

Vivaldi

Bent Mortensen og Henrik West 2014

Om Vivaldi

Vivaldi er en fællesbetegnelse for 2 projekter, der er gennemført i Københavns og Furesø kommune med støtte fra de lokale beskæftigelsesråd i disse kommuner.

Begge projekter omhandlede en undersøgelse af muligheden for at indtænke et samarbejde mellem A-Kasser, Fagforbund og Jobcentre i en virksomhedsrettet indsats, der dels skulle understøtte lokale virksomheders vækst, og dels skulle understøtte ordinær ansættelse af dagpengemodtagere, der var i risiko for at miste retten til dagpenge.

Projektet i København havde ufaglærte ledige og ledige med en kort uddannelse som målgruppe.

Projektet i Furesø havde de langvarigt uddannede som målgruppe.

Projekterne blev gennemført parallelt, med stort set de samme erfaringer og resultater.

Nedenstående rapport omhandler projektet for de længevarende uddannede i Furesø kommune.

Projektets formål

Det er projektets målsætning at ledige med en LVU, eller LVU lignende baggrund, der er i fare for at miste retten til dagpenge, medvirker til at skabe vækst i Furesø kommunes virksomheder.

Projektet vil nå sit mål gennem en nyskabende kombination af:

1. Fagbevægelsens detailkendskab til de jobåbninger der opstår, når specifikke brancher og jobfunktioner skal tilpasse sig udviklingen.
Fagbevægelsens mulighed for at gennemføre konkrete virksomhedskontakter gennem tillidsmandssystemet.
2. Jobcentrets viden om hvorledes en lokal beskæftigelsesindsats optimeres og målrettes virksomheder og ledige ved brug af beskæftigelsessystemets redskaber.
3. Nyeste forskningsbaseret viden om hvorledes de ledige opnår en skarp kompetenceprofil, og hvordan denne målrettes mod virksomhedernes behov
4. Matchning af kompetencerne hos ledige LVU'ere fra Furesø kommune med det specifikke vækspotentiale hos virksomheder i Furesø kommune.

Projektets altoverskyggende mål er, at så mange ledige som muligt får job, og derved undgår at miste dagpengere retten; men projektet ønsker tillige at gennemføre projektet på en sådan måde, at der udvikles en best practice model for, hvordan det tværfaglige samarbejde kan udnyttes i fremtiden.

Projektets baggrund

Omlægning af dagpengereglerne har medført, at en stor gruppe af ledige mister retten til dagpenge i foråret 2013. Det er der ikke noget nyt i for politikere, beskæftigelsesaktører og dagpressen har endevendt problemstillingen gennem lang tid.

Den megen fokus på området har medført opprioriteringer af området i form af flere aktiviteter og også flere midler.

Som beskæftigelsesaktør står man dog i det dilemma, at de ledige, der er ved at nå faldgrænsen, allerede har modtaget de mest oplagte af beskæftigelsessystemets tilbud. Der har ikke været mange 'fribilletter' i systemet i de senere år, og man kan godt komme i tvivl om, hvorvidt mere sparring, jobklub og jobsøgningskurser, er dét der giver job, til de der har sværest ved at få det.

Projektet tager derfor udgangspunkt i, at der er behov for andre løsninger, hvis målet skal nås.

Vi vil især pege på 3 områder, der kan samtænkes og optimeres:

1. A-kassernes forandring fra at være sanktionerende til vejledende med en tæt kontakt til medlemmernes branche inklusiv understøttelse af efteruddannelses- og jobrotationsmuligheder, har allerede medført en lang række af åbninger i forhold til samarbejde med konkrete virksomheder og brancheorganisationer.
Men a-kasserne er stadig i en omstrukturering og den almindelige sagsbehandler mangler, i den grad, jobcentrets optimerede viden om hvordan, og med hvilke redskaber, man får udnyttet jobåbninger i en virksomhed.
Til gengæld har a-kassernes faglige moderorganisationer en lang tradition for at analysere behovet for kompetenceudvikling. Både i forhold til brancher og i forhold til konkrete arbejdsfunktioner i virksomhederne.
Der er ligeledes en lang tradition for at disse analyser anvendes i udvikling af nye uddannelser; men det er indlysende, at de også kan anvendes af den enkelte ledige når denne skal målrette sine kompetencer. Ligesom det er indlysende, at tillidsmands-systemet kan medvirke til at omsætte denne viden i forhold til de enkelte virksomheder.
2. Arbejdsmarkedsstyrelsens fokusering på en lokal virksomhedsrettet indsats, for personer der er marginaliseringsstruede, har i mange kommuner medført at match 1, gruppen selv har skullet opsøge virksomheder.
Undersøgelser (eks. Kbh. lbr. 2011) har vist, at en lang række langtidsledige netop har haft svært ved at håndtere dette. Furesø kommune udmærker sig dog ved, at man har plejet og udbygget et stort kontaktnet til virksomhederne f.eks. gennem klub 100; men i tråd med Arbejdsmarkedsstyrelsens anbefalinger omhandler kontakten primært virksomhedernes egne forventninger til fremtidige ansættelser.
Udvikling og modning af konkrete jobåbninger i virksomhederne har derfor ikke været jobcentrets primære opgave, og jobcentrets sagsbehandlere kan derfor have god brug for en afdækning af hvilke virksomheder, der er i vækst og har ansættelsesmuligheder, samt konkrete jobåbninger når de opstår.
3. Rapporter på beskæftigelsesområdet har igen og igen, vist at jo længere tid man har været ledig, jo sværere er det at få arbejde.
Den kvantitative evidensstilgang har således med stor overbevisning vist, at tidlig indsats virker. Den har dog endnu ikke vist, hvad der virker, når man har været ledig i 1½ år.

