medlemmer, der ønsker at skifte branche med at prøve et job af i den 'nye' branche. Samtidig siger nogle medarbejdere, at virksomhedspraktik er godt til at hjælpe dimittender ind på arbejdsmarkedet. A-kassernes medarbejdere siger dog samtidig, at det er en udfordring at tilbyde virksomhedspraktik til medlemmerne, fordi jobcenteret skal godkende indsatsen. Nogle a-kasser bruger derfor virksomhedspraktik i mindre grad. Medlemmerne vurderer virksomhedspraktik som virkningsfuldt, fordi et praktikforløb giver dem mulighed for at vise en kommende arbejdsgiver, hvilke kompetencer de har.

Medarbejderne oplever, at *virksomhedsbesøg* og *-oplæg* bidrager til at få dem i job, da medlemmet kommer ud og ser en arbejdsplads med egne øjne. Det giver medlemmerne et indblik i den specifikke virksomhed og branche. Samtidig kan disse besøg afføde konkrete formidlinger af jobåbninger.

De fleste a-kasser giver deres medlemmer mulighed for *ekstra samtaler*. Dette kan fx blot være en opfølgende samtale over telefonen. Det skaber en tættere kontakt med medlemmet, og dermed får medarbejderen større kendskab til medlemmet, hvilket skaber bedre forudsætninger for rådgivning og vejledning af medlemmet. Det intensive samtaleforløb og den tætte kontakt vurderes af flere medarbejdere som særligt virkningsfuldt.

Yderligere fylder *danskundervisning* meget, da mange a-kasser giver udtryk for, at en del af deres medlemmer er så dårlige til dansk, at sprogkurser er nødvendige, inden medlemmerne kan blive præsenteret for konkrete jobåbninger eller få formidlet et job.

HVORDAN ARBEJDER A-KASSERNE MED INDSATSER TIL MEDLEMMERNE?

Forsøgsdeltagerne er tilfredse med de indsatser, de har modtaget
Resultaterne fra tilfredshedsundersøgelsen viser, at næsten tre ud af fire (73 pct.) af forsøgsdeltagerne samlet set er tilfredse med de tilbud og/eller aktiviteter, de har deltaget i, jf. tabel 27 i bilaget. Det samme gør sig gældende for 64 pct. af ikke-forsøgsdeltagerne.

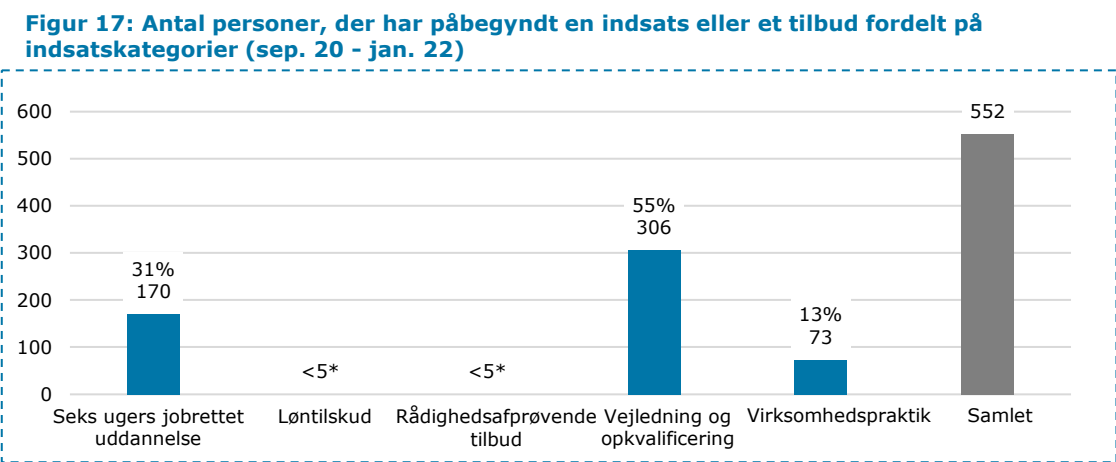
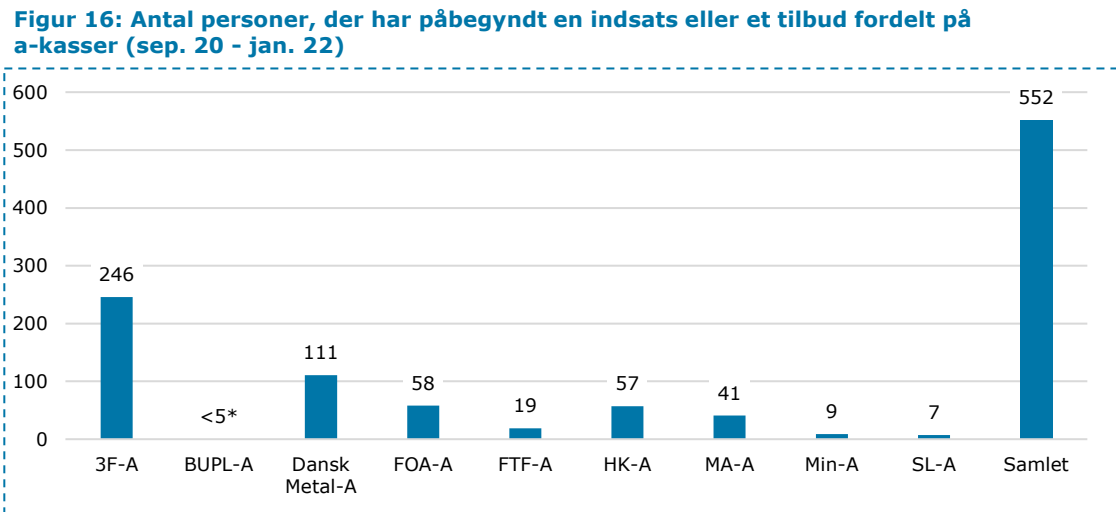
Yderligere oplever 64 pct. af forsøgsdeltagerne ifølge tilfredshedsundersøgelsen, at de tilbud og aktiviteter, de har deltaget i, har bidraget positivt til deres jobmuligheder, jf. tabel 26 i bilaget. Blandt ikke-forsøgsdeltagerne er det knap så mange (59 pct.), der oplever dette.

