



Beskæftigelsesregion
Hovedstaden & Sjælland

Dato 17. august 2009

J.nr.: 2009-3144/bdk

Handlingsplan - Projekt "Tidlig fokus på dimittender"

1. Formål

Nyuddannede akademikere har ofte en relativ lang søgeperiode, før de kommer i fast beskæftigelse. Erfaringerne viser desuden, at dimittenders søgeledighed øges kraftigt i konjunkturumslag som den nuværende. Derfor skal der sættes øget fokus på initiativer og aktiviteter, der kan medvirke til at mindske søgeledigheden. Dette gælder både for snart-kandidaterne – altså inden de studerende har afsluttet deres studie – og når de studerende bliver dimittender.

Målet er klart: Alle nyuddannede skal i job hurtigst muligt.

Derfor har alle interessenter - fra universiteter til a-kasser, faglige organisationer, jobcentre og andre aktører - et stort ansvar for at medvirke til, at overgangen for den enkelte studerende fører til ordinær beskæftigelse – og ikke til ledighed. Det er nemlig typisk i overgangen mellem studieliv og arbejdsliv, at mange unge har svært ved at orientere sig – derfor skal der i højere grad sættes fokus på at styrke brobygningen mellem overgangene.

Videnskabsministeriet har i foråret 2009 offentliggjort en pulje på 10 mio. kr. til nye aktiviteter, der kan styrke studie- og erhvervsvejledningen på universiteterne mhp. at lette kandidaternes overgang til beskæftigelse. Målet er også her, at alle nyuddannede skal i job hurtigst muligt.

2. Baggrund

Med udgangspunkt i målet om, at alle nyuddannede skal i job hurtigst muligt, har Beskæftigelsesregionerne taget initiativ til at udarbejde en handlingsplan for at nå målet. Regionerne har inviteret de relevante interessenter til at deltage i en Styregruppe mhp. at udarbejde en landsdækkende og tværsektoriel handlingsplan. Styregruppen består af Beskæftigelsesregionerne, universiteterne, AC, de akademiske a-kasser, jobcentre i universitetsbyerne og LVU-aktører¹.

Styregruppens handlingsplan tager afsæt i nedenstående inddeling af målgruppen:

¹ Andre Aktører, der har rammeaftale med beskæftigelsesregionerne på beskæftigelsesindsatsen for langvarigt uddannede ledige.

Fase 1: Snart-kandidater - dvs. studerende i allersidste del af uddannelsen (med 30 ECTS² tilbage) og på vej mod arbejdsmarkedet. De er endnu ikke registrerede som ledige i beskæftigelsessystemet.

Fase 2: Nyuddannede ledige dimittender – dvs. efter tilmelding til a-kasse og jobcenter og inden henvisning til andre aktører

Fase 3: Dimittender, der er henvist til andre aktører efter LVU-aftaler – dvs. med enten 4 eller 7 måneders sammenlagt ledighed.

Udover initiativerne, der er målrettet mod dimittender i hver af de 3 faser, bør alle interessenter, der har kontakt med den ledige dimittend, have tæt samarbejde med øvrige interessenter både i "samme fase" og i "brobygningen mellem faserne". Særligt overgangen fra status som studerende til arbejdssøgende vil være i fokus for at nedbringe gruppens søgeledighed.

Virksomhedernes rekrutteringspraksis og evt. usikkerhed overfor dimittender og uddannelseskategorier, der ikke umiddelbart har et direkte branchesigte, er vigtig i forhold til at mindske søgeledigheden. Denne vinkel er særdeles relevant, men falder uden for nærværende handlingsplan. Dette skyldes ikke mindst, at de senere års akademikerkampagner rettet mod små og mellemstore virksomheder har haft dette som fokus.

Handlingsplanen er udarbejdet som en række anbefalinger til de relevante interessenter i forhold til formålet: at nedbringe søgeledigheden for dimittender. Alle interessenter - det vil sige universiteter, beskæftigelsesregioner, jobcentre, andre aktører og de akademiske a-kasser – opfordres hermed af Styregruppen til at følge handlingsplanens anbefalinger.

3. Fase 1 - Snart-kandidater

Handlingsplanens initiativer og anbefalinger i fase 1 retter sig mod studerende i sidste del af uddannelsen (ca. 6 mdr. svarende til 30 ECTS) og på vej mod arbejdsmarkedet. De er endnu ikke registreret som ledige i beskæftigelsessystemet.

