

Til forretningsudvalget

Telefon 3866 5000
Direkte 3866 6357

Dato: 7. november 2012

Notat om implementering af aftale om akutjob i Region Hovedstaden

Indledning og baggrund

Den politiske aftale om akutjob af 24. oktober mellem regeringen og de offentlige og de private arbejdsgivere medfører nogle politiske forventninger og administrative forpligtelser for regionerne i forhold til opslag af ledige stillinger og stillingsbesættelse fra november 2012 og frem til medio 2013.

Dette notat gennemgår de opgaver, der er forbundet med at skulle etablere 256 akutjob på regionens arbejdspladser i perioden 15. november 2012 til 1. juli 2013.

Aftalen betyder, at private og offentlige arbejdsgivere kan opslå ordinære stillinger af mindst 13 ugers varighed som akutjob ved registrering i Beskæftigelsesministeriets jobbank, Jobnet.dk. Det skal fremgå tydeligt af opslaget, at stillingen opslås med henblik på at ledige, der er i risiko for at opbruge eller opbruger dagpengereetten, kan søge stillingen. Stillingerne er på sædvanlige løn- og arbejdsvilkår og kan være både permanente og midlertidige.

Ledige i målgruppen for akutjob er medlemmer af anerkendte a-kasser, der står til at miste dagpengereetten inden for højst 13 uger i perioden fra 1. oktober til og med udgangen af uge 26 i 2013.

Akutjob-modellen er i korte træk, at offentlige arbejdsgivere i den kommende tid (15. november 2012 til 1. juli 2013) kan give kvalificerede ledige omfattet af fortrinsadgang til stillinger, der opslås som akutjob, således at gruppen sikres lettest mulig adgang til beskæftigelse.

Det ventes, at der i folketinget i uge 45 vedtages lovgivning, der betyder, at offentlige arbejdsgivere, der opslår et akutjob, får mulighed for at fravige kravet om alene at lægge vægt på en ansøgers faglige kvalifikationer ved i stedet at give ledige i målgruppen fortrinsadgang ved besættelse af stillinger.

Akutjob og beskæftigelsesforhold i regionen

Opgaven med indførelse af akutjob i regionen medfører særlige udfordringer set i forhold til de aktuelle beskæftigelsesmæssige konjunkturer og regionens personalesammensætning.

Set med regionen som udgangspunkt er der en ubalance mellem fag- og uddannelsesprofilen af de ledige i målgruppen for akutjob set i forhold til regionens personalemæssige sammensætning. De store personalegrupper i regionen – sygeplejersker, sosu-personale og lægepersonale - er meget begrænset repræsenteret i målgruppen af ledige.

Det estimeres af Beskæftigelsesministeriet, at op til 16.000 i a-kasserne i hele landet står til at miste deres dagpengeret frem til udgangen af 2013. Regionerne har anmodet Arbejdsmarkedsstyrelsen om en nærmere opdeling af målgruppen på faggrupper, men en sådan foreligger endnu ikke.

På landsplan er langt hovedparten af de ledige, der står til at miste dagpengene (formentlig ca. 70%) medlemmer under LO-områdets a-kasser. Hovedparten af disse er fra Forbundet 3F. 3F har alene for 40-45% af alle i målgruppen af ledige, mens FOA og HK-området har hver godt 10% i målgruppen.

Der er heller ikke detaljerede tal for FTF-området og AC-området. Men disse to hovedområder står for ca. 25% af samtlige i ledige målgruppen (altså ca. 4000 ledige på landsplan). Hovedparten af disse ledige er - skønnes det - fra AC-området og har uddannelser inden for det humanistiske og samfundsfaglige område.

FTF-området, herunder især de sundhedsfaglige professioner, vurderes ikke at have særligt mange i målgruppen (et tidligere skøn er 4%), ligesom der heller ikke ventes at være mange med en sundhedsfaglig akademisk uddannelse i målgruppen.

Jobåbninger i regionen

Det skønnes, at der i regionen aktuelt er mellem 5-6000 jobåbninger/jobopslag om året. Halvdelen af disse stillinger besættes gennem interne jobskift. Og langt hovedparten af disse stillinger er annoncering efter personale med en sundhedsfaglig uddannelse og baggrund, og ofte er der krav om autorisation.

Hovedgrupperne personalemæssigt i regionen ser således ud (primo 2012):

- Sundhedsfagligt plejepersonale, 41%
- Læge- og tandlægepersonale, 15%
- Andet sundhedspersonale (fys, ergo, jordemødre, bioanalytikere m.v.), 12%
- Administrativt personale (lægesekretær, it, vagtpersonale, HK, AC m.v.), 17%
- Drift- og servicepersonale (service, rengøring, portører, køkken, teknisk m.v.), 12%
- Pædagogisk personale, 3%.