Seks ugers jobrettet uddannelse og vejledning og opkvalificering er de mest brugte indsatser
Opgørelser baseret på STARs monitoreringsdata viser, at seks ugers jobrettet uddannelse samt vejledning og opkvalificering er de indsatser, som bruges mest i forsøget. Mange af de indsatser, som a-kasserne tilbyder deres medlemmer, fx workshops, indgår dog ikke i monitoreringsdataene og fremgår derfor ikke af figurerne.

HOVEDPUNKTER FRA MONITORERING AF INDSATSER

- I perioden september 2020 - januar 2022 har 552 personer påbegyndt et LAB-tilbud i forsøget.
- Hos 3F-A har 246 personer påbegyndt et LAB-tilbud, mens det er <5 personer hos BUPL-A. Dette skal ses i sammenhæng med, at 3F-A har flest forsøgsdeltagere, og at ledigheden varierer på tværs af brancher i perioden.
- Godt halvdelen (55 pct.) af de personer, der påbegynder et LAB-tilbud, starter i vejledning og opkvalificering (306 personer), 31 pct. er i seks ugers jobrettet uddannelse (170 personer), mens 13 pct. er i virksomhedspraktik (73 personer).
- Få påbegynder løntilskud (<5) eller rådgivningsafprøvende tilbud (<5).

Resultater med lavt antal deltagere bør fortolkes med forsigtighed.



HVORDAN ARBEJDER A-KASSERNE MED SEKS UGERS JOBRETTET UDDANNELSE TIL MEDLEMMERNE?

Ud over de kortere indsatser beskrevet på forrige side giver a-kasserne flere medlemmer seks ugers jobrettet uddannelse. I nogle a-kasser har meget få medlemmer ret til et sådant forløb, mens det i andre a-kasser er en høj andel af deres medlemmer, der har ret til et forløb. Derfor bruger a-kasserne disse uddannelsesforløb meget forskelligt.

Især 3F-A og Dansk Metal-A ser seks ugers jobrettet uddannelse som en rettighed for deres medlemmer, og de anbefaler forløbene til så mange medlemmer som muligt.* Medarbejdere fra 3F-A beskriver, at de vejleder deres medlemmer til at tage imod et uddannelsesløft lige fra den første samtale. Blandt andet anbefaler de seks ugers jobrettet uddannelse til alle de medlemmer, der har ret til det. Denne tilgang kan også ses i brugen af seks ugers jobrettet uddannelse, hvor 3F-A og Dansk Metal-A tilsammen har givet indsatsen til 158 medlemmer i perioden september 2020 - januar 2022, mens de resterende syv a-kasser tilsammen har givet den til 12 medlemmer i samme periode (opgørelser fra STARs monitoreringsdata – ikke vist).

Med undtagelse af 3F-A og Dansk Metal-A bruger a-kasserne først seks ugers jobrettet uddannelse som en del af medlemmets indsattpakke senere i ledighedsforløbet. Medarbejderne giver udtryk for, at det er vigtigere for medlemmet at komme i job, og seks ugers jobrettet uddannelse bruges først, hvis det ikke umiddelbart lykkes for medlemmet at komme i job.

Samtidig pointerer nogle medarbejdere og medlemmer, at ventetiden (medlemmer skal have været ledige i fem uger for at modtage indsatsen) gør, at forløbene ikke længere er relevante.

De medlemmer, der modtager seks ugers jobrettet uddannelse, oplever, at forløbene giver god mening for dem, og i interviews fremhæver de især værdien af forløbene i forbindelse med brancheskifte. Forløbene er med til at give medlemmerne det uddannelsesløft, der ofte er nødvendigt for at skifte branche.

3F adskiller sig fra de andre a-kasser i deres syn på indsatser til medlemmerne. 3F tilbyder blandt andet almene kompetenceløft i form af forberedende voksenundervisning (FVU) til alle deres medlemmer, og det er medarbejdernes opfattelse, at mange medlemmer taget imod dette tilbud. A-kasserne tilbyder FVU gennem VUC eller AOF, og jobcenteret skal ikke godkende disse forløb.



AFSNIT 7

Opsigelsesperioden

OPSIGELSESPERIODEN

Indhold

Dette afsnit har fokus på indsatser i opsigelsesperioden. Personer i opsigelsesperioden inkluderer medlemmer, der er blevet sagt op eller selv har sagt op og endnu ikke er begyndt at modtage dagpenge, og medlemmer, der snart dimitterer. Afsnittet præsenterer, hvordan og i hvor stort omfang a-kasserne arbejder med deres medlemmer i opsigelsesperioden, samt hvilke udfordringer de oplever i forbindelse hermed. Derudover belyses, hvordan dagpengemodtagerne oplever kontakten til a-kassen i opsigelsesperioden. Datagrundlaget består af tværgående pointer fra både fokusgruppeinterviews og a-kassernes seneste statusrapporter samt resultater fra den halvårslige tilfredshedsundersøgelse, som STAR indsamler og leverer til Rambøll. Det bemærkes, at a-kasserne i opsigelsesperioden ikke har mulighed for at skelne mellem, hvilke medlemmer der bliver hhv. forsøgsdeltagere og ikke-forsøgsdeltagere. Alle medlemmer bliver derfor tilbudt den samme indsats i opsigelsesperioden.

Hovedpointer fra interviews

- A-kasserne har kun kontakt til en mindre andel af deres medlemmer i opsigelsesperioden. Det skyldes, at det er en udfordring at identificere, hvem de er.
- Ingen af a-kasserne i forsøget registrerer systematisk, hvor mange medlemmer de har kontakt til i opsigelsesperioden, eller hvor mange der går i job igen i opsigelsesperioden. Flere a-kasser fortæller, at de arbejder med at kunne registrere fremadrettet.
- Flere a-kasser har særligt fokus på at kontakte medlemmer, som snart dimitterer, men det har været sværere under covid-19, fordi man ikke har kunnet besøge uddannelsesinstitutionerne fysisk.

Hovedpointer fra tilfredshedsundersøgelsen

- Seks ud af ti dagpengemodtagere i og uden for forsøget er tilfredse med den jobrettede vejledning og hjælp, de har modtaget fra deres a-kasse i opsigelsesperioden.