Kvalitativ forskning gennemført af Kora (AKF), Metropol og IMC har med lige så stor tydelighed vist, at job og vejledningsforløb skal tilrettelægges anderledes for personer, der har været ledige i mere end et år, end det er tilfældet for nyledige. Ligesom forløbende skal tilrettelægges forskelligt for personer med forskellige uddannelser. Det har vist sig, at personer ikke bare er (eller ikke er) arbejdsmarkedsparete; men at de har kompetencer i forhold til konkrete arbejdsfunktioner i konkrete virksomheder. Opgaven består derfor i at identificere og udnytte mulighederne i de virksomheder, der både har et vækstpotentiale og som har brug for netop disse kompetencer. Arbejdsmarkedsbalancen giver nogle generelle fingerpeg; men lokalt kan man sagtens finde virksomheder med ansættelsespotentiale, der bryder det overordnede billede. Undersøgelserne har ligeledes vist, hvordan man kan identificere og foretage målrettede henvendelser til disse virksomheder.

Dette projekt vil afdække konkrete jobmuligheder for den enkelte ledige, samt tilrettelægge og gennemføre en individuel plan for hver enkelt, der samtænker og koordinere de forhold, der er beskrevet ovenfor i forhold til partners styrker og redskaber.

Projektet vil nå sit mål gennem flg. aktiviteter:

1. Afdækning af fagbevægelsens relationer til konkrete virksomheder inklusiv opsamling af jobåbninger
2. Afdækning af jobcentrets relationer til konkrete virksomheder inklusiv opsamling af jobåbninger
3. Koordinering af samtalen med den ledige, samt gennemgang og modning af lediges C.V. og kompetencer.
4. Kontakt til virksomheden, hvor den lediges kompetencer målrettes virksomhedens behov. Vivaldi vil have et særligt fokus på en håndholdt indsats overfor ledige LVU'er, der har brug for et supplement til projektets anvendelse af tillidsmandssystemet til jobåbning.
5. En tovholder/mentor funktion der sikrer koordinationen mellem den ledige og jobcenter, faglig organisation og virksomhed.
6. Fastholdelse af tværfaglig samarbejdsmodel.

Projektets vigtigste resultater

Deltagere

Projektet har opnået, at 73% af deltagerne er stoppet i projektet grundet udsigt til job, uddannelse eller efterløn. (deltagernes egne oplysninger)

Virksomheder

Via tillidsmandssystemet og gennem direkte henvendelser har projektet kontaktet de virksomheder i Furesø, der er skønnet at være relevante for projektet (146 virksomheder).

Der er indledt en dialog med 31 af disse virksomheder. Denne dialog har givet 20 jobåbninger.

Projektet har derudover via tillidsmandssystemet og gennem uopfordrede ansøgninger kontaktet 1536 virksomheder i hovedstadsregionen, hvilket har givet yderligere 23 jobåbninger.

Samarbejdsmodel

Projektet har afdækket samarbejds muligheder mellem a-kasse, jobcenter og fagforbund, og på den baggrund udviklet anbefalinger og IT støtteværktøj

Forankring

De metoder, der er blevet udviklet i er projektet, er blevet forankret på følgende møde:

- Nyudviklede forløb for ressourcestærke ledige i et samarbejde mellem Furesø Jobcenter og IMC
- Ny visitations og rådgivningspraksis i Teknikernes A-kasse
- Undervisning på diplom- og akademiuddannelserne i beskæftigelse på Professionshøjskolen Metropol

I det følgende vil jeg uddybe projektets aktiviteter med afsæt i den tidligere fremsendte rapportering for 3. kvartal.

Koordinering af samtalen med den ledige, samt gennemgang og modning af - kontakt til virksomheden, hvor den lediges kompetencer målrettes virksomhedens behov.

Projektet har arbejdet målrettet på at præsentere deltagerens ressourcer som præcise ydelser, der kan give en merværdi for en virksomhed.

Til dette har projektet udviklet et IT-støtteværktøj, der kan understøtte deltagerens arbejde med at præcisere deres kompetencer i forhold til konkrete jobs i konkrete virksomheder.

Resultatet af dette arbejde, er at deltagerne har søgt mere fokuseret, er blevet bedre til at viderebringe jobønsker via deres netværk, og har mulighed for at tilbyde deres ydelser via uopfordrede ansøgninger. Disse uopfordrede henvendelser uddybes under punkt 5.

Vi kan ikke dokumentere, at det er denne metode, der har fået deltagerne i arbejde; men vi kan konstatere at projektets deltagere, der for størstedelens vedkommende har været ledige i 1½ år, har øget succesraten fra 55% til 73% på 3 måneder efter implementering af denne metode.

Det er således vores oplevelse, at metoden har været et brugbart redskab i den øgede jobsøgningsaktivitet, der sker når ledige nærmer sig faldatoen for dagpengen.

