

7. juli 2019

Tema: Det offentlige opslår stillinger som reelt er besat af interne kandidater

Kære Beskæftigelsesudvalg,

her efter folketingsvalgets afslutning og dermed også en ny sammensætningen af medlemmerne i udvalget, ønskes et tillykke til de som måtte have fået nye tillidsposter i Folketingets Beskæftigelsesudvalg og ligeså til gengangere af udvalget.

Her er et oplæg til en forbedring af en nuværende praksis som syntes at give unødvendige gener for jobsøgende og spildt administration af medarbejderne i offentlige organisationer, der måtte rekruttere efter nye kollegaer.

Det er kort fortalt det uhensigtsmæssige i at nogle opslåede stillinger i det offentlige, reelt allerede er besat selvom stillingen opslås som ledig. Det er ofte interne kandidater der besætter stillingerne. Enten eksisterende vikarer, kollegaer fra andre afdelinger, medarbejdere med rutine i bestemte arbejdsgange eller med kompetence indenfor bestemte teknologier eller processer – og sluttelig også forsknings- og p.hd.-stillinger. Sidstnævnte har eksempelvis i nogle tilfælde selv skrevet opgaverne som offentliggøres i stillingsopslaget (bl.a. i Statstidende og i det offentliges jobportal, Jobnet).

Der kan være gode argumenter for at ville besætte en ledig stilling med en intern kandidat, bl.a. fordi vedkommende er kendt, vellidt og kompetent udi de opgaver der ønskes løst.

Men forordningen om at stillingen skal opslås, gør at mange jobsøgende spilder deres tid på research, interesseret kontakt til organisationen om jobbet, skrivning af fokuseret jobansøgning og tilrettet CV samt koordinering i familien mv.

Den ansættende organisation belemres med spildt administration af offentliggørelse og håndtering af et stillingsopslag samt besvarelse af indkomne jobansøgninger og evt. telefoniske henvendelser. Dette selvom det allerede fra udgangspunktet er alt overvejende sandsynligt at den tiltænkte interne kandidat i organisationen, besætter stillingen.

Samlet set er det en unødvendig og endda ressourcekrævende praksis som udspiller sig hver gang at en stilling skal opslås som reelt enten allerede er besat eller bliver det reelt af den tiltænkte interne kandidat. Det vil være mere transparent og vil undgå en demotiverende proces og spildt arbejde – både for den jobsøgende og den ansættende organisation, om denne praksis forbedres.

Som ideoplæg kunne man overveje værktøjer som f.eks. en procentuel kvote på hvor mange stillinger en organisation måtte besætte med interne kandidater, uden at opslå stillingen. Tillige om flere ledende kollegaer i organisationen skulle sanktionere hver stilling som besættes med interne kandidater. Dette for at minimere en latent risiko for nepotisme og tilskynde nye kræfter løbende måtte kunne komme ind i organisationen.

Er en intern kandidat den man måtte ønske fra organisationens side, men stadig have en principiel mulighed for at kunne ansætte en endnu mere passende eller kompetent kandidat (til gavn for offentlige organisationen) og dermed slå en stillingsannonce op alligevel, burde eksempelvis en krævet notits med oplysninger i jobannoncen fortælle at interne kandidater tages i betragtning. Eller en tilsvarende passus med samme information til de jobsøgende som er udenfor organisationen.

Det er organisationer bredt indenfor det offentlige der praktisere dette og desværre også private virksomheder, men det ville være næsten samfundsgavnligt om det offentlige viste højere standarder og fremstod mere transparent og reel i en ansættelsesproces.

Ønskes yderligere oplysninger eller empiri om problemet, er jeg selvfølgelig til rådighed. Målet er blot at problemet anerkendes og der tages en fornyet stilling til den uheldige praksis der findes i dag og har eksisteret i en årrække.

Med venlig hilsen

Rolf Sleimann