

KL
Amtsrådsforeningen
Beskæftigelsesministeriet
Arbejdsmarkedsstyrelsen
Finansministeriet

5. april 2002

Overvejelser om en fælles amtslig og kommunal jobbank på Internettet

1. Indledning og sammenfatning.....	3
1.1. Sammenfatning.....	3
1.2. anbefalinger	6
1.3. Rapportens opbygning.....	7
2. Rekrutteringsomfanget i det offentlige.....	8
2.1. Jobrotation i stat, amter og kommuner	8
2.2. Mobilitet på det offentlige arbejdsmarked	9
2.3. Flaskehalse på det offentlige arbejdsmarked.....	10
2.4. Sammenfatning.....	11
3. Hvordan rekrutteres i dag til amtslige og kommunale job ?	13
3.1. Kommunernes annonceringspraksis	13
3.2. Amternes annonceringspraksis.....	15
3.3. Sammenfatning.....	18
4. Mål og hensyn for en internetbaseret præsentation af amtslige og kommunale jobs.....	19
4.1. Generelle overvejelser og hensyn.....	19
4.2. Opstilling af mulige løsningsmodeller	24
4.3. Vurdering af løsningsforslag	28
Bilag 1. Arbejdsgruppens medlemmer	31
Bilag 2. Kommissorium for arbejdsgruppen	32
Bilag 3. Udnyttelse af IT-teknologi til annoncering og rekruttering på arbejdsmarkedet.....	33
1. Eksempler på eksisterende jobbanker.....	33
2. Fremtidige IT-baserede rekrutteringsprojekter i amterne	38
3. Sammenfatning.....	39

1. Indledning og sammenfatning

Der er i dag mere end tidligere fokus på den offentlige sektors mulighed for at tiltrække arbejdskraft. Dette skyldes det fortsatte ledighedsfald i de seneste år samt det fremtidige billede af mangel på arbejdskraft i den offentlige sektor.

På statens område blev der bl.a. på den baggrund i februar 2001 indført en statslig jobbank www.job-i-staten.dk, som skal sikre maksimal synliggørelse af statslige stillinger. En vigtig præmis for denne jobbank var indførelsen af en anmeldepligt for statslige job, jf. Personalestyrelsens cirkulære om statslig personalerekruttering via Internet m.v.

Det er siden blevet overvejet, om der med fordel også kan laves en samlet præsentation af ledige stillinger i amter og kommuner, således at hele det offentlige stillingsmarked i princippet kan findes ét sted på Internettet.

For at analysere dette spørgsmål blev der på foranledning af Finansministeriet og Arbejdsministeriet i maj 2001 nedsat en arbejdsgruppe under ledelse af Finansministeriet og med deltagelse af Kommunernes Landsforening (KL), Amtsrådsforeningen, Arbejdsministeriet og Arbejdsmarkedsstyrelsen. Denne rapport er resultatet af arbejdsgruppens overvejelser.

Arbejdsgruppens sammensætning er beskrevet i bilag 1 og arbejdsgruppens kommissorium er gengivet i bilag 2.

Målsætningen for arbejdsgruppens arbejde har været at klarlægge, hvilke muligheder der er for at øge gennemskueligheden på det offentlige arbejdsmarked med hensyn til ledige stillinger gennem etablering af en fælles amtslig og kommunal jobbank.

1.1. Sammenfatning

Vilkårene for en eventuel fælles amtslig og kommunal jobbank vil adskille sig markant fra de forhold, der gælder for www.job-i-staten.dk. For det første er både personaleomfanget og personaleomsætningen i amterne og kommunerne væsentlig større end i staten, og dermed bliver personaleomsætningen absolut set, dvs. antallet af stillinger der skal besættes, omkring 140.000 stillinger per år i amter og kommuner i forhold til ca. 20.000 stillinger i staten. Endvidere er den personalemæssige sammensætning væsentlig mere diversificeret i amter og kommuner i forhold til i staten, hvilket har betydning for valget af medier til annoncering.

Fordelene ved øget gennemsigtighed på de kommunale og amtslige arbejdsmarked er imidlertid tilsvarende store, særligt på sigt når brug af Internettet må forventes at blive mere udbredt blandt alle befolkningsgrupper.

En belysning af den eksisterende annonceringspraksis i kommuner og amter peger på, at kommuner og amter allerede i dag annoncerer ledige stillinger på Internettet såvel i regionalt regi som i både tværgående og faggruppespecifikke offentlige og private jobbanker. Imidlertid gælder det for amter såvel som kommuner, at brug af Internettet i dag fungerer som et supplement til annoncering i trykte medier, samt at den trykte annoncering på såvel kort som mellemlangt sigt ikke vil kunne erstattes af annoncering på Internettet.