De bagved liggende tal ser således ud:

I rapporten for 3. kvartal informerede vi om nedenstående status:

Deltageropgørelse efter 3. kvartal:

	I forløb	Stoppet (1)	I alt	%
Optag 1.3	12	19	31	61
Optag 15.8	8	5	13	38
I alt	20	24	44	55

(1) Stoppet i projektet grundet udsigt til job, uddannelse eller efterløn

Ved projektets afslutning d. 31.12.2013 ser tallene således ud:

Deltageropgørelse efter 4. kvartal:

	I forløb	Stoppet (2)	I alt	Stoppet (2) %	Stoppet (3)
Optag 1.3	7	22	29	76	
Optag 15.8	4	8	12	67	
I alt	11	30	41	73	3

(2) Stoppet i projektet grundet udsigt til job, uddannelse eller efterløn

(3) Stoppet af anden årsag

Som det ses har projektet opnået at 76% af de deltagere, der blev visiteret d. 1.3 er stoppet p.g.a. udsigt til job, uddannelse eller efterløn. 67% af de deltagere, der blev visiteret d. 15.8 er stoppet p.g.a. job, uddannelse eller efterløn.

En tovholder/mentor funktion der sikrer koordinationen mellem den ledige, jobcenter, faglig organisation og virksomhed

Med udgangspunkt i deltagernes kompetencer, har vi forsøgt at definere profiler/ydelser, der potentielt vil give selekterede virksomheder en merværdi. Disse profiler vil blive omformet til uopfordrede ansøgninger, der formuleres som produktblade og fremsendes til udvalgte virksomheder i Storkøbenhavn. Virksomheder i Furesø kommune og særligt interessante virksomheder udenfor Furesø kommune, vil modtage et individuelt udformet projektforslag fulgt op af en opringning i et Business to Business koncept.

Sådan har vi gjort:

Da den ovenfor beskrevne metode indebærer fremsendelse af uopfordrede henvendelser via emails, så har vi indledningsvis undersøgt om denne aktivitet overtræder bestemmelserne i markedsføringsloven.

Markedsføringsloven

Ifølge markedsføringslovens §6 er det ikke tilladt at fremsende uopfordrede henvendelser med tilbud om ydelser:

§ 6. En erhvervsdrivende må ikke rette henvendelse til nogen ved brug af elektronisk post, et automatisk opkaldssystem eller telefax med henblik på afsætning af varer, fast ejendom og andre formuegoder samt arbejds- og tjenesteydelser, medmindre den pågældende forudgående har anmodet om det.

Vi har derfor forespurgt Konkurrence og forbrugerstyrelsen om uopfordrede henvendelser til virksomheder i jobsøgningsøjemed er omfattet af markedsføringsloven.

Styrelsen informerer om, at anvendelse af elektroniske medier til uopfordrede henvendelser i jobsøgningsøjemed ikke er omfattet af markedsføringsloven. Heller ikke i tilfælde, hvor sådanne henvendelser koordineres af en virksomhed som en del af dennes kommercielle ydelser i beskæftigelsesindsatsen.

Da metoden, således ikke overtræder markedsføringsloven (eller andre regelsæt vi er bekendt med), har vi gjort følgende:

Nøgletal i markedsføring

Det er kendt markedsføringsviden, at man kan forvente følgende resultater ved uopfordrede henvendelser:

1. Hvis man sender et kvalitetstilbud til samtlige virksomheder, så kan man forvente 1-2 % respons (ikke at forveksle med ordrer)
2. Hvis man fremsender et kvalitetstilbud til et udvalg af virksomheder, som man analyserer sig frem til har et særligt behov for denne ydelse, så kan man forvente 5-10 % respons
3. Hvis man sætter sig ind i en konkret virksomhed eller branches problemstillinger og beskriver en løsning på netop disse problemer, og hvis man kontakter den person i virksomheden, der har ansvaret for det pågældende område, så kan man forvente 20 % respons.

Anvendt metode

Projektet har for en række deltagere anvendt følgende metode:

1. Med udgangspunkt i det arbejde der er gennemført under punkt 3 og 4, har deltageren udformet en brochure på ydelser, som baggrund for uopfordrede henvendelser via email
2. Med udgangspunkt i de beskrevne ydelser har deltagerne gennemgået alle virksomheder med mere end 5 ansatte i hovedstadsregionen, samt Roskilde og Køge. (ca. 92.000), og har typisk udvalgt mellem 1.000 og 1.500 virksomheder. Udvælgelsen sker via Kontaktfirma.dk, der er baseret på CVR data og virksomhedernes regnskaber med beregning af virksomhedernes vækst
3. Derefter er denne virksomhedsseleksion blevet opbrudt i kampagner á 150 virksomheder, hvis behov ligner hinanden.
4. Derefter er den udarbejdede brochure blevet konkretiseret og målrettet de specifikke behov i hver kampagne.
5. Projektet har for de fleste deltagere gennemført den første af kampagne, og lært deltagerne hvordan de selv kan gennemføre de øvrige kampagner. En kampagne designes således, at den kan gennemføres på 2 måneder.
6. En kampagne bliver gennemført således:

- a. De 25 mest interessante virksomheder udvælges til en håndholdt indsats, der indebærer personlig kontakt via opringning og individuelle projektforslag. 25 kan nås på 2 måneder.

En succesrate på 20 % vil resultere i 5 åbninger for en videre dialog.

- b. De resterende 125 modtager en standard brochure via brevflertning til email ved hjælp af Word, Excel og Outlook. Udsendelsen kalkulerer med en fejlrate i datagrundlaget på 25 % = 94 brugbare virksomheder.

En succesrate på 5-10 % vil ca. indebære 4,5 – 9,5 åbninger for en videre dialog.

De gennemførte kampagner har vist resultater, der matcher succesraterne.

Vi har ikke kunnet verificere, hvilke af de 2 tilgange, der giver det bedste resultat.