Tværgående oplevede udfordringer fra fokusgruppeinterviews

For alle a-kasser i forsøget er det en stor udfordring at identificere medlemmer, der er blevet opsagt eller selv har sagt deres job op – og hvornår det er sket – samt at vide, hvornår medlemmer under uddannelse dimitterer. Det skyldes bl.a., at:

- A-kasserne ikke automatisk får besked, når et medlem er blevet sagt op, selv har sagt op eller snart dimitterer. Medarbejderne beskriver, at GDPR-lovgivning hindrer, at der kan videresendes oplysninger, fx fra fagforeninger eller skoler til a-kassen.
- Det er kun få forsøgsdeltagere, som selv henvender sig til deres a-kasse i opsigelsesperioden for at få vejledning.
- Det er a-kassernes oplevelse, at medlemmerne ikke har viden om de tilbud, a-kasserne har til deres medlemmer i opsigelsesperioden.

Dermed er det svært at planlægge indsatsen i opsigelsesperioden.



HVORDAN ARBEJDER A-KASSERNE I OPSIGELSESPERIODEN?

A-kasserne har svært ved at identificere medlemmer i opsigelsesperioden

For alle a-kasser i forsøget er det en stor udfordring at identificere medlemmer, der er blevet opsagt eller selv har opsagt deres job – og hvornår det er sket – samt at vide, hvornår medlemmer under uddannelse dimitterer. A-kasserne får ikke automatisk besked, når deres medlemmer står uden arbejde eller snart bliver færdiguddannet. Dermed er det svært at planlægge indsatsen i opsigelsesperioden.

Medarbejderne siger i interviews, at mange medlemmer ikke kontakter deres a-kasse før i slutningen af opsigelsesperioden, eller når der skal søges om dagpenge. For opsagte medlemmer, der også er i fagforening, er det ofte tillidsmanden, der har kontakten. Grundet GDPR-regler må fagforeningen som udgangspunkt ikke videregive medlemmernes oplysninger til a-kassen.

Flere medarbejdere siger i interviews, at medlemmerne generelt mangler kendskab til muligheden for samtaler og tilbud fra a-kassen i opsigelsesperioden.

De interviewede medlemmer fortæller, at de ingen eller lidt kontakt havde med deres a-kasse i opsigelsesperioden. Sidstnævnte kan opdeles i to grupper:

- Medlemmer, der giver udtryk for, at de ikke har haft behov for kontakt med deres a-kasse, og som selv ville opsøge a-kassen, hvis de havde haft behov for rådgivning eller information.
- Medlemmer, der giver udtryk for, at gerne ville have haft mere kontakt med deres a-kasse i opsigelsesperioden, fordi de gerne ville have haft vejledning om at søge job i opsigelsesperioden og derudover savnede information og sparring om arbejdsmarkedet i deres branche. Denne gruppe ser gerne, at a-kassen havde taget kontakt til dem.

Der er forskel på, hvor meget kontakt medlemmer og medarbejdere i interviews giver udtryk for, at medlemmerne har med a-kassen i opsigelsesperioden, og på resultaterne fra tilfredshedsundersøgelsen. I tilfredshedsundersøgelsen svarer lidt over halvdelen (52 pct.) af forsøgsdeltagerne 'ja' til, at de har haft kontakt med en medarbejder fra deres a-kasse i opsigelsesperioden, jf. tabel 10 i bilaget.

Forskel på tværs af a-kasser på antal kontakter i opsigelsesperioden

Det er stor forskel på, hvor mange af medlemmerne i opsigelsesperioden de enkelte a-kasser er i kontakt med. Tre a-kasser beskriver i deres statusrapporter, at der har været en stigning i antallet af samtaler med medlemmer i opsigelsesperioden relativt til antallet af ledige i branchen (3F-A, BUPL-A, FTF-A). Tre andre a-kasser beskriver et fald i andelen, eller at de ikke har nået deres mål om omfanget af kontakt med deres medlemmer i opsigelsesperioden (FOA-A, SL-A, MA-A).

A-kasserne fortæller i øvrigt også, at de ikke systematisk dokumenterer alle de samtaler, der afholdes med medlemmer i opsigelsesperioden. Flere a-kasser fortæller dog, at de fremadrettet vil arbejde på at registrere systematisk.

I interviews fortæller medarbejdere, at de ikke arbejder ud fra en fast model eller struktur, når de får kontakt med et medlem i opsigelsesperioden. Medarbejdere fortæller, at de har fokus på det enkelte medlems behov og konkrete situation i opsigelsesperioden. Eksempelvis kan et medlem have behov for at blive beroliget efter at være blevet opsagt eller for at drøfte fremtidige jobmuligheder.

A-kasserne arbejder med flere initiativer for at nå ud til medlemmer i opsigelsesperioden

Fire a-kasser (Dansk Metal-A, BUPL-A, MA-A og 3F-A) beskriver i interviews og i deres statusrapporter, at de har iværksat initiativer for at nå ud til flere medlemmer i opsigelsesperioden. Eksempelvis kontakt og samarbejde med relevante fagforeninger, virksomhedsejere, tillidsrepræsentanter samt udsendelsen af nyhedsbreve og foldere. Især snitflader og samarbejder med relevante fagforeninger nævnes af flere i interviews som et fokusområde.

HVORDAN ARBEJDER A-KASSERNE I OPSIGELSESPERIODEN?



Tre a-kasser (FTF-A, MA-A og HK-A) skriver i deres statusrapporter, at de har iværksat initiativer for at etablere samarbejder med faglige organisationer, så opsagte medlemmer bliver gjort opmærksomme på muligheden for et møde med a-kassen hurtigere end ellers (inden for rammerne af GDPR-reglerne). To andre a-kasser beskriver i deres statusrapporter, at de har etableret kontakt til relevante tillidsrepræsentanter og opfordret dem til at kontakte fagforeningen ved større afskedigelser (3F-A og Dansk Metal-A). Dette sker eksempelvis inden for områder, hvor der er længere opsigelsesvarsler.

Indsatsen i opsigelsesperioden gør en positiv forskel for medlemmerne

Medarbejderne siger i interviews, at de oplever, at de understøtter de medlemmer, de har kontakt med i opsigelsesperioden til at komme i job. Flere medlemmer undgår helt at blive ledige, før de starter i et nyt job (ingen a-kasser har dog opgørelser over dette).

Godt seks ud af ti forsøgsdeltagere (62 pct.) er 'tilfredse' eller 'meget tilfredse' med den jobrettede vejledning og hjælp, de har modtaget fra deres a-kasse i opsigelsesperioden, jf. figur 18 næste side.