Arbejdsgruppen vurderer, at etablering af en fælles internetbaseret præsentation af samtlige ledige amtslige og kommunale stillinger som tillader udtræk af geografisk eller fagligt afgrænsede oplysninger om de ledige stillinger kan være hensigtsmæssig set fra en arbejdsmarkedspolitisk synsvinkel. Dette skal ses på baggrund af det betydelige rekrutteringsbehov i amter og kommuner, en forholdsvis uensartet spredning af information om ledige stillinger set på tværs af geografi og sektorer samt det forhold at en sådan præsentation ikke findes p.t.

Det er dog samtidig klart, at en fælles præsentation ikke skal eller kan erstatte andre f.eks. fagspecifikke eller geografisk specifikke visninger af ledige stillinger, idet disse af amterne og kommunerne anses for vigtige i forbindelse med mere målrettet rekruttering.

Der er i amter og kommuner igangsat et arbejde med at indføre digital forvaltning på alle niveauer og i alle offentlige institutioner. På sigt vil etableringen af åbne grænseflader og dermed fælles standarder for kommunikation give mulighed for, at den enkelte borger kan søge efter specifikke informationer som f.eks. ledige stillinger af en specifik kategori i udvalgte kommuner. Horisonten for implementeringen af disse standarder i alle kommuner og amter ligger imidlertid et godt stykke ude i fremtiden.

I lyset af den lave ledighed og de fremtidige rekrutteringsproblemer vurderer arbejdsgruppen derfor, at etablering af en fælles amtslig og kommunal jobbank ikke bør afvente den fulde indførelse af digital forvaltning, men derimod ske som et selvstændigt initiativ parallelt med andre initiativer til fremme af digital forvaltning.

Arbejdsgruppen har opstillet en række hensyn og afledte krav, der vurderes som væsentlige ved etableringen af en fælles amtslige og kommunal jobbank, *jf. boks 1*. Dette er bl.a. sket på baggrund af et nærmere studie af eksisterende jobbanker og en klarlægning af amternes og kommunernes behov på området.

Boks 1. Mål, hensyn og krav til en fælles jobbank

Målsætning med en fælles jobbank for amter og kommuner

At øge gennemskueligheden på det amtslige og kommunale arbejdsmarked.

Hensyn

Jobbanken skal etableres i overensstemmelse med anbefalinger for digital forvaltning. Jobbanken skal sikres maksimal udbredelse.

Krav til omfang og målgruppe

- Jobbanken skal henvende sig til alle potentielle jobsøgere, herunder såvel ledige som beskæftigede
- Jobbanken skal kunne vise stillinger i alle dele af landet
- Det skal være muligt at annoncere alle typer af stillinger i jobbanken
- Så mange ledige stillinger som muligt skal vises i jobbanken

Krav til design

- Indtastning af stillingsopslag skal ske ét sted
- Opslag skal kunne overføres til alle relevante Internetsteder i den ønskede form

Krav til dækning af omkostninger

- Jobbank skal være gratis at bruge for arbejdsgivere og jobsøgere

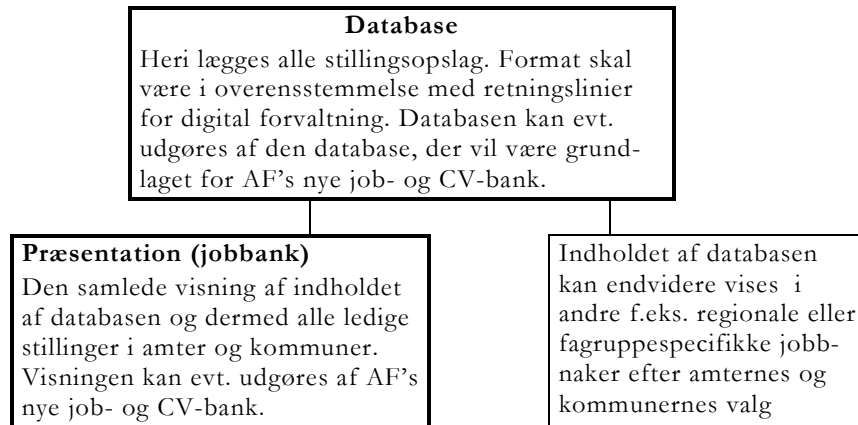
Krav til potentiale for ressourcebesparelser

- Jobbanken skal på sigt give potentiale for ressourcebesparelser

Det vurderes på denne baggrund at være mest hensigtsmæssigt, at en fælles amtslig og kommunal jobbank integreres i en dynamisk databaseløsning i overensstemmelse med anbefalingerne i digital forvaltning for den offentlige sektor. Fordelen ved dette er, at der ved brug af fælles standarder i hele den offentlige sektor sikres åbne grænseflader. I den specifikke sammenhæng kan dette bruges til uden besvær at generere yderligere regionale eller faggruppespecifikke jobbanker efter amternes og kommunernes eget valg.