De primære aktører i denne fase er universiteter og a-kasser. Begge har afgørende roller at spille i forhold til at mindske søgeledigheden. Da myndighedsansvaret er baseret på ret forskellige regler og muligheder, må begge parter tage aktivt initiativ og spænde over hinandens områder for at sikre det gode samarbejde.

Universiteterne er enige i behovet for, at snart-kandidaterne har så meget viden om jobsøgning og arbejdsmarkedet som muligt, således at søgeledigheden for dimittenderne formindskes. Universiteterne skal desuden tage hensyn til, at studietiden holdes så kort som muligt. Handlingsplanens initiativer er således afbalanceret mellem disse forskellige hensyn.

² ECTS-point er en talmæssig angivelse for den totale arbejdsbelastning som gennemførelsen af et givet kursus eller uddannelsesforløb er normeret til. ECTS-point måler ikke fagligt niveau eller sværhedsgrad, men udelukkende arbejdsbelastning og angiver hvor stor en samlet arbejdsindsats - målt i tid - der skal til for at gennemføre et givet kursus. 30 point svarer til arbejdsbelastningen i et semester, og 60 point svarer til en studerendes fuldtidsarbejde i et år. Ifølge Undervisnings- og Videnskabsministerierne svarer det til ca 1650 arbejdstimer

A-kasserne bør i denne fase være synlige på universiteterne og kan indgå i vejledningen af de studerende ved fx at uddanne og bruge (evt. ansætte) 'ambassadører' på uddannelsesinstitutionerne mhp. at formidle direkte viden om arbejdsmarkedet og beskæftigelsesmuligheder. A-kasserne/ambassadørerne kan desuden – sammen med den ordinære studievejledning og universiteternes karrierevejledning – informere om generelle a-kasseregler, ikke mindst om jobsøgning straks efter aflevering af speciale/færdiggørelse af uddannelsen. Der er vigtigt, at der holdes en fornuftig balance mellem de studerendes behov for viden om a-kasserne, dagpengeregler, arbejdsmarkedet mv. og samtidig undgå, at de studerende oplever aktiviteterne som 'hvervekampagner'.

Beskæftigelsesregionerne og jobcentrene kan bidrage aktivt i samarbejdet ved at formidle konkret viden og analyser/prognoser om udviklingen på det regionale og lokale arbejdsmarked. Regionerne og jobcentrene kan desuden inddrages som oplægsholdere på snart-kandidatmøder mv. samt indgå ved opkvalificering af studievejledere mhp vidensspredning om udviklingen på arbejdsmarkedet.

Videnskabsministeriet har netop udmeldt en pulje på 10 mio. kr. til en indsats mod dimittendledighed, som de enkelte universiteter kan søge til at igangsætte nye aktiviteter mhp. at hjælpe nyuddannede akademikere i beskæftigelse.

3.1 Styregruppens anbefalinger

Styregruppen anbefaler, at universiteterne søger midler fra Videnskabsministeriets pulje, der har samme overordnede formål som aktiviteterne i denne handlingsplan.

1. Styrkelse af information af snart-kandidater

Grundlæggende er der stort behov for, at snart-kandidater i overgangen mellem livet som studerende og livet på arbejdsmarkedet motiveres til at starte jobsøgningen hurtigt.

- Universiteter og a-kasser 'screener' eksisterende materiale til snart-kandidater mhp. vurdering af de signaler, der gives i materialet. Information om jobcentrene, jobsøgning mv. kan udleveres direkte samtidig med kvitteringen for specialeafleveringen, hvor den studerende fx også kunne få invitation til informationsmøder, work-shops eller andre aktiviteter i a-kassen. Universiteternes hjemmesider mv. kan også i større omfang have fokus på arbejdsmarkedet og jobsøgningsprocessen.
- Universiteterne bør opfordre snart-kandidaterne til at rette henvendelse til jobcentret straks efter aflevering af speciale mhp. evt. deltagelse i jobcentrets åbne tilbud og udarbejde CV i jobdatabaser, herunder jobnet.dk
- A-kasserne kontakter universiteternes karrierecentre med henblik på at aftale og koordinere aktiviteter til synliggørelse af a-kasserne overfor de studerende.

- A-kasserne og universiteternes karrierecentre kan indgå samarbejde om konkrete aktiviteter som fx tættere kompetenceafklaring af de studerende (*jf. anbefaling 6*). A-kasser med 'naturligt' fagligt overlap i forhold til studerende på de forskellige institutter/fakulteter kan med fordel samarbejde herom. Konkret er nævnt et muligt samarbejde mellem CA og MA.
- Beskæftigelsesregionerne udarbejder materiale om det akademiske arbejdsmarked (ledighed, beskæftigelse, prognoser mv.), der formidles til samarbejdspartnere og på regionernes hjemmesider mhp. at indgå mere systematisk i karrierecentrenes og a-kassernes vejledning om fremtidige jobmuligheder.
- Beskæftigelsesregionerne har allerede materiale på hjemmesiderne om jobfunktioner med gode beskæftigelsesmuligheder. Regionerne kommer gerne ud til fx a-kasser, universiteterne mv. for at informere om balancemodellen og dens anvendelsesmuligheder.