Knap halvdelen (47 pct.) af de forsøgsdeltagere, som har haft kontakt med deres a-kasse i opsigelsesperioden, svarer i tilfredshedsundersøgelsen 'ja' til, at deres a-kasse præsenterede dem for stillingsopslag, de kunne søge nu og her, jf. tabel 11 i bilaget. Af de 47 pct. oplever tre ud af fire (74 pct.), at stillingsopslagene var relevante for deres jobsøgning, jf. tabel 12 i bilaget.

Flere a-kasser har særligt fokus på dimittender

Flere a-kasser oplyser i deres statusrapporter, at de har afholdt særlige aktiviteter målrettet kommende dimittender (BUPL-A, FOA-A, FTF-A og MA-A). Tre af a-kasserne (BUPL-A, FOA-A og FTF-A) har eksempelvis flyttet arrangementer fra a-kassens lokaler til uddannelsesinstitutionerne, hvilket ifølge a-kasserne selv har styrket kontakten til dimittenderne. A-kasserne har dog ikke kunnet flytte lige så mange arrangementer ud, som de har ønsket pga. covid-19-restriktionerne.

Fakta om opsigelsesperioden i forsøget

Som led i forsøget har de ni a-kasser forpligtet sig til at tilbyde en indsats i opsigelsesperioden til forsøgsdeltagerne. Der er dog ikke særskilt krav i forsøget til, hvordan a-kasserne skal gribe denne opgave an, og de har derfor sat egne mål for dette arbejde.



HVORDAN OPLEVER MEDLEMMERNE VEJLEDNINGEN OG HJÆLPEN I OPSIGELSESPERIODEN?

Tilfredshedsundersøgelsen viser, at godt seks ud af ti dagpengemodtagere i og uden for forsøget er tilfredse med den jobrettede vejledning og hjælp, de har modtaget fra deres a-kasse i opsigelsesperioden. Sådan var det også i efterårets tilfredshedsmåling.

Således:

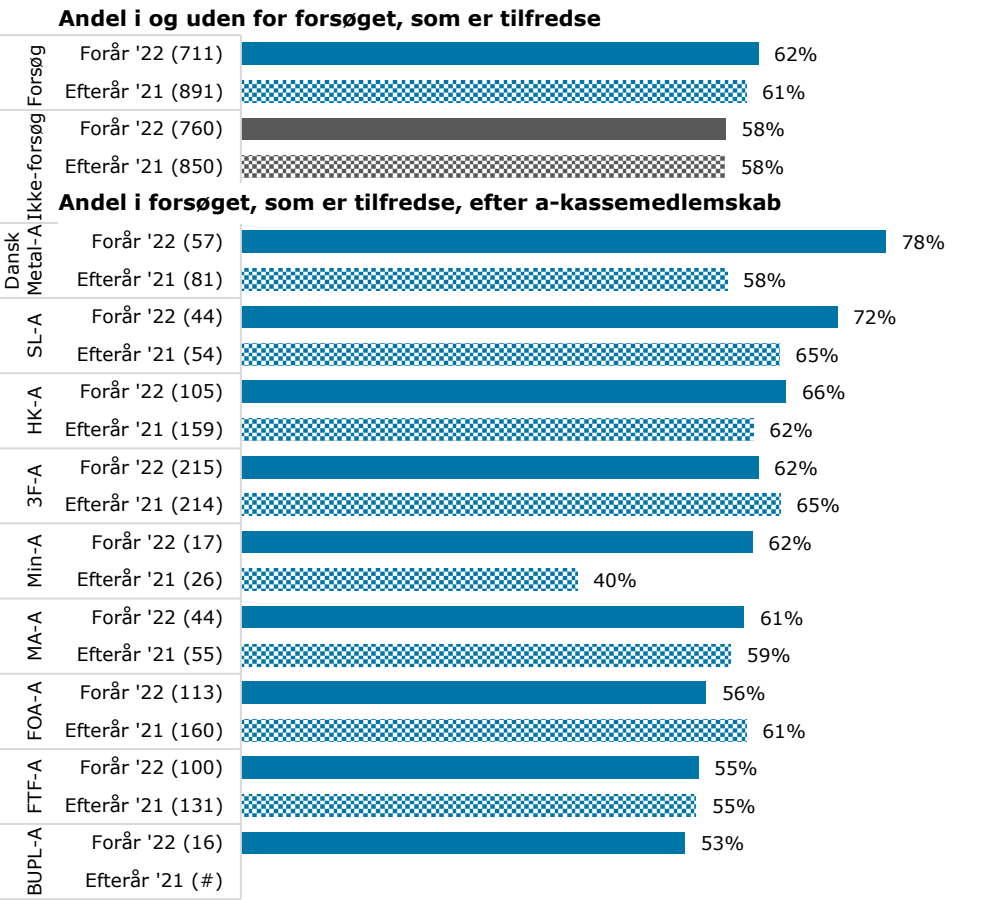
- Er 62 pct. af forsøgsdeltagerne tilfredse eller meget tilfredse, mens det er 58 pct. af ikke-forsøgsdeltagerne.
- Er der ikke signifikant forskel mellem tilfredsheden i de to grupper.
- Varierer andelen af tilfredse forsøgsdeltagere på tværs af a-kasser med 25 pct. point – fra 53 pct. i BUP-L-A til 78 pct. i Dansk Metal-A.
- Er andelen af tilfredse siden efterårets måling steget med 1 procentpoint for forsøgsdeltagerne (ikke-signifikant), mens den er uændret for ikke-forsøgsdeltagerne.

Bemærk, at både borgere i og uden for forsøget bliver spurgt om den jobrettede vejledning og hjælp, de har fået i deres a-kasse i opsigelsesperioden (uanset a-kassemedlemskab).

Bemærk også, at jobcentrene ikke tilbyder en indsats til borgere i opsigelsesperioden, da de ikke har hjemmel til det. Som en del af dette forsøg tilbyder a-kasserne jobrettet vejledning og hjælp til deres medlemmer i opsigelsesperioden. Der er dermed ikke forskel på den indsats, borgerne modtager i og uden for forsøget.

Resultaterne med lille antal respondenter (n) bør fortolkes med forsigtighed.

Figur 18: Hvor tilfreds er du med den jobrettede vejledning og hjælp, du har fået fra din a-kasse i opsigelsesperioden?



