



19-09-2013

Til Beskæftigelses- og IntegrationsudvalgetSagsnr.
2012-122377**Bilag 2: Tillæg til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens seniorjobstrategi for Københavns Kommune**Dokumentnr.
2012-122377-37

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget har ønsket, at Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen udarbejder et tillæg til seniorjobstrategien (behandlet af udvalget på mødet d. 6/5-2013, dokumentnummer: 2013-292451), for de to grupper som forvaltningen vurderer, at være største udfordringer med at få placeret i seniorjob.

Sagsbehandler
Morten Biering

Dette notat udpeger de to grupper og udvider seniorjobstrategien i forhold til disse.

Udpegelse af målgrupper

Pr. 11. september 2013 er der 176 borgere, som er blevet ansat i seniorjob, mens der er 255 borgere, som modtager kompensationsydelse, og dermed afventer en ansættelse.

I nedenstående tabel fremgår fordelingerne af de to grupper på a-kasser, samt den relative fordeling af ansatte i hver a-kasse.

A-kasse	Ansatte i seniorjob		På kompensationsydelse		Andel ansøger ansat i seniorjob
	Antal	I pct.	Antal	I pct.	
3F-A	37	21%	66	26%	36%
HK-A	30	17%	34	13%	47%
FOA's A-kasse	13	7%	24	9%	35%
Akademikere	24	14%	25	10%	49%
Kristelig A-kasse	10	6%	14	5%	42%
FTF-A	10	6%	13	5%	43%
Øvrige 23 a-kasser	52	30%	79	31%	40%
I alt	176	100%	255	100%	41%

Note: Baseret på udtræk d. 11/9-2013

Som det fremgår af tabellen er der aktuelt 66 medlemmer af 3F, som endnu ikke har fået et seniorjob. Det svarer til, at blot 36% af det totale antal seniorjobansøgere fra 3F har fået et seniorjob.

Jobcenter Københavns samtaler med seniorjobansøgerne har indikeret, at en væsentlig del af ansøgerne med medlemskab af 3F og Krifa (pt. 14 på kompensationsydelse) er ufaglærte. Derudover er der også ufaglærte i nogle af de øvrige a-kasser. Det vurderes, at op mod 100 af de nuværende ansøgere er ufaglærte.

**Center for Inklusion og
Beskæftigelse**Bernstorffsgade 17, 1
1592 København VTelefon
3317 3515E-mail
BJ3K@bif.kk.dk

Den anden store gruppe blandt seniorjobansøgerne er ledige med en kortere uddannelse. Disse vil bl.a. være at finde blandt FOA og HK'erne. I HK er der pt. 34, på kompensationsydelse og yderligere 24 i FOA.

Endeligt er der relativt mange ansøgere med mellemlange og lange uddannelser (FTF og FTF-A medlemmer samt akademikere). Det vurderes dog, at det er relativt nemmere at finde seniorjobplaceringer til disse grupper.

På den baggrund vurderes det, at det vil være relevant, at udvidelsen af seniorjobstrategien fokuserer på følgende to grupper:

- Ufaglærte (3F'ere mv.)
- Kortere uddannede (FOA+HK'ere mv.)

Det vurderes, at disse to grupper tilsammen udgør mindst halvdelen af alle seniorjobansøgere.

Udvidede strategi for de to grupper

Den udvidede strategi består af fem tiltag:

1. Udsendelse af brev til 7-direktør kredsen samt videre formidling til forvaltningerne
2. Bilaterale møder om seniorjob samt skærpet opfølgning
3. Udbredelse af seniorjob vikarordningen
4. Afdækning af målgruppernes kompetencer og mulige jobprofiler samt lokal udsøgning af seniorjobs
5. Opfølgning på allerede igangsatte tiltag

Forvaltningen vurderer, at de fire ben sammenholdt med den eksisterende strategi samt en formodet mindre tilgang til ordningen i 2. halvår af 2013, vil kunne løse udfordringerne.

Ad 1) Udsendelse af brev til 7-direktør kredsen samt videre formidling til forvaltningerne

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens administrerende direktør Morten Binder har udsendt et brev til sine direktørkollegaer, som informerer om seniorjobordningen (se bilag). Brevet oplister: Udfordringerne med ordningen, de enkelte forvaltningers måltal, den aktuelle status for målene samt informativt materiale til videreformidling i de enkelte forvaltninger.