Der er lige stort ansættelsespotentiale. Den personlige henvendelse giver bedre mulighed for at styre sin karriere, hvis man har overskud til at 'folde' sine kompetencer ud i en udviklingsaktivitet. Email udsendelsen giver ofte uventede nye jobvinkler til personer, der er kørt fast i en generisk jobsøgning. Begge aktiviteter giver ca. 5-6 muligheder for 'at gå videre' med en virksomhed.

Kontrol af nøgletal

For at verificere gyldigheden i de forventede procentsatser, fremsendte vi en standard uopfordret ansøgning til 2007 virksomheder via brevflertning til email.

Resultatet af denne udsendelse blev flg.:

	Antal	% af fremsendte	% af modtagne
Fremsendte emails	2007	100 %	
Forkert data, email, personer	461	23 %	-
Venlig respons; men intet behov pt.	440	22 %	28 %
Jobåbninger	24	1,1 %	1,5 %

Forsøget viser at:

- det forventede niveau på fejldata på ca. 25 % er korrekt (23 %)
- det forventede niveau på interesse fra virksomheder der modtager masseudsendelser i forbindelse med jobsøgning på 1 %-2 % er korrekt (1,5%)

Derudover viser det overraskende, at 28 % giver venlig respons, med invitation til evt. at kontakte virksomheden senere. Dette bekræfter tal fra et socialfondsprojekt gennemført i samarbejde mellem Køge Handelsskole og HK (25 %)

6. Fastholdelse af tværfaglig samarbejdsmodel

Projektet har undersøgt samarbejds muligheder mellem jobcenter, a-kasser og faglige organisationer.

Konkret har projektet gennemført møder med:

Jobcentre, Furesø og CBSI, København

A-kasser, Teknikkernes, 3F, Magistrene, Akademikernes, Dansk Metal, Dansk El forbund

Fagforbund/tillidsmænd, HK, Teknikkernes, 3F, FOA, Magistrene, Akademikernes, Dansk Metal, Dansk El forbund

Projektets indledende forventninger

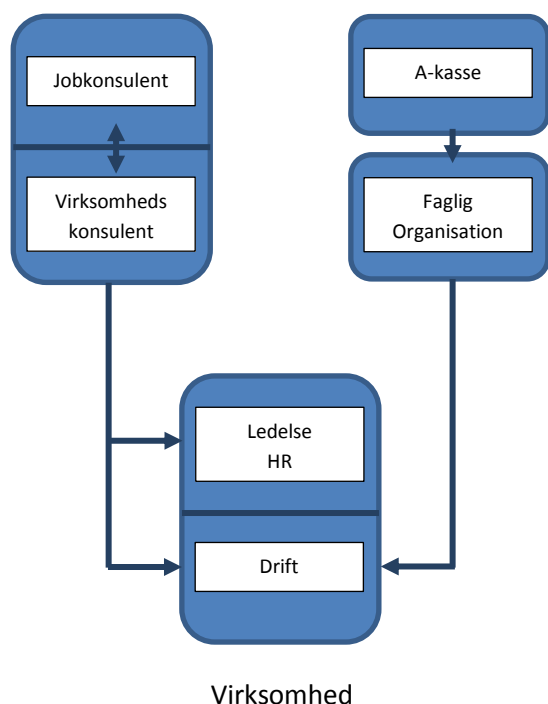
Ved projektets start havde vi en forventning om at jobcentre, og kombination af a-kasse og faglig organisation, arbejder parallelt i indsatsen fra ledighed til ansættelse i en virksomhed.

Vi havde desuden en forventning om at tillidsfolk kunne se muligheder for ansættelser i virksomheden som var 'blinde vinkler' for ledelsen, og at en tillidsmand godt kunne se behov og jobmuligheder for medlemmer af andre fagforeninger/a-kasser.

Vores forventninger kunne grafisk fremstilles således:

Jobcenter

A-kasse / Faglig organisation



Den løbende revision gennem projektet i forhold til vore forventninger

Jobcentret - Forskel på om virksomhedskontakten målrettet drift eller udvikling

Ovenstående figur er en retvisende principskitse for indsatsen overfor de arbejdsmarkedssparate borgere. For de borgere, der ikke er arbejdsmarkedssparate (de aktivitetsparate), har jobkonsulent/sagsbehandleren ofte en direkte kontakt til virksomheden, uden om virksomhedskonsulenterne.

Generelt har virksomhedskonsulenternes adgang til virksomhederne via de drifts ansvarligere ledere i virksomheden det problem, at denne kontakt er konjunkturfølsom, idet man i højkonjunkturer ikke ansætter flere i ledelsen i nævneværdig grad; men flere i drift og produktion. Omvendt afskediges der ikke mange ledere i en lavkonjunktur i forhold til ansatte i drift, produktion og logistik etc.

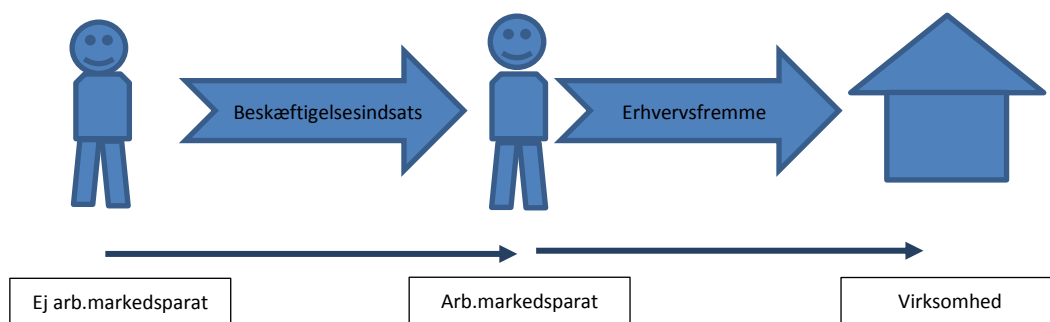
Ansatte i driften kommer derfor ofte til at fungere som en buffer for udsving i virksomhedens aktiviteter, med lav jobsikkerhed til følge. For projektets målgruppe gælder det desuden, at ganske få får ansættelse i driften i små virksomheder. Det typiske billede er, at langvarigt uddannede får ansættelse i mindre virksomheder i forbindelse med udviklingsaktiviteter, der er igangsat af virksomhedens ledelse.

