



## **Seniorjobstrategi**

10-04-2013

Dette notat indeholder Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens strategi for seniorjob. Strategien har til formål at adressere de udfordringer, der knytter sig til udvidelse af seniorordningen.

Sagsnr.  
2012-122377

Dokumentnr.  
2013-292451

### **Lovgivningen**

Københavns Kommunen har pligt til at ansætte ledige borgere, som er medlem af en arbejdsløshedskasse, og hvis dagpengeperiode udløber tidligst 5 år før efterlønsalderen i et seniorjob. Kommunen er ved lov pålagt at oprette seniorjobs og kan derfor ikke afvise en anmodning om et seniorjob, hvis dette efterspørges. Ansætter kommunen ikke en person i et seniorjob inden for tidsfristerne, skal kommunen betale personen en kompensation. Dertil skal ansættelse af personer i seniorjob medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte i den pågældende kommunale virksomhed. Den ansatte seniorjobber kan derfor ikke gøre det ud for en regulær arbejdskraft på den pågældende virksomhed.

Sagsbehandler  
Stine Nielsen

### **Udfordringer**

Dagpengereformen har reduceret dagpengeperiodens længde og et stort antal personer ansøger derfor om seniorjob i 2013. Det faktiske antal ansøgninger kendes endnu ikke, men forvaltningen forventer, at antallet af personer på seniorjobordningen vil stige til 294 helårspersoner i april 2013. Til sammenligning var ca. 50 personer ansat i seniorjob i 2012.

Formidlingen af seniorjob var tidligere en *håndholdt indsats*, men ved udgangen af 2012 stod det klart, at det ville være for ressourcekrævende i stor skala.

### **Seniorjobstrategien**

På baggrund heraf har forvaltningen i starten af året valgt at omorganisere seniorjobformidlingen i dels den håndholdte indsats for en mindre gruppe og dels en digitalindsats for den brede gruppe. Strategien baserer seniorjobformidlingen på en høj grad af gensidig parathed til at afprøve nye beskæftigelsesmuligheder. Det vil sige, at borgerne kan tage et job, som normalt ikke ligger indenfor dennes kompetenceområde og forvaltningerne kan tænke i skabelsen af nye jobs, som de ikke umiddelbart havde efterspurgt. Fx kaffedame, legeonkel i børnehave eller en alt-mulig-mand, der tager sig af de praktiske opgaver i virksomheden.

**Center for Inklusion og  
Beskæftigelse**

Bernstorffsgade 17, 1.  
sal, lokale 106  
1592 København V

E-mail  
B96l@bif.kk.dk

Overordnet består strategien af tre ben:

1. Kvoter
2. Hurtig og digital match (målgruppe 1)
3. Håndholdt indsats (målgruppe 2)

### **1. Kvoter**

Der er oprettet forvaltningsspecifikke kvoter for antallet af seniorjobs. Disse kvoter blev præsenteret og vedtaget af udvalget på udvalgsrådet d. 14. januar 2013. Efterfølgende har både Økonomiudvalget og Borgerrepræsentationen vedtaget kvoterne.

Ydelsesservice er på nuværende tidspunkt i dialog med Københavns Kommunes personalechefkreds omkring muligheden for oprettelse af yderligere seniorjobs i forvaltningerne. I den forbindelse planlægges også afholdelsen af et inspirationsarrangement for alle forvaltningerne. Arrangementet vil have til formål at synliggøre mulighederne forbundet med ansættelsen af seniorjobbere.

Desuden er en tidligere spærring i forhold til oprettelsen af seniorjobs i selvejende institutioner (fx fonde, sparekasser og visse uddannelsesinstitutioner, plejehjem og daginstitutioner) blevet ophævet. Det forventes derfor, at der fremadrettet vil være et potentiale for oprettelsen af et større antal seniorjobs i de selvejende institutioner.

I nedenstående tabel 1. ses fordelingen af seniorjobs mellem forvaltningerne.

**Tabel 1: Kvotefordeling mellem forvaltninger**

	Andel af kommunens årsværk	Antal seniorjob (April 2013)	Andel af kommunens seniorjob	Måltal seniorjob 2013
<b>BIF</b>	4,6%	13	15,7%	14
<b>BUF</b>	44,7%	42	29,4%	134
<b>KFF</b>	4,5%	10	7,8%	14
<b>SOF</b>	18,3%	5	13,7%	55
<b>SUF</b>	18,8%	17	23,5%	56
<b>TMF</b>	5,5%	6	3,9%	17
<b>ØKF</b>	3,5%	4	5,9%	11
<b>I alt</b>	100,0%	97	100%	300

Det er kontoret for Økonomi og Resultater, der er overordnet ansvarlig for opfølgningen på måltallene.

### **2. Hurtig og digital match (målgruppe 1)**

Denne del af strategien retter sig primært imod målgruppe 1, som repræsenterer den mere selvhjulpne del af ansøgerfeltet.