En del af disse stillingsskift er også knyttet til uddannelsesforløb for faggrupper, bl.a. i lægegruppen.

Omkring 70-75% af regionens ansatte (faggrupper) er dermed kun repræsenteret i målgruppen af ledige med ganske få procenter.

En foreløbig vurdering er, at de bedste muligheder for match mellem jobåbninger i regionen og ledige i målgruppen, vil være i stillinger inden for drifts og serviceområder, kontoradministrative stillinger og visse typer af administrative akademiske job.

Implementering af akutjob i regionen

Følgende emner er vigtige i forhold til regionens håndtering af akutjob:

1. Opslag af stillinger som akutjob
2. Sammenspil mellem tryghedsordning og akutjob
3. Opslag og opslagstekster
4. Udvælgelse af ansøgere til samtale og fortrinsret
5. Dokumentation af indsats
6. Ansættelsesvilkår
7. Administration

1. Opslag af stillinger som ”akutjob”

Efter 15. november 2012 vil alle stillinger som udgangspunkt blive opslået som akutjob.

Akutjob og ’akut-annoncering’ er således job, hvor ordet ”akutjob” indgår, og hver der følges en særlig procedure ved udvælgelse og fortrinsret for ansøgere, der er ledige i målgruppen.

Spørgsmålet om alle stillinger i regioner skal opslås som akutjob drøftes aktuelt i Danske Regioner. Nogle regioner overvejer at undtage visse sundhedsfaglige specialiststillinger for akutjobopslag. Den linje der anbefales i Region Hovedstaden er, at alle stillinger opslås som akutjob, således at mulighederne for akutjobansøgere er de bedst tænkelige i forhold til aftalens intentioner.

2. Sammenspil mellem tryghedsordning og opslag af akutjob

Regionens nuværende tryghedsordning kan fortsat fungere sammen med akutjobordningen.

Den nuværende tryghedsordning løber frem til udgangen af 2012. I denne periode gælder de aftalte procedurer for afsøgning af behov for/mulighed for intern omplacering af eventuelle medarbejdere, forud for eventuelt eksternt opslag. Besættes en ledig stilling ikke internt (ved omplacering gennem tryghedsordning) kan der ske eksternt opslag - og dermed opslag som akutjob.

Efter den 1. januar 2013, hvor den nye RegionH Match ordning opstarter, følges en lignende procedure.

Hvis der er overtallige medarbejdere, undersøger man først internt på hospital eller virksomhed, og derefter i hele regionen af HRU, om der er ledige stillinger, der matcher overtallige medarbejder m.h.t. profil og kvalifikationer. I opsigelsesperioden har en opsagt medarbejder fortrinsret til at komme til en samtale på en ledig stilling, men ikke til at få tilbudt stillingen.

Hvis stillingen ikke besættes af en intern ansøger frigives den til eksternt opslag, og stillingen kan opslås som akutjob.

3. Opslag og opslagstekster

Arbejdsmarkedsstyrelsen har i en vejledning udsendt i oktober præciseret hvilken formulering, der anbefales ved opslag som akutjob. Alle stillingsopslag forsynes med teksten ”akutjob” samt med en tekst eksempelvis nederst på annoncen:

”Der er tale om et akutjob. Ledige medlemmer af en arbejdsløshedskasse, hvis dagpengeret udløber inden for højst 13 uger i perioden 1. oktober 2012 til 1. april 2013 og senest ved udgangen af uge 26 i 2013, opfordres særligt til at søge stillingen”.

4. Udvalgelse af ansøgere til samtale og fortrinsret til en stilling

Hovedprincippet ved offentlige ansættelser er, at man skal vælge den ansøger, der har de bedste kvalifikationer i forhold til stillingen. Folketinget ventes i uge 45 at vedtage lovgivning, der midlertidigt suspenderer denne norm i ansættelsessager. Der vil dog ikke være en lovbestemt forpligtelse til at tage akutjobansøgere til samtale blandt ansøgerne til en stilling.

I lovudkastet (fremsat 30. oktober) er det anført, at *”offentlige arbejdsgivere kan give kvalificerede ledige omfattet af (målgruppen for akutjob) fortrinsadgang til stillinger, der opslås som akutjob”*.

Der er ikke givet en nærmere definition af *”fortrinsadgang”* til stillinger. I lovudkastet hedder det, *at en offentlig arbejdsgiver kan lade hensyn til, at der er tale om personer, der er i risiko for at opbruge deres dagpengeret, indgå, og hvis den pågældende arbejdsgiver ønsker det, være afgørende for, hvem arbejdsgiveren indkalder til samtale eller ansætter i akutjob”*

Spørgsmål om ’fortrinsadgang’ har også været drøftet mellem regionerne og Arbejdsmarkedsstyrelsen, hvor konklusionen er, at regionerne anbefales at tage akutjob-kandidater til samtale, hvis de har en relevant fagprofil og tilstrækkelige med kvalifikationer i forhold til den søgte stilling.