Vivaldi har eftervist, at en målrettet henvendelse til virksomhedens ledelse m.h.b. på udviklingsaktiviteter, har en effekt.

Om anvendelse af jobcentrets redskaber i virksomhedskontakten (virksomhedspraktik & løntilskud)

Når der opstår en interesse for et seriøst samarbejde mellem en ledig og en virksomhed, så er man som regel i den situation, at den ledige ikke umiddelbart kan udføre sine opgaver p.g.a. nye versioner af IT programmer, organisering af ansvarsområder, projektopbygning, rutiner o.m.a.

Situationen kan skitseres således:



Forklaring af figur:

Det er beskæftigelsesindsatsens formål, at sikre arbejdsudbuddet ved at flest mulige bliver arbejdsmarkedsparete. Det er ikke beskæftigelsesindsatsens formål at understøtte virksomheders drift og udvikling. Disse opgaver ligger i andre ministerier.

Når en ledig stort set aldrig kan udføre sine arbejdsopgave uden oplæring, står vi derfor i en følgende diskussion:

1. om dette er fordi den ledige ikke er arbejdsmarkedsparete, og derfor kan gøre nytte af beskæftigelsesindsatsens redskaber, *eller*
2. om der er tale om en sædvanlig arbejdspladsintroduktion og oplæring som altid vil være knyttet til ansættelse af en ny medarbejder, og som derfor skal finansieres af virksomheden, *eller*
3. både og

Virksomhedspraktik og løntilskud er redskaber i beskæftigelsesindsatsen, der er rettet mod den enkelte ledige m.h.b. på at vurdere og opkvalificere den enkelte i forhold til jobmuligheder. Redskaberne er således *ikke* beregnet på at støtte virksomhederne. I grænselandet mellem den lediges kompetencer og en konkret ansættelse, har det dog vist sig, at være særdeles svært at trække skarpe linier i praksis.

På den ene side er det et faktum at mange tilsyneladende arbejdsmarkedsparete ledige, har brug for en opdatering og/eller oplæring i nye arbejdsfunktioner. På den anden side er det hverken hensigtsmæssigt eller lovligt, at *alle* ansættelser startes med en virksomhedspraktik og/eller et løntilskud.

Der er i høj grad brug for nogle overvejelser som baggrund for jobcentermedarbejderes vurdering fra sag til sag. Ikke mindst fordi flere jobcentermedarbejdere i hovedstadsregionen oplever, at

ønsket om få gjort den ledige selvforsørgende, medfører at man anvender virksomhedspraktik og løntilskud i tilfælde, hvor man måske ikke burde.

Jeg vil derfor i de følgende beskrive hvordan virksomhedspraktik og løntilskud vil virke, hvis de målrettes henholdsvis drift og udvikling. Min beskrivelse omhandler de tilfælde, hvor man bevilger disse ordninger som andet og mere end kompensation, for at den ledige ikke er fuldt arbejdsmarkedsparat.

Drift:

For Vivaldis målgruppe vil et match med mindre virksomheder, ofte indebære at det er den ledige, der er den vidende. Den ledige skal derfor tilføre virksomheden kompetencer, og det er virksomheden, der skal fortælle i hvilken form den har brug for denne viden. I disse tilfælde vil det være svært at argumentere for at den ledige skal opkvalificeres og/eller arbejdsprøves. Oplæringen har karakter af at virksomheden beskriver sine problemstillinger for at den lediges viden kan bringes i spil. Hvis man anvender virksomhedspraktik og/eller løntilskud i en sådan driftssituation, vil det være oplagt at diskutere om der i virkeligheden er tale om et driftstilskud. Det er det fordi ordningerne hverken anvendes til at kompensere for den lediges manglende kompetencer eller til at skabe nye job. Der er tale om en eksisterende driftssituation, der kræver en elementær arbejdsplads introduktion.

Udvikling:

Hvis kontakten rettes mod virksomhedens ledelse m.h.b. på at modne og igangsætte udviklingsaktiviteter, så vil virksomhedspraktik og løntilskud kunne ansues som erhvervsfremmetilskud, der understøtter virksomhedernes vækst med fornyet ansættelsespotentiale. I denne situation vil beskæftigelsessystemets redskaber formindske virksomhedernes risici ved udviklingsaktiviteter og dermed desuden fremrykke 'break even' for den igangsatte aktivitet.