### *2a. Organisering af seniorjobformidlingen*

Ansøgningerne sendes til Ydelsesservice i Beskæftigelses og Integrationsforvaltningen. Der behandles ansøgningen og bliver den pågældende ikke ansat, iværksætter Ydelsesservice kompensationsydelse.

Dertil lægges der vægt på anvendelse af seniorjobbere i selve formidlingsdriften i BIF. Det er forvaltningens udgangspunkt, at driften af seniorjobformidlingen i høj grad skal baseres på de faktisk betydelige kompetencer, der findes i gruppen. Således pågår der aktuelt en ud-søgningsproces efter seniorjobbere, som kan bistå med ordningens administrative udfordringer samt indgå i en fortsat udvikling af området.

### *2b. Hjemmeside*

Som et væsentlig led i strategien har Ydelsesservice lavet [www.kk.dk/seniorjob](http://www.kk.dk/seniorjob). På denne side findes alle nødvendige informationer om regler og arbejdsgange på området, herunder guider og blanketter. Endvidere har siden en FAQ med ofte stillede spørgsmål – og hertil hørende svar.

### *2c. Seniorjobbank*

Der er oprettet en seniorjobbank internt i kommunen, hvor ansøgerne kan lægge deres CV, og de kommunale enheder kan opslå ledige seniorjobs. Seniorjobbanken sikre en større åbenhed om mulige stillinger og seniorjobansøgere, der kan bane vejen for et match mellem arbejdsgiver og borger.

- Opslåede seniorjobs med kontaktoplysninger på arbejdsgivere kan findes på: <http://www.kk.dk/da/borger/jobsoegning-og-ledighed/saerlige-ordninger-og-jobmuligheder/seniorjob/jobopslag-til-seniorjob>
- Underside der giver konkrete anvisninger på hvordan ansøgeren selv finder job – inkl. en video med en kommunal arbejdsgiver, der giver gode råd og anvisninger om jobmuligheder – særligt på institutionsområdet:  
<http://www.kk.dk/da/borger/jobsoegning-og-ledighed/saerlige-ordninger-og-jobmuligheder/seniorjob/soeg-selv-seniorjob>,
- Underside rettet imod de kommunale arbejdsgivere, der giver konkrete anvisninger om hvorledes ansættelsen skal etableres, herunder tilhørende blanketter:  
<http://www.kk.dk/da/erhverv/vaerktoejer/personale/tilskudsordninger/seniorjob>

### *2e. Nyhedsbrevet "Seniorjobberen"*

Forvaltningen har udviklet et nyhedsbrev for seniorjobbere og arbejdsgivere med gode historier og anvisninger og vejledninger. Første udgave udkom den 20. marts 2013 og udkommer ca. én gang om måneden (bilag 2).

### *2d. Informationsmøde*

Arbejdsmarkedscentret afholder i samarbejde med Ydelsesservice et informationsmøde om seniorjobordningen den 1. tirsdag hver måned. På dette møde gennemgås reglerne for ordningen, ansøgerne møder potentielle arbejdsgivere, og der gives en introduktion til de digitale platforme: *hjemmeside, jobbank og nyhedsbrev*. På møderne har det vist sig, at 98 pct. af de fremmødte har en e-mail konto. Der arbejdes derfor på at skabe e-mail baseret kommunikation, som både kan indeholde råd og vejledning til ansøgeren, og samtidig gøre det ud for et "mødested" for jobsøgere og arbejdsgivere.

### **3. Håndholdt indsats (målgruppe 2)**

Forvaltningen kan konstateres, at nogle ansøgere har svært ved at finde et seniorjob bl.a. fordi de kan have andre udfordringer end ledighed. Denne målgruppe vil blive tilbudt en håndholdt formidlingsindsats i Arbejdsmarkedscenteret, BIF.

#### *3a. Den differentierede indsats*

Hvis det efter ca. tre måneder konstateres, at der i gruppen af ansøgere er personer, der har særligt svært ved at finde seniorjob, vil disse blive tilbudt en mere håndholdte indsats. Seniorjobberen indkaldes til en samtale, og efterfølgende matcher konsulenten ansøgeren med jobs i kommunens forvaltninger.

#### *3b. Fortsat dialog omkring oprettelsen af en servicegruppe i Teknik- og Miljøforvaltningen*

For at øge efterspørgslen efter ufaglærte, som er en af de faggrupper som kun i ringe grad efterspørges i kommunen, er Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i dialog med Teknik- og Miljøforvaltningen om oprettelsen af en servicegruppe, som kan udføre forfaldent arbejde for alle kommunale enheder.

### **Opfølgning på strategien**

Antallet af nye seniorjobs i 2013 er fastsat til 300 jobs og revurderes medio 2013. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen foreslår derfor, at Beskæftigelses- og Integrationsudvalget og Økonomiudvalget i forbindelse med den 2. kvartalsvise status på området (medio 2013), revurderer måltallet og om nødvendigt foretager justeringer efter aktuelt behov.