Med henblik på at udmøntes hensigtserklæringen i aftalen om akutjob bedst muligt lægges der op til følgende fremgangsmåde ved udvælgelse af ansøgere til samtale om besættelse.

- Ved gennemgang af ansøgerfeltet afsøges akutjob-kandidaterne først
- Hvis der blandt disse vurderes at være ansøgere, der har en relevant fagprofil og tilstrækkelige med kvalifikationer gennemføres samtaler med den eller disse ansøgere først
- Er der ved samtalen en akutjob-ansøger der har tilstrækkelige med kvalifikationer, tilbydes jobbet til vedkommende
- Hvis der ikke er en relevant akutjob-kandidat med tilstrækkelige kvalifikationer, går man videre efter den normale ansættelsesprocedure.

Forudsætningen for denne procedure er, at der i nærmeste fremtid vedtages den nødvendige lovgivning.

Såfremt stillingen besættes med en akutjobansøger, anføres der i afslaget til den øvrige ansøgerkreds, at der har været gennemført jobudvælgelsen efter retningslinjerne for opslag af akutjob samt, at stillingen er besat med en ansøger, der havde en relevant fagprofil og tilstrækkelige med kvalifikationer.

Er der mange akutjob-kandidater blandt ansøgerne anbefales en øvre grænse for, hvor mange der tages til samtale. Her foreslås en øvre grænse på maks 5 personer.

Det er den ansættende ledelse, der afgør, hvilken kandidat der har de tilstrækkelige kvalifikationer til jobbet.

5. Dokumentation for indsats

Der gennemføres en løbende dokumentation af regionens indsats og omfanget af ansøgninger, samtaler og jobplaceringer.

Der foreslås følgende dokumentation af regionens indsats:

- Antal akutjobopslag eller jobåbninger i regionen (via HR-Manager og jobnet.dk)
- Antal ansøgninger og baggrundsprofil (via de kommunale jobcentre m.v.)
- Antal akutkandidater til samtale (via intern registrering)
- Antal akutkandidater i job (via HR-Manager/Silkeborg løn).

Ultimo januar 2013 udarbejdes første status over, hvordan regionen samt hospitaler og virksomheder står i forhold til målsætningen om at besætte 256 stillinger som akutjob.

Arbejdspladsens opgave i forbindelse med dokumentation er, at afgive rapport til HRU i de tilfælde, hvor der er akutjobansøgere til en ledige stilling, og hvor mange der eventuelt har været til samtale.

6. Ansættelsesvilkår og varighed

Udgangspunkt er at ansættelse akutjob er ansættelse i ordinære stillinger - tidsbegrænset eller som fast ansættelse. Arbejdspladsen skal derfor forhandle som ved enhver anden ansættelse, hvor der afhængig af jobkategori og overenskomstområde, sker forhandling med den forhandlingsberettigede organisation ud fra erfaring, anciennitet og kvalifikationer.

Ansættelse i mindst 3 måneder medfører, at ansættelsen kan tælles med i regionens kvote af akutjobstillinger, men først ved ansættelse i mindst 6 måneder udbetales første præmie på 12.500 kr. til arbejdspladsen. Efter ansættelse i mindst 12 måneder kan der ske udbetaling af den fulde præmie på 25.000 kr. Præmien tilfalder arbejdspladsen.

7. Administration og økonomi

Det er Sektion for rekruttering og beskæftigelsesfremme i HRU, der vil stå for kontakten og administrationen vedr. akutjob i regionen.

Kontakt til kommunale jobcentre, opslag via jobnet.dk m.v. håndteres af sektionen. Indhentning af præmie efter 6 måneder og 12 måneders ansættelse sker også gennem sektionen.

Drøftelse af personaleprocedurer i RegionH MED-udvalget

Akutjob indebærer en midlertidig ændring i de personalepolitiske principper for opslag og ansættelser. Ordningen skal derfor i medfør af MED-aftalen drøftes med RegionH MED-udvalget.

Politisk opfølgning

Der er aftalt en løbende politisk opfølgning mellem aftaleparterne på, hvordan arbejdsgiverne - i staten, kommuner, regioner og det private område - formår at opstarte og anvende akutjob. Der forventes en særlig opmærksomhed på, hvordan private og offentlige arbejdsgivere anvender ordningen, og hvilke bestræbelser, der gøres for at realisere intentionerne med aftalen.