Det er et faktum, at hverken virksomhedspraktik eller løntilskud kan gives som virksomhedsstøtte. Men *hvis* man ønsker at udfordre grænserne for regelsættet om i hvilke tilfælde man kan virksomhedspraktik og løntilskud, så vil projektet anbefale, at jobcentrets virksomhedskonsulenter henvender sig til virksomhedens ledelse m.h.b. på udvikling. Især m.h.b. på :

1. Produktudvikling
2. Markedsudvikling
3. Effektivisering

A-kasse og faglige organisationer

De indledende interviews med repræsentanter fra a-kasser, faglige organisationer og tillidsfolk, viste, at der ikke er det forventede samarbejde mellem a-kasser og faglig organisation m.h.b. på at få ledige medlemmer i arbejde. I A-kassernes (og fagbevægelsernes) selvforståelse er en a-kasse en forsikringsordning, der på baggrund af en rådighedsvurdering udbetaler dagpenge. Det er således ikke a-kassernes opgave at videreformidle lediges kompetencer til virksomheder.

Der etableres kurser for ledige i jobsøgning, men 'man' formidler sædvanligvis ikke lediges kompetencer videre til de faglige organisationer og deres tillidsfolk eller til virksomheder.

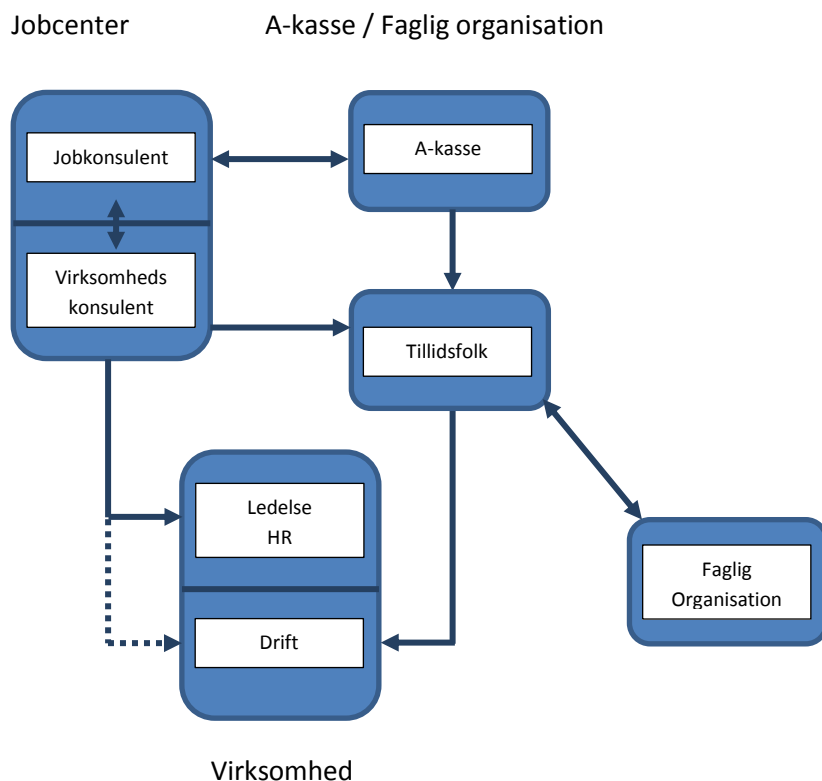
I de seneste år er denne selvforståelse blevet udfordret. Der er i a-kasserne kommet en større og større interesse for at indgå i samarbejdet med den ledige om dennes jobsøgning og i flere tilfælde er man begyndt at 'flirte' med formidling. Bl.a. projektet 'Den gode samtale', skal ses som en del af denne udvikling fra 'policeforvalter' til samarbejdspartner for a-kasse medlemmet i dennes arbejdsliv fra job til job. Udviklingen har også udfordret samarbejdet mellem a-kasse og faglig organisation i flere forbund, idet især de faglige organisationer stadig anser a-kassen for en forsikrings ordning, der har hele ansvaret for de ledige. I flere interviews med repræsentanter fra de faglige organisationer har vi således hørt udtrykket '.. vi skal da ikke gøre deres arbejde..' (a-kassens).

De faglige organisationers selvforståelser er således præget, at de *ikke* er en del af beskæftigelsesindsatsen, og at de derfor *ikke* arbejder med ledige.

I forhold til tillidsmandsværket er deres opgave, at sikre de bedst mulige forhold for deres medlemmer i hver enkelt virksomhed. Hvis tillidsmændene skal spille en rolle i jobskabelse og jobformidling, så skal a-kassen derfor kontakte de enkelte tillidsmænd i virksomhederne uden om den faglige organisation, og tillidsmanden kan eventuelt efterfølgende sikre sig opbakning i deres faglige bagland.

Hvis man anskuer mulighederne på denne måde, så sker kontakten til tillidsmændene ikke gennem de faglige organisationer, men direkte fra a-kasse til tillidsmand. Med denne forståelse opstillede projektet den tésé at jobcentrets virksomhedskonsulenter måske kunne have samme fordel af at kontakte tillidsmændene direkte?

En skitse over projektets tilgang ved 2. milepæl ca. halvvejs i projektet så derfor således ud:



Samarbejde mellem Jobcentrets jobkonsulenter og A-kassen

En gennemgang af Beskæftigelseslovgivningen (LAB) og A-kasselovgivningen, viser at A-kassen er forpligtiget til at gennemføre en C.V. samtale i indenfor den første måned. Derefter er Jobcentret forpligtiget til at hjælpe den ledige til løbende at kvalitetsudvikle og opdatere sit C.V.

A-kassen er forpligtiget til at vurdere den lediges C.V. til hver samtale.

I interviews med medarbejdere i a-kasser og jobcentre har det vist sig, at a-kasse medarbejdere i praksis i stort omfang vurderer de C.V.'er som jobcentrets konsulenter eller anden aktør har udarbejdet.