I praksis vil løsningen skulle bestå af en database, hvori alle opslag om ledige stillinger lægges, og en visning på Internettet, dvs. en jobbank, af indholdet af databasen knyttet sammen med en række søgeredskaber, *jf. figur 1.*

Figur 1. Strukturen i en løsningsmodel



Det kan i det videre arbejde overvejes, om database og/eller jobbank kan udgøres af Arbejdsformidlingens (AF) nye job- og CV-bank, der ventes i drift i 3. kvartal 2002. Fordelen vil i givet fald være, at amter og kommuner i forvejen arbejder bredt sammen med AF, samt at samarbejde med en offentlig aktør mindsker risikoen for at kommercielle jobbanker monopoliserer informationen om ledige stillinger. Dermed sikres generelt det bredest mulige felt af potentielle ansøgere.

Afgørende for jobbankens succes er, at amter og kommuner bidrager aktivt til brugen af jobbanken ved at lægge stillingsopslag i databasen. I det omfang dette sker vil potentielle ansøgere kunne være sikre på, at ledige stillinger ligger i jobbanken, hvilket vil medvirke til at generere yderligere brug fra både arbejdsgiver- og ansøgerside.

Potentialet for ressourcebesparelser afhænger på langt sigt netop af jobbankens succes. Det vurderes med nogen usikkerhed, at amter og kommuner årligt bruger i størrelsesordenen 500-900 mill.kr. på annoncering. På kort og mellemlangt sigt vil der imidlertid næppe være betydelige ressourcebesparelser i lyset af behovet for parallel annoncering i trykte og andre Internetbaserede medier.

1.2. Anbefalinger

På baggrund af konklusionerne ovenfor **anbefaler** arbejdsgruppen, at

- Det videre arbejde med strukturering af annoncering på Internettet, herunder etablering af en fælles amtslig og kommunal jobdatabase, forankres i Amtsrådsforeningen og KL i tilknytning til disse organisationers arbejde med digital forvaltning, evt. under vejledning fra Den Digitale Taskforce;
- KL og Amtsrådsforeningen opfordres til at indbyde alle interesserede parter. Her tænkes især på Hovedstadens Sygehusfællesskab, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune;

- KL og Amtsrådsforeningen opfordres til aktivt at understøtte udbredelsen af en eventuel jobbank i alle kommuner og amter;
- Hvis arbejdet med etablering af en fælles jobbank synes at implicere en tidshorisont af en betydelig længde opfordres kommunerne i samarbejde med KL til at etablere en præsentation af ledige stillinger på tværs af alle kommuner ved hjælp af en fælles side med links til kommunernes jobsider, der kan fungere ved siden af amternes link-baserede løsning indtil en mere teknisk avanceret database-baseret løsning kan tages i brug.

1.3. Rapportens opbygning

Rapporten er struktureret på følgende måde: Kapitlerne 2 og 3 indeholder en faktuel beskrivelse af rekrutteringsomfanget i det offentlige, amternes og kommunernes annonceringspraksis, samt af hvordan IT kan benyttes i forbindelse med annoncering og rekruttering.

I kapitel 4 præsenteres en række overvejelser knyttet til etableringen af en fælles jobbank for amter og kommuner, og kapitlet afsluttes med opstilling af mulige løsningsmodeller samt en vurdering af disse.

2. Rekrutteringsomfanget i det offentlige

Kapitlet belyser omfanget af stillingsbesættelser i såvel staten som i amterne og kommunerne. De rekrutteringsproblemer, der er gældende i den offentlige sektor og i særligt amterne og kommunerne, skitseres kort.

2.1. Jobrotation i stat, amter og kommuner

Et mål for rekrutteringsaktiviteten i den offentlige sektor fås ved at betragte personaleomsætningen i sektoren. Personaleomsætning defineres typisk som den andel af ansatte, der fratræder deres stilling inden for en periode på et år. Tilgængelige data afspejler i denne forbindelse afgang fra en specifik sektor, evt. fordelt på afgangsårsager.

I forbindelse med rekruttering er det imidlertid mere relevant at se på tilgangen til beskæftigelse i den pågældende sektor.