AFSNIT 8

Profilafklaringsværktøj

PROFILAFKLARINGSVÆRKTØJ

Indhold

Fokus i dette afsnit er på profilafklaringsværktøj. Afsnittet belyser, hvordan a-kasserne arbejder med deres eget eller STARs profilafklaringsværktøj* til at afklare, om medlemmer er i risiko for at blive ledige i længere tid, og hvordan resultaterne bruges i tilrettelæggelsen af indsatsen mod job. Datagrundlaget består af tværgående pointer fra både fokusgruppeinterviews og a-kassernes seneste statusrapporter.

Hovedpointer

- Seks a-kasser anvender STARs profilafklaringsværktøj, mens de resterende 3 a-kasser har udviklet deres eget værktøj til afklaring af, om medlemmer i forsøget er i risiko for langtidsledighed eller ej.
- Hos de a-kasser, der anvender STARs værktøj, er der stor variation i andelen af medlemmer, der udfylder skemaet før første samtale.
- Resultaterne fra profilafklaringsværktøjet står ikke alene i vurderingen af, om medlemmer er i risiko for langtidsledighed. Resultatet indgår som et element, der supplerer en samlet faglig vurdering af det enkelte medlem på baggrund af den første samtale.
- Flere medarbejdere bruger resultaterne fra profilafklaringsværktøjet som et dialogværktøj til at tale med medlemmet om hans/hendes situation og muligheder på arbejdsmarkedet, fx hvis medlemmet selv forventer, at der går lang tid, inden han/hun er tilbage i job.

Fakta om profilafklaringsværktøj i forsøget

STAR har indtil marts 2022 haft et profilafklaringsværktøj, der både bestod af et forberedelsesskema og en statistisk risikovurdering af risiko for langtidsledighed for nylidige dagpengemodtagere. Den statistiske risikovurdering blev dannet p.b.a. borgerens udfyldelse af forberedelsesskemaet og relevante registerdata. I den periode evalueringen dækker over, har begge dele været tilgængelige for a-kasserne i forsøget. Derudover kan a-kasserne i forsøget bruge deres eget profilafklaringsværktøj.

STAR har i marts 2022 lukket den statistiske del af profilafklaringsværktøjet. Lukningen betyder, at der ikke længere beregnes en statistisk risikoscore for langtidsledighed for borgerne. Forberedelsesskemaet er fortsat tilgængeligt på Jobnet og kan benyttes som afklarings- og dialogværktøj for både sagsbehandlere og borgere.

De ni a-kasser i forsøget skal i forbindelse med visitering af forsøgsdeltagerne til forsøget afklare, om borgeren vurderes at være i risiko for langtidsledighed og vil have gavn af at overgå til et tidligt kontaktforløb i kommunen. Som en del af a-kassernes grundlag for at vurdere, om forsøgsdeltageren bør overgå til kommunen, kan a-kassen enten vælge at bruge STARs værktøj, jf. ovenfor, eller deres eget udviklede værktøj.

HVORDAN ARBEJDER A-KASSERNE MED PROFILAFKLARINGSVÆRKTØJ?

Flest a-kasser i forsøget bruger STARs profilafklaringsværktøj

De ni a-kasser i forsøgsprojektet kan selv vælge, om de vil anvende STARs profileringsværktøj eller deres eget. Seks a-kasser anvender STARs værktøj (FTF-A*, MA-A, BUPL-A, SL-A, HK-A, Min-A), mens tre har udviklet og anvender deres eget profileringsværktøj (3F-A, FOA-A, Dansk Metal-A).

I interviews oplyser seks a-kasser (FTF-A, MA-A, BUPL-A, SL-A, HK-A, Min-A) eksplicit, at de opfordrer medlemmerne til at udfylde forberedelsesskemaet i profileringsværktøjet forud for den første samtale. Det varierer, hvor tydeligt a-kasserne kommunikerer, at det er frivilligt for medlemmerne at udfylde forberedelsesskemaet. Dertil beskriver en a-kasse (3F-A) i deres seneste statusrapport og i interviews, at de præsenterer deres medlemmer for profilafklaringsværktøjet i den første samtale og herefter udfylder og drøfter, hvis medlemmet har givet samtykke til at udfylde skemaet (og ikke har udfyldt det inden).

Otte ud af ni a-kasser (alle undtagen MA-A) beskriver profilafklaringen af deres medlemmer i de seneste statusrapporter.

Stor forskel på andelen af medlemmer, der udfylder forberedelsesskemaet

Hos de a-kasser, der profilafklarer medlemmerne på baggrund af STARs profilafklaringsværktøj, er der stor variation i andelen af medlemmer, der udfylder forberedelsesskemaet før første samtale. Flere medarbejdere giver i interviews udtryk for, at skemaet er frivilligt at udfylde, og derfor vælger mange medlemmer ikke at udfylde det.

Få a-kasser oplyser i deres statusrapporter, hvor stor en andel af deres medlemmer, der udfylder skemaet. Blandt de a-kasser, som beskriver det, er der stor forskel på andelen, fra at stort set alle medlemmer i forsøget udfylder det til under 1/3. Medarbejdere i andre a-kasser siger, at det langt fra er alle, der udfylder forberedelsesskemaet før den første samtale. De har dog ikke mulighed for at sætte tal på andelen.

I de fleste af de tilfælde, hvor medlemmerne ikke har svaret på spørgsmålene forud for den første samtale, udfylder medarbejderne spørgeskemaet sammen med medlemmet i løbet af samtalen. Det giver samtidig anledning til en fælles dialog om, hvilke tanker

medlemmet selv har gjort om sin jobsituation. En a-kasse (SL-A) oplyser i den seneste statusrapport, at resultaterne fra profilafklaringen ikke tilfører nogen afgørende merværdi til samtalen med medlemmet. Derfor udfylder deres medarbejdere ikke skemaet med medlemmet under første samtale, hvis det mangler at blive udfyldt.

Resultater fra profilafklaringen er et element i en samlet faglig vurdering

I interviews giver flere medarbejdere udtryk for, at de som forberedelse orienterer sig i besvarelsen forud for den første samtale og kan derved identificere eventuelle opmærksomhedspunkter, som skal drøftes under samtalen.

I alle ni a-kasser anvender medarbejderne resultaterne fra profilafklaringsværktøjet som en del af den samlede faglige vurdering af, hvorvidt medlemmerne er i risiko for langtidsledighed. Alle informanter fra a-kasserne (dvs. medarbejdere fra både hovedkassen og lokalkassen) understreger, at resultater fra profileringen ikke kan stå alene, men at resultaterne fra profilafklaringsværktøjet bliver brugt som supplement til den konkrete faglige vurdering, som medarbejderne foretager af det enkelte medlem efter første samtale. Den faglige vurdering lægges til grund for tilrettelæggelse af den indsats, medlemmet har behov for.