I sådanne situationer opleves arbejdet som 'spild af tid'. Ikke mindst fordi medarbejdere fra a-kasser og jobcentre er af den mening, at de C.V. som den ledige udarbejder i Jobnet, er ubrugelige. Ikke alene for LVU'er; men også for en række andre ressource stærke ledige.

Fokusgruppe interview med medarbejdere fra a-kasse og jobcentre har peget på, at et samarbejde er ligegyldigt, **hvis** den nuværende håndtering af c.v.'erne fortsættes. **Hvis** C.V.' i stedet udvikles til noget der 'faktisk kan anvendes', så ville begge parter kunne anvende dette i det videre rådgivningsarbejde og understøttende virksomhedskontakter.

Denne anbefaling er baggrunden for det arbejde, der er beskrevet i afsnit 4 og 5, og som indebærer at den ledige omdefinerer sit C.V. til en kompetencebeskrivelse, der i ansøgningen indlejres i en konkret løsningsbeskrivelse, der matcher en virksomheds behov.

Tillidsfolk og deres muligheder

Som det fremgår af skitsen kan den enkelte tillidsmand blive et centralt omdrejningspunkt for en kontakt til virksomheden.

Derfor har projektet foretaget en grundig afdækning af handlemulighederne hos 12 tillidsfolk. Samstemmende fortæller disse tillidsfolk, at det ikke er deres opgave at formidle job mellem ledige og virksomhed. Langt de fleste fortæller dog, at de finder idéen spændende, og at de gerne vil medvirke. Tillidsfolkenes rolle i virksomhederne er dog meget forskellig.

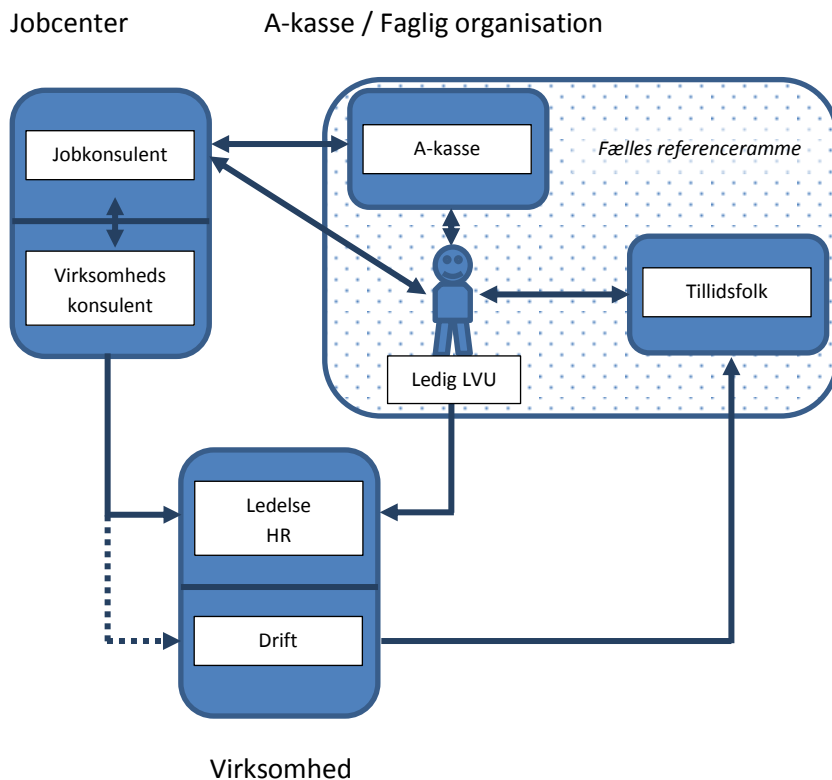
- Nogle har et stort kendskab til hele virksomhedens drift og ledelse.
- Nogle kender ikke ledelsens overvejelser
- Nogle er ikke engang informeret om de medarbejdere, der ansættes indenfor det fagområde, de er tillidsrepræsentant for.

Indledningsvis havde vi en forestilling om at tillidsfolk kunne se jobmuligheder i organisationen som er skjult for ledelsen. I flere tilfælde har dette været korrekt. I intet tilfælde har vi dog oplevet, at ledelsen accepterede sådanne forslag, og derfor har vi heller ikke oplevet at sådanne idéer har ført til job. Det er dog ikke ensbetydende med at tillidsmandens vurdering af virksomhedens behov har været forkert. Vi har desuden oplevet at tillidsfolk er særdeles loyale overfor beslutninger i virksomhedens ledelse. Vore undersøgelser peger derfor på at henvendelser til en virksomhed vedrørende innovation/effektivisering/implementering af specifikke ydelser skal rettes direkte til virksomhedens ledelse, eller funktionschefer i større virksomheder.

Denne henvendelse kan dog med fordel kvalificeres ved at man som forberedelse henvender sig til tillidsmanden for at skærpe og målretter sin ydelse og forslag til implementering af denne ydelse i virksomheden.

Set i dette perspektiv bliver tillidsmanden en del af den lediges netværk, og det er da også netværksteori, der bedst kan forklare de fænomener og udsagn vi har mødt.