2. *Studenterjob-database*

Allerede nu findes tilbud om job-databaser i privat regi ("MoveOn" og "Moment"), der formidler studiejobs, praktik, specialesamarbejde mv. Alle universiteter (på nær Aarhus Universitet) er tilkoblet én af databaserne. Erfaringerne viser, at studerende, der har et studierelevant job under uddannelsen, har lettere ved at få ordinært job efter endt uddannelse.

- Alle interessenter kan styrke vejledningen om jobdatabasen til de studerende, fx ved dimittendmøder, skriftligt materiale, hos studievejlederne mv.

3. *Virksomhedskontakt*

Det er vigtigt, at alle universiteter har et aktivt samarbejde med virksomheder i aftagerområderne. Erfaringer fra diverse dimittendundersøgelser viser, at dimittender, der i studietiden har haft relevante studiejobs, har lettere ved at finde job.

En stærk og velfunderet samarbejdsrelation med virksomheder giver gode effekter både ift. at skaffe studiejobs, praktikaftaler mv. – og ved at virksomhederne får mere konkret viden om dimittenders kvalifikationer fra forskellige uddannelser.

- Der er forskel på universiteternes virksomhedskontakt. Mere systematisk erfaringsudveksling mellem universiteterne kan sprede de gode metoder.
- Universiteter og a-kasser kan indgå samarbejde med lokale jobcentre om virksomhedskontrakten. Mange jobcentre har indgået (forpligtende) samarbejdsaftaler med en række lokale virksomheder, hvor der også kan indgå tættere samarbejde med universiteterne. Jobcentre har herudover generelt god viden om det lokale arbejdsmarked – udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft.

Eksempel

Som eksempel kan nævnes **AAU's Karrierecenter**, der har igangsat aktiviteter på alle ovennævnte områder: en jobbank (jobbank.aau.dk) med alle typer jobs fra fuldtidsjobs over traineestillinger til praktik- og studiejobs. Virksomheder i områ-

det opsøges af privat phonerfirma og betaler for at indgå i jobbanken. Snart-kandidaterne får personligt tilsendt brev med pjecer mv., når de er sidst i studieperioden, med information om jobmuligheder, jobsøgningsaktiviteter samt konkrete cases og opfordring til at møde til aktiviteter + melde sig i a-kasse.

Et andet eksempel er **SDU**, der – i forlængelse af et kandidatmøde for snartbachelor/-kandidater - havde arrangeret **Fynsk Karrieretræf** i samarbejde med Erhvervsservice Odense og Udviklingsforum Odense. Begge erhvervsorganisationerne har mange virksomhedskontakter og et stort netværk at trække på. Karrieretræffet havde karakter af en mindre jobmesse med fokus på fynske arbejdspladser, og der deltog 24 virksomheder fra forskellige brancher.

4. Tættere samarbejde i karakterafgivningsperioden

Der kan iværksættes et (tættere) samarbejde mellem Universiteter og a-kasser i perioden efter afsluttende opgave/specialet er afleveret, til karakteren afgives og/eller den studerende får en forhåndsgodkendelse af specialet. Samtidig kan universiteterne internt arbejde for at afkorte perioden, indtil karakteren afgives.

5. Målretning af karrierevejledning

Ofte er det vanskeligt at få kontakt med netop de studerende, der har mest behov for vejledning. Der kan være behov for at udvikle mere præcise redskaber og metoder, der kan sikre denne screening af de studerende, som har særligt behov for karrierevejledning.

→ Universiteterne udvikler metoder til at finde og få fat i de studerende, der – af forskellige årsager - har særlige behov for karrierevejledning.

6. Reel kompetenceafklaring

Eksamen afdækker de studerendes faglige kvalifikationer. Der kan være behov for at få bedre metoder til en mere reel kompetenceafklaring af de studerendes sociale og personlige færdigheder i relation til jobmarkedet. Dersom metoder findes, er der behov for at få disse (bedre) implementeret i karrierevejlederens arbejde.