Resultaterne fra profilafklaringen kan anvendes som et dialogværktøj

Flere af a-kassernes medarbejdere siger i interviews, at resultaterne fra profileringsværktøjet også anvendes som et dialogværktøj, der giver afsæt til en fælles drøftelse af medlemmets situation og muligheder på arbejdsmarkedet. BUPL-A beskriver eksempelvis i deres seneste statusrapport, at profilafklaringsværktøjet hjælper medarbejderne med at italesætte evt. barrierer over for medlemmet i forhold til at komme i job.

De fleste medarbejdere siger i interviews, at de generelt ikke taler med medlemmerne om deres svar på konkrete spørgsmål. Medarbejdere fra nogle a-kasser (FTF-A og HK-A) beretter dog, at de italesætter svaret på spørgsmålet: "Hvor lang tid tror du, at der går, før du er i job?", hvis medlemmet har svaret et højt antal måneder. Fx fortæller en medarbejder fra HK-A, at medlemmets egen vurdering har vist sig at være en god indikator for langtidsledighed, og svaret kan bruges som startskud til en dialog om, hvordan medlemmet ser vejen til job, og hvordan der kan arbejdes med evt. forhindringer.

AFSNIT 9

Organisering og implementering

ORGANISERING OG IMPLEMENTERING

Indhold

Fokus i dette afsnit er på organisering og implementering. Afsnittet belyser, hvordan a-kasserne har organiseret sig i forsøget, herunder organiseringen af samtalerne i ledighedsforløbet, hvor mange medarbejdere hvert medlem møder, antallet af samtaler medarbejderne har hver dag. Yderligere belyser afsnittet, hvordan a-kasserne oplever implementeringen af forsøget i hverdagen. Datagrundlaget består af tværgående pointer fra både fokusgruppeinterviews og a-kassernes seneste statusrapporter.

Hovedpointer for organisering

- Langt de fleste a-kasser kobler CV-samtalen med den første jobsamtale og den første rådighedssamtale med den anden jobsamtale. Dette sikrer fokus på job tidligt i medlemmernes ledighedsforløb.
- Medlemmerne booker selv samtalerne og kan vælge, hvilken medarbejder de vil have samtaler med.
- De fleste medarbejdere og medlemmer oplever en fordel ved at have samtaler med den samme medarbejder gennem medlemmets ledighedsforløb.
- To a-kasser har en forskellig organisering i forhold til medlemmer, der er i risiko for langtidsledighed, og medlemmer, der ikke er.

Hovedpointer for implementering

- Størstedelen af a-kasserne er langt med implementeringen af forsøget. Seks ud af ni a-kasser har eller har i overvejende grad nået deres egne mål og succeskriterier for implementering af forsøget.
- Størstedelen af a-kasserne oplever, at samarbejdet mellem a-kasse og jobcenter fungerer godt og er løsningsorienteret, dog er der nogle medarbejdere, der fremhæver lange bevillingstider og manglende bevillig af indsatser som udfordringer.
- Under implementeringen af forsøget har nogle medarbejdere oplevet udfordringer, der har betydet, at implementeringen har taget længere tid, end den ellers ville have gjort, herunder it-problemer, nyt regelsæt udmeldt tæt på forsøgsstart, som medarbejderne skulle forholde sig til, samt øget pres med det større ansvar, som forsøget har givet a-kasserne (læs mere om udfordringerne i den grå boks til højre).
- Desuden har covid-19 udfordret implementeringen, da pandemien har påvirket a-kassernes praksis, men a-kasserne har dog tilpasset deres indsatser og gennemført de fleste indsatser.

Tværgående oplevede udfordringer fra fokusgruppeinterviews og statusrapporter

- A-kasserne oplever, at længden af den periode, hvor medlemmerne modtager kontaktforløbet hos a-kassen (tre måneder), er for kort. Medarbejderne ønsker en længere periode, fx seks måneder for at have mere tid til at få sat indsatser i gang og arbejde mere i dybden med de medlemmer, der måtte have behov.

Under implementeringen af forsøget har nogle medarbejdere oplevet udfordringer, der har betydet, at implementeringen har taget længere tid, end den ellers ville have gjort:

- Lange bevillingstider hos og manglende bevillig af indsatser fra jobcenteret har udfordret samarbejdet med jobcentrene.
- It-problemer hos a-kasserne, der har betydet, at man manuelt måtte visitere medlemmerne til forsøget.
- Sene udmeldinger om forsøget fra STAR i opstarten betød, at der var meget kort tid for medarbejderne til at sætte sig ind i de nye regler.
- Nogle medarbejdere har i starten af forsøget været nervøse for, om de kunne bære det øgede ansvar, a-kasserne har fået i forsøget.
- Covid-19 har gjort, at arbejdsgange hurtigt måtte omstilles, og indsatser gentænkes, fx digitalisering af fællesmøder, workshops og individuelle samtaler.
- Covid-19 har også gjort, at det ikke har været muligt at komme i virksomhedspraktik og løntilskud i samme omfang under covid-19 som før.

HVORDAN ORGANISERER A-KASSERNE SIG?

A-kassernes organisering sikrer fokus på job tidligt i ledighedsforløbet

Langt de fleste a-kasser arbejder efter en model, hvor de kobler CV-samtalen med den første jobsamtale og den første rådighedssamtale med den anden jobsamtale.

Repræsentanter for hovedkontorerne siger i interviews, at de har valgt at foretage denne kobling, fordi det skaber mulighed for at have fokus på job tidligere i ledighedsforløbet. Samtidig fortæller medarbejderne, at den ekstra tid, som sammenkoblingen skaber, gør, at medarbejderne allerede fra første samtale kan vejlede i jobsøgningsaktiviteter. Idet der er mange regler og krav, der skal gennemgås til CV-samtalen, betyder sammenkoblingen, at der er plads til at bruge mere tid på de jobrettede elementer, end der ellers ville være.

Medlemmerne kan frit vælge, hvem de booker deres samtale(r) hos

Medlemmerne booker selv samtaler* og kan selv vælge, hvilken medarbejder de vil have samtaler med. Sådan er det på tværs af de ni a-kasser.