Informationsmaterialet til de kommunale ledere indeholder opfordringer fra 7-direktør kredsen til, hvordan den enkelte arbejdsplads bør forholde sig til seniorjobordningen. Det inkluderer en meget kraftig opfordring til at indtænke ufaglærte og kortuddannede seniorjobbere i organisationen.

Endeligt inkluderede materialet informationer fra Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen om forvaltningens understøttelse af seniorjobrekruttering.

Ad 2) Bilaterale møder om seniorjob samt skærpet opfølgning

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen afholder bilaterale informationsmøder for chefer med personaleansvar i de øvrige forvaltninger. På møderne informeres om mulighederne i seniorjobordningen. Møderne har påvist et generelt ringe kendskab til seniorjobordningen i forvaltningerne. På baggrund af dette vurderes det, at der vil ske et stigende antal ansættelser i takt med, at vidensniveauet om ordningen stiger.

Der er afholdt møder med BUF, SOF og SUF, mens der forventes, at blive afholdt to møder med TMF inden for kort tid.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen vil afholde opfølgende møder med forvaltninger, som ikke udviser progression mod målopfyldelse. Såfremt det bliver nødvendigt, vil de første af disse møder blive afholdt medio oktober med en efterfølgende månedlig kadence.

Ad 3) Udbredelse af seniorjob serviceordningen

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har oprettet et servicekorps af seniorjobbere (dvs. de pågældende seniorjobbere er ansat i BIF), som alle forvaltningerne i kommunen kan låne til udførelse af forfaldent arbejde – fx små reparationer/vedligeholdelse, renholdelse mv.

I vikarkorpset er der aktuelt ansat 3 seniorjobbere – 1 leder og 2 ”vikarer”. De to vikarer tilhører begge gruppen af udsatte seniorjobbere, som det hidtil har været svært at få placeret, dvs. ufaglærte samt kortuddannede.

Aktuelt er der kun indløbet ganske få ”ordrer” til vikargruppen af max 3 dages varighed. Derfor informerer Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i videst muligt omfang om vikarkorpset til de øvrige forvaltninger i håbet om, at flere ordrer indløber, og der dermed bliver behov for at ansætte yderligere seniorjobbere i korpset

Forvaltningen er desuden ved at oprette et korps af kreative seniorjobbere, som efter aftale med SUF skal tage rundt på kommunens plejehjem og underholde beboerne – fx ved fødselsdage. Det forventes, at korpset vil være klar til sine første opgaver primo/medio oktober.

Ad 4) Afdækning af målgruppernes kompetencer og mulige jobprofiler samt lokal udsøgning af seniorjobs

I Jobcenter København arbejdes der med at få mere viden om grupperne af ufaglærte/lavt uddannedes faktiske kompetencer. Dette skal øge ansættelser af disse grupper til de øvrige forvaltninger.

Forvaltningen har derfor påbegyndt en systematisk afdækning af gruppens kompetencer og tidligere joberfaringer med henblik på at øge formidlingsindsatsen for disse grupper. Der er medio august ansat en seniorjobber til at foretage denne afdækning.

For at øge efterspørgslen efter disse målgrupper pågår der samtaler med BUF og SOF om at ansætte en seniorjobber til at udsøge potentielle seniorjobs i forvaltningernes decentrale enheder. Det forventes, at sådanne seniorjobkoordinatorer kan ansættes snarligt. Modellen forventes endvidere udbygget til især SUF.

Det er forventningen, at koblingen af disse to tiltag samlet kan være med til at reducere udfordringen med manglende seniorjob for grupperne af ufaglærte og kort uddannede.

Ad 5) Opfølgning på allerede igangsatte tiltag

Den nuværende seniorjobstrategi har kun været gældende i godt 4 måneder. Heraf har en del af tiden været i ferieperioden, hvor der traditionelt er begrænset aktivitet på rekrutteringsfronten – både til ordinær beskæftigelse og støttet beskæftigelse.

Det er derfor forvaltningens vurdering, at den allerede eksisterende strategi koblet med den pågående informationskampagne i høj grad vil være med til at løse udfordringerne med mange seniorjobansøgere på kompensationsydelse.