7. Følgende konkrete aktiviteter er desuden drøftet i Styregruppen:

- Viden om jobmuligheder efter endt uddannelse kan indgå som bestanddel i første generelle specialevejledning, evt. som særlig beskæftigelsesrettet vejledning i forhold til valg af specialetemaer. Dette kan fx kobles tættere til den virksomhedsrettede indsats.
- "Job-speed-dating" mellem studerende og virksomheder mhp. studiejob, praktikplads, mentor, senere ansættelse mv.
- Mere fokus på anvendelse af og evt. udvikling af jobmentorer til specialestuderende.

4. Fase 2 – Nyuddannede dimittender:

Handlingsplanens initiativer og anbefalinger i fase 2 retter sig mod dimittender, der er tilmeldt a-kasse og/eller jobcenter som arbejdssøgende.

De primære aktører i denne fase er a-kasser og jobcentre. Især har a-kasserne en stor rolle i forhold til at mindske søgeledigheden i denne fase. Dimittender skal være tilmeldt a-kassen senest 2 uger efter dimittenddatoen for at være dagpengeberettiget. Da dimittender først er dagpengeberettiget 4 uger efter dimittenddatoen og CV-samtalen herefter først skal gennemføres 8 uger efter dimittenddatoen, er der i denne periode et stort potentiale i at få tidligt fat i den ledige dimittend mhp. at få nedbragt søgeledigheden.

For dimittender under 30 år gælder, at de har ret og pligt til at modtage aktive-
ringstilbud senest efter 13 ugers ledighed. Aktivering skal være mindst 6 sam-
menhængende måneder.

4.1 Styregruppens anbefalinger

8. Tidlig indsats

Pga. reglerne om 4 ugers karantæne vil dimittenden ofte i praksis stå i et "vade-
sted" i perioden. En stor del får job hurtigt efter dimissionen, men mange vil reelt
have behov for en tidlig og tæt kontakt i perioden, bla. for vejledning om jobsøg-
ning mv. Hverken a-kassen eller jobcentret har i perioden myndighedsbeføjelser
ift. dimittenden, hvorfor der er et stærkt behov for et tæt samarbejde om indsatsen.

- A-kassen møder dimittenden først i forbindelse med tilmeldingen. Den meget
tidlige indsats kan derfor foregå i a-kassen – og med fordel i et tæt samarbejde
med jobcentret.
- A-kassen bør opfordre dimittenden til lægge sit CV i Jobnet m.v. og at tilmelde
sig jobcentret straks efter dimissionen – herunder at benytte jobcentrets åbne
tilbud. Vejledning herom kan med fordel ske allerede i 1. fase.
- Efter tilmelding bør jobcentrene hurtigt iværksætte tidlig og tæt kontakt med
de nydimitterede. Dette kan (jf. ovenstående) med fordel ske i konkret og tæt
samarbejde med de respektive a-kasser med åbne tilbud og aktiviteter som fx
informationsmøder, intensiv jobsøgning, work-shops med information om job-
åbninger og virksomheders efterspørgsel efter konkret arbejdskraft – ikke kun
de brede og generelle kompetencer.
- Jobcentrene kan umiddelbart anvende HIG-rammeaftaler (Hurtigt-i-gang) til
dimittender over 30 år, der udover jobsøgningsaktiviteter og generel viden om
arbejdsmarkedet har behov for konkrete og målrettede aktiviteter. Dimittender
under 30 år kan dog ikke henvises til andre aktører under HIG-aftalerne.

Eksempel:

IAK har sat gang i projekt: "Wake-Up-Call" til nytilmeldte dimittender, der efter
max 3 dages ledighed kontaktes telefonisk mhp. individuel rådgivning om regler
mv. og tilskyndelse til konkret jobsøgning. Projektet er iværksat som kontrolleret
forsøg i Jobcenter København og Jobcenter Frederiksberg med en kontrolgruppe
mhp. at opnå dokumentation for effekt.

9. Bred, men målrettet jobsøgning

Det er vigtigt, at de nydimitterede meget tidligt bliver motiveret for bred jobsøgning og ikke understøttes i at lede efter det "rigtige job" inden for ens eget fag.

→ Jobcentre og a-kasser bør hurtigt have fokus på nydimittenders ret til 6 ugers selvvalgt uddannelse, herunder gerne strategisk, men meget jobrettet brug af muligheden i relation til reelle og realistiske jobønsker. Uddannelsesmuligheden må dog aldrig stå i vejen for reel jobsøgning.

10. Virksomhedsrettede aktiviteter

A-kasser og jobcentre kan arbejde sammen på tværs om den virksomhedsrettede indsats. Der er behov for mere tværgående erfaringsudveksling om aktiviteter og resultater – herunder i forhold til metodeudvikling.

Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland får gennemført en analyse af årsager til magistres overledighed, der vil kunne anvendes som inspiration.

Andre initiativer kan danne baggrund for at afprøve metoder, fx:

→ 'Brobygningsprojekt': Projekt under AC, der har til formål at være jobformidler direkte mellem konkrete virksomheder og ledige jobsøgende akademikere. Både virksomheder og jobsøgende kontaktes telefonisk og opfordres til at indgå i fælles database. Projektmedarbejderen foretager matchet og formidler et aftalt antal relevante ledige jobsøgere til virksomheden. Projektet evalueres ultimo 2009.

→ Innovation Camp: Projekt afholdt af Magistrenes a-kasse, hvor virksomheder deltog i et flerdags arrangement med deltagelse af en række ledige dimittender. Virksomhederne medbragte konkrete problemstillinger, som dimittenderne i løbet af arrangementet gruppevis skulle finde løsninger på. Evalueringen viser, at opfølgningen i forhold til virksomhederne er meget vigtig for at sikre reel jobskabelse og viden om dimittendernes reelle kompetencer.

5. Fase 3 - Dimittender henvist til LVU-aktører

Handlingsplanens initiativer og anbefalinger i fase 3 retter sig mod dimittender, der er henvist til andre aktører på LVU-aftaler. Efter 4 henholdsvis 7 måneders sammenlagt ledighed skal ledige akademikere henvises til andre aktører på LVU-udbuddet. Alle henviste ledige bliver i forløb hos andre aktører, indtil de kommer i job – eller i 52 uger.

For dimittender under 30 år gælder som tidligere nævnt, at de har ret og pligt til at modtage aktiveringstilbud senest efter 13 ugers ledighed. Aktiveringen skal vare mindst 6 sammenhængende måneder. Denne aktivering udskyder derfor henvisningen til andre aktører for de unge under 30 år.

De primære aktører i denne fase vil dog være LVU-aktører og a-kasser.

A-kasserne har også i denne fase en stor rolle ift at mindske søgeledigheden.

LVU-aktørerne, der kommer relativt sent ind i beskæftigelsesindsatsen for den enkelte ledige, har ligeledes en meget stor rolle at spille. Da LVU-aktørerne aflønnes med resultatafhængig betaling, har disse også et økonomisk incitament til at få de ledige akademikere i job hurtigt. Det bemærkes dog, at LVU-aktørernes handlemuligheder i forhold til de ledige er snævert bestemt af de indgåede rammeaftaler.

5.1 Styregruppens anbefalinger

Der er behov for, at LVU-aktørerne og a-kasserne indgår i et tæt samarbejde om indsatsen. Heri bør bl.a. indgå forventningsafstemning ift. hvilken vejledning og metoder, der mest hensigtsmæssigt bør indgå i indsatsen. Samarbejdet bør foregå både på det generelle plan og i relation til enkelte ledige, der skønnes at have særlige problemer med at finde varigt job på arbejdsmarkedet.

Når dimittenderne først er henvist til en LVU-aktør efter henholdsvis 4 eller 7 måneder, har den tidlige indsats i jobcentret og i a-kassen ikke virket. Der skal således tænkes i andre baner i såvel vejledning som konkret indsats.

- Der skal fortsat være kraftigt jobfokus og tæt opfølgning i indsatsen hos aktørerne, der primært bør bestå af virksomhedsrettede tilbud.
- Andre aktører og a-kasserne bør indgå tættere samarbejde mhp. at udvikle hensigtsmæssige arbejdsmetoder i samarbejdet. Der bør samarbejdes konkret ift. fx fælles informationskampagner, aktiviteter, virksomhedskontakt mv.
- Aktører, a-kasser og universiteter bør samarbejde mere konkret om jobformidling – herunder i forhold til at sikre besættelse af alle jobs, der opstår i forlængelse af parternes virksomhedskontakter/partnerskabsaftaler mv..

6. Opfølgning

Det er aftalt i Styregruppen, at der følges op på implementeringen af handlingsplanens anbefalinger ved, at Styregruppen mødes 2 x årligt – næste gang til november 2009. På disse møder drøftes udviklingen i dimittendernes søgeledighed, samt hvilke af handlingsplanens anbefalinger interessenterne har implementeret - og hvordan. Møderne bruges også til løbende erfarings- og vidensudveksling.

Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland vil desuden følge udviklingen tæt inden for akademikernes ledighed, herunder især med fokus på dimittenders korttidsledighed (søgeledighed). Disse data vil indgå i Styregruppens drøftelser.