I en skitse ser det således ud:



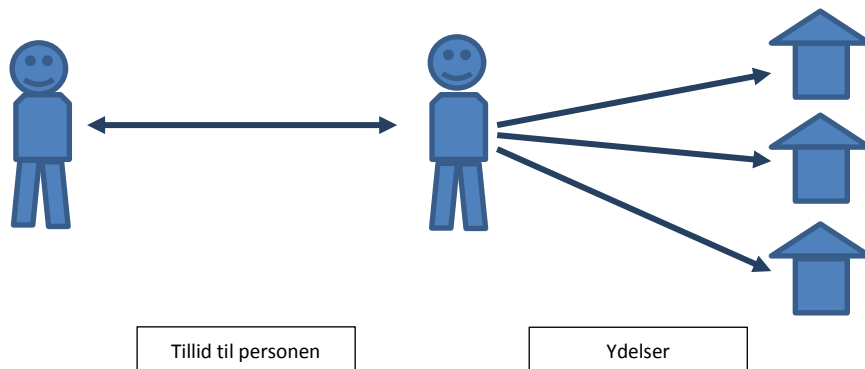
Tillidsmandsværket som en del af den lediges netværk

Hvis man gennemgår undersøgelser vedrørende anvendelse af netværk til jobsøgning, så understøtter disse undersøgelser det forhold, at den lediges netværk kan anvendes i de tilfælde hvor netværket har tillid til den ledige, og derfor gerne vil hjælpe med at bringe denne videre i job.

Det ser ud som om, at netværket har svært ved at videreformidle den tillid, som man har til den ledige, til 3. mand, hvis ikke denne tillid er indlejret i konkrete ydelser, der målrettes et behov som man skønner at 3.mand har.

Dette understøttes ikke alene af Vivaldi projektet, men også af Arbejdsmarkedstyrelsens evaluering af seniornetværk, og af metodikken i internationale netværksorganisationer som f.eks. BNI (Business Network International)

En traditionel netværkstilgang ser i principskitse således ud:



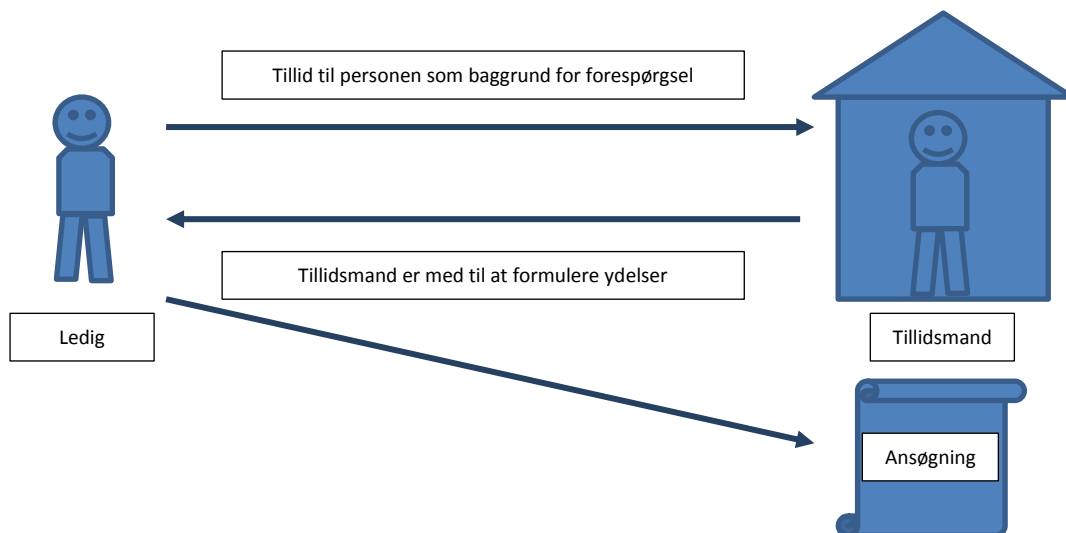
I uopfordrede henvendelser direkte til virksomhederne er det sædvanligvis en stor fordel at præcisere sine ydelse; men mange (og ikke mindst LVU'er over 45 år; *Seniorerfaringer Eu socialfond- IMC 2007*) har særdeles svært ved at præcisere, hvilken merværdi de kan tilføre en virksomhed. Seniornetværk har været gode til at formidle den lediges kompetencer til virksomheder, fordi de øvrige netværksdeltagere har kunnet fastholde den lediges kvalifikationer og personlige egenskaber og omsætte disse til ydelser, som de kunne formidle til virksomhederne via telefonopringninger.

BNI træner de personer, der skal anvende netværket, til at formulere skarpe budskaber som de øvrige netværksdeltagere kan bringe videre.

Men mange ledige har altså meget svært ved at definere hvilke ydelser de kan levere, og ikke sjældent ved de jo ikke hvad virksomhederne har brug for. Dette er ofte et problem ved opslåede stillinger.

Virksomhedskontakt via tillidsmændene har den fordel, at den ledige kan kontakte tillidsmanden i virksomheden og forvente en goodwill for ens person, også selvom den ledige og tillidsmanden ikke kender hinanden. Fordi der opstår en goodwill, der er baseret på deres fælles faglige referenceramme. Tillidsmanden kan derfor medvirke til formulere og målrette den lediges budskab til virksomhedens ledelse, baseret på den kombination af behov som tillidsmanden har vurderet at virksomheden har.

Principskitsen ser således ud:



En af konsekvenserne af denne forståelse er at Jobcentrets virksomhedskonsulent ikke nødvendigvis kan forvente samme loyalitet fra tillidsmænd i virksomheder. Det må forventes at virksomhedskonsulenten skal investere i opbygning af en tillidsrelation til tillidsmændene før denne metode kan anvendes.

Virksomhedskonsulenten kan overveje om der er andre medarbejdere i drift og ledelse, som vil være lige så gode at opbygge relationer til.