Nogle medlemmer prøver bevidst at vælge den samme medarbejder til samtalerne, mens det for andre ikke har betydning, hvem vedkommende taler med. Endelig er der medlemmer, der bevidst vælger en anden medarbejder, hvis relationen ved første samtale ikke har været tilfredsstillende, eller medlemmet blot ønsker at prøve at tale med en anden medarbejder. Både medlemmer og medarbejdere italesætter denne fleksibilitet for medlemmerne som værdifuld, og at den kan være med til at sikre større sandsynlighed for en god relation mellem medarbejder og medlem.

Medarbejdere og repræsentanter for hovedkontorerne siger, at en medarbejder afholder tre-syv samtaler om dagen. Nogle a-kasser har tre-fire samtaler om dagen, mens andre har op mod syv samtaler i travle perioder. Medarbejderne beskriver, at travle perioder opstår, fordi medlemmernes CV skal være godkendt inden for to uger, og da mange opsiges til den første i en måned, falder CV-samtaler og rådighedssamtaler 'i klumper'.

Det kan være en fordel, at medlemmerne kun taler med én medarbejder

På trods af værdien af fleksibilitet og valgfriheden i bookningen af samtaler giver de fleste medarbejdere og medlemmer udtryk for, at det oftest er bedst kun at have kontakt til én medarbejder. Det skaber kontinuitet i samtalerne og er med til at opbygge en tæt og tillidsfuld relation, og vejledningen bliver mere effektiv, når man kender hinanden.

Flere af de interviewede medarbejdere fortæller, at medlemmerne naturligt kun taler med én eller to forskellige medarbejdere, fordi der ikke er flere ansat til at vejlede medlemmer i forsøget i den pågældende lokalkasse.

A-kasserne ligger ikke inde med konkrete data for, hvor mange medlemmer der oplever kun at have kontakt til én medarbejder, men de fleste interviewede medlemmer har oplevet at være i kontakt med to-tre medarbejdere under deres ledighedsforløb. Medlemmerne giver udtryk for, at de på trods af muligheden for selv at booke sjældent kunne vælge den samme medarbejder i bookingsystemet.

Desuden er der forskel i medlemmernes oplevelse med skiftende medarbejdere. Nogle oplever, at de skal fortælle deres historie om igen, mens andre oplever, at medarbejderen på forhånd har viden om medlemmets historik. Alle medlemmer er enige om, at det derfor er en fordel kun at være i kontakt med én medarbejder.

To a-kasser organiserer ledighedsforløbet efter risiko for langtidsledighed

To a-kasser (HK-A og FOA-A) giver udtryk for, at der er forskel på organiseringen i forhold til medlemmer, der er i risiko for langtidsledighed, og medlemmer, der ikke er. Medarbejderne beskriver, at medlemmer i risiko for langtidsledighed som udgangspunkt altid har kontakt til den samme medarbejder**, mens medlemmer, der ikke er i risiko, kan have kontakt til flere medarbejdere.

A-kassernes synes, at tre måneders kontaktforsøg er for kort

Næsten alle medarbejdere og repræsentanter for a-kassernes hovedkontorer siger i interviews, at de ønsker sig, at forsøget var organiseret således, at a-kasserne havde

Fakta om organisering og implementering i forsøget

I forsøget er der formelle krav til antal samtaler og registrering mv. Derudover har a-kasserne deres egne mål og rammer for organisering og implementering af forsøget.



HVORDAN GÅR DET MED IMPLEMENTERINGEN AF FORSØGET?

medlemmerne i hele kontaktforløbet, dvs. seks måneder frem for de tre måneder, som forsøget tillader. Det skyldes, at de oplever, at de tre måneder er for kort tid at arbejde med medlemmet i. Dette gælder særligt for medlemmer i risiko for langtidsledighed eller dem, der har svære livssituationer. På tre måneder er det svært at nå at sætte indsatser i gang, inden medlemmerne overgår til jobcenteret. Det gælder også for medlemmer, som søger job inden for områder med længere ansættelsesprocesser, fx samtaleforløb med to-tre jobsamtaler. Her skal medlemmer ofte overgå til jobcenteret, inden der er en afklaring af, om de får det job, de har søgt.

Størstedelen af a-kasserne er langt med implementeringen af forsøget

Seks ud af ni a-kasser (3F-A, BUPL-A, Min-A, SL-A, Dansk Metal-A og MA-A) beretter i deres statusrapporter, at de har eller i overvejende grad har nået deres mål og succeskriterier for implementering af forsøget. Disse mål og kriterier dækker hovedsageligt medlemmernes afgang fra ledighed og tilfredshed med kontaktforløbet generelt, samtalerne samt jobformidlingen. A-kasserne har yderligere opstillet mål, der blandt andet dækker over en indsats i opsigelsesperioden, opkvalificering af deres medlemmer og deltagelse i forsøgsaktiviteter.*

Nogle a-kasser har dog foretaget justeringer i implementeringen af forsøget i forhold til det, de har beskrevet i ansøgningen. Eksempelvis har BUPL-A grundet covid-19 ikke kunne indfri deres mål om, at 25 pct. af deres medlemmer uden for beskæftigelse skulle påbegynde eller aftale et virksomhedsrettet forløb, inden de overgår til jobcenteret.

Hertil skal det nævnes, at der er stor variation blandt medarbejderne i forhold til oplevelsen af implementeringsprocessen – for nogle har implementeringen være kendetegnet ved store udfordringer, mens andre har oplevet mindre eller ingen. På tværs af interviews kan ses, at projektlederne i de respektive a-kasser har arbejdet forskelligt med implementeringen, og nogle har inddraget frontmedarbejderne mere end andre med hensyn til fx it-udfordringer.

Samarbejdet mellem a-kasse og jobcenter fungerer og er løsningsorienteret

En del af forsøget består i øge samarbejde mellem a-kasserne og de kommunale jobcentre, som deltager ved fællessamtalerne og bevilger tilbud efter LAB-loven. Flere

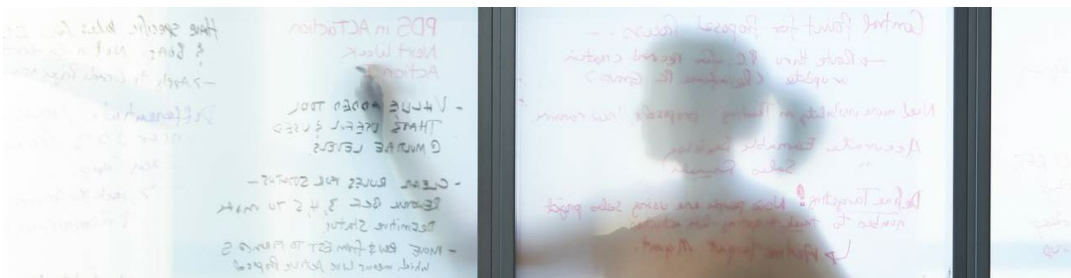
a-kasser skriver om samarbejdet i statusrapporterne, og der tegner sig bredt set et positivt billede af et godt og løsningsorienteret samarbejde.

A-kasserne fremhæver desuden særligt samarbejdet om fællessamtalerne mellem a-kasserne og jobcentrene som værende vigtige for, at medlemmerne får en glidende overgang til et evt. videre forløb i jobcentrene. Størstedelen af a-kasserne beretter, at der er et produktivt samarbejde med jobcentrene om planlægning og afholdelse af fællessamtalerne. Eksempelvis skriver Dansk Metal-A, at samarbejdet er styrket, efterhånden som forsøget har kørt i en længere periode. De oplever en særlig tryghed og tillid mellem a-kassekonsulenterne og jobcenterkonsulenterne, fordi de har lært hinanden at kende. De personlige relationer er vigtige for et godt samarbejde.

Enkelte a-kasser skriver dog i statusrapporterne, at covid-19 har medført udfordringer i afholdelsen af fællessamtaler. Eksempelvis skriver 3F-A og FOA-A, at medarbejdere fra jobcentrene ikke har ønsket at genoptage de fysiske møder efter at samfundet genåbnede. Det ærgrer a-kassernes medarbejdere, da de oplever, at det er sværere at opbygge den gode relation og kendskab til hinanden virtuelt.

Der kan være lang behandlingstid ved bevilling af indsatser hos jobcentrene

Det er mange af a-kassernes medarbejders oplevelse, at der kan være udfordringer ved samarbejdet med jobcentrene.** Flere siger, at det er en stor udfordring, at jobcentrene har en lang behandlingstid ved bevilling af indsatser. Dette gør sig eksempelvis gældende, når medlemmerne skal have en seks ugers jobrettet uddannelse, hvor bevillingen skal godkendes af jobcenteret.



HVORDAN GÅR DET MED IMPLEMENTERINGEN AF FORSØGET?

It-udfordringer har påvirket implementeringen

Mange medarbejdere peger i interviews på, at der har været store it-udfordringer i opstarten af forsøget. Fx har der været problemer med at visitere medlemmer til forsøget, hvilket betød, at visiteringen i mange tilfælde måtte foretages manuelt og derfor tog længere tid, end hvis det havde foregået digitalt.

Nyt regelsæt udmeldt tæt på forsøgsstart blev en implementeringsudfordring

Flere a-kasser fortæller, at udmeldingerne fra STAR om retningslinjer og indhold mv. i forsøget kom meget tæt på forsøgets startdato. Det betød, at der var kort tid for medarbejderne til at sætte sig ind i de nye regler. Medarbejderne italesætter, at dette i opstarten betød, at mange medarbejdere havde udfordringer med at omstille sig og opnå de fornødne kompetencer. Samtidig beskriver flere, at der har været udfordringer med at lære de nye regler at kende og vænne sig den ændrede registreringspraksis.

Det øget ansvar har givet et ekstra pres på nogle medarbejdere

Medarbejdere i flere a-kasser italesætter, at de i starten af forsøget har været nervøse for, om de kunne bære det øgede ansvar, som forsøget medførte. Der er dog også nogle medarbejdere, som omvendt ikke har oplevet det som et pres, men blot en udvidelse af det arbejde, de i forvejen gør.

Covid-19 har udfordret praksis, men a-kasserne har tilpasset sig

Syv a-kasser skriver i deres statusrapporter, at covid-19-restriktionerne har medført forstyrrelser af den normale drift og dermed også udfordret implementeringen af forsøget.

Fx har covid-19 ændret den kontakt, a-kasserne har med deres medlemmer. Fire a-kasser (BUPL-A, Dansk Metal-A, FTF-A og Min-A) skriver eksplicit i deres statusrapporter, at fysiske samtaler og workshops er gjort digitale. Fællesmøder og workshops er gennemført som online webinarer, mens individuelle samtaler er gennemført digitalt eller telefonisk i den periode, hvor det var muligt at afholde samtalerne digitalt, jf. faktaboks på side 11 vedr. dispensation fra gældende lovgivning.

En a-kasse (Min-A) skriver i deres statusrapport, at det digitale format har gjort det nemmere for både flere medlemmer og for virksomheder at deltage i a-kassens tilbud. Omvendt skriver en anden a-kasse (FOA-A), at omlægningen af aktiviteter til et onlineformat har betydet, at de har skruet antallet af aktiviteter til deres medlemmer ned, og at der har været færre medlemmer, der har deltaget i de online aktiviteter.

Flere a-kasser har generelt styrket deres digitale tilbud til medlemmerne grundet covid-19, fx i form af vejledningsvideoer på hjemmesiden samt digitale håndbøger og guides med eksempler til at skrive CV.

Endelig beskriver a-kasserne i deres statusrapporter, at covid-19 har medført, at det har ikke været muligt at komme i virksomhedspraktik og løntilskud i samme omfang under covid-19 som før covid-19.

Medlemmerne oplever kompetente og branchevidende medarbejdere

På trods af implementeringsudfordringer siger næsten alle de interviewede medlemmer, at de har tillid til deres a-kasse og opfatter medarbejderne som kompetente og med stor viden om deres branche og arbejdsmarkedet generelt. Medarbejderne siger selv, at deres branchekendskab og faglighed gør, at de kan give medlemmerne en målrettet vejledning og rådgivning med fokus på at komme tilbage i job.

Mange medlemmer giver desuden udtryk for, at det er lettere for dem at forholde sig til, hvem de skal række ud til, og hvilke blanketter de skal udfylde, når de kun skal henvende sig til a-kassen og ikke også til jobcenteret. Flere medlemmer beskriver det som en motivationsfaktor for dem, at de kun har kontakt med én myndighed.

Bright
ideas.
Sustainable
change.

RAMBOLL