Den offentlige sektor beskæftiger omkring 30 pct. af de beskæftigede i Danmark. Dette svarer til 750-800.000 personer. Godt 75 pct. af alle offentlige ansatte er ansat i kommuner og amter, mens den resterende fjerdedel er ansat i staten.

Inden for staten har der i de seneste år, i modsætning til i amterne og kommunerne, ikke været de store udsving i det samlede personaleforbrug. Det statslige forhandlingsområde beskæftiger omkring 186.000 årsværk (Arbejdsmarkedspolitisk redegørelse for staten, 2001).

Personaleomsætningen på det statslige område var 21 pct. målt som tilgang i løbet af 1999 i forhold til antal ansatte i 1999, *jf. tabel 1*.

Tabel 1. Personaleomsætning i staten, 1999-2000

	Antal	I pct. af personale i 1999
Personale i 1999	185.633	
Personale i 2000	184.511	
Afgang	39.051	21
Tilgang (residualt beregnet)	37.969	21

Kilde: Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS), Danmarks Statistik. Staten er ekskl. statslige selskaber. Antallet af ansatte ifølge denne opgørelse ligger ca. 20.000 personer højere end Økonomistyrelsens opgørelse, hvilket primært skyldes at RAS-statistikken tæller personer, mens Økonomistyrelsen tæller årsværk.

Hvis der ses bort fra værnepligtige, vederlagslønnede samt timelønnet undervisning aftager den samlede personaleomsætning (målt ved tilgangsfrekvensen) til omkring 12 pct., *jf. oplysninger fra Personalestyrelsen*¹.

¹ Tilgangen kunne i 1996 deles op på dem, som kom fra anden stilling i staten (85 pct.), fra amter og kommuner (ca. 2 pct.), fra den private sektor (6 pct.) og øvrigt, herunder ledige, nydannede etc. (7 pct.), (Lønpolitik 1998, Finansministeriet).

Denne har ligget stabilt de seneste 4-5 år, og svarer til et stillingsomfang på godt 20.000 stillinger, der besættes hvert år.

De seneste tal for den samlede personaleomsætning på det amtslige og kommunale område dækker 1996-97 og peger på en samlet personaleomsætning på 24 pct., svarende til at knap 140.000 stillinger blev besat, *jf. tabel 2.*

Tabel 2. Personaleomsætning på det amtslige og kommunale område, 1996-97

	Antal	I pct. af personale i 1996
Personale i 1996	582.924	
Personale i 1997	590.109	
Afgang	(131.005)	23
Tilgang	138.190	24
	Anden sektor	15
Tilgang fra	Samme stilling, anden kommune	4
	Anden stilling, samme kommune	3
	Anden stilling, anden kommune	2

Kilde: Personaleomsætningsstatistik 1996-97, Det fælleskommunale Lønkontor, www.fld-dk.

En sammenligning af personaleomsætningen i staten med personaleomsætningen i amterne og kommunerne viser, at volumen, forstået som antallet af stillinger, der besættes årligt, er langt højere på det amtslige og kommunale område end i staten. Dette forhold peger på, at opgaven med at samle alle ledige stillinger i amterne og kommunerne i en fælles internetbaseret præsentation er væsentligt mere omfattende end samlingen af alle statslige stillingsopslag i www.job-i-staten.dk.

2.2. Mobilitet på det offentlige arbejdsmarked

Også med hensyn til den fysiske mobilitet i form af pendling er der forskel på det statslige arbejdsmarked og arbejdsmarkedet i amterne og kommunerne.

Fysisk mobilitet kan komme til udtryk ved, at en person skifter bopæl i forbindelse med et jobskifte. Dette vil oftest være tilfældet, hvis der er en betydelig geografisk afstand mellem det gamle og det nye job. I det følgende undersøges denne type mobilitet dog ikke nærmere.

Fysisk mobilitet vil hyppigere tage form af pendling over kommunegrænser. En pendler er en person, der arbejder og bor i forskellige kommuner, mens det modsatte gør sig gældende for en person, der ikke pendler.

En opgørelse af pendlingsmønstre viser, at godt 43 pct. af de beskæftigede har fast arbejde i en anden kommune end den, hvor de har fast bopæl, *jf. tabel 3.* Statistikken peger samtidig på, at pendlere er karakteriseret ved

et uddannelsesniveau og indkomstniveau, der er relativt højere end for ikke-pendlere.

En opgørelse på beskæftigede fordelt efter sektor viser, at ansættelse i den kommunale sektor er mere hyppig blandt ikke-pendlere end blandt pendlere. Endvidere pendler kun omkring 30 pct. af de ansatte i den kommunale sektor.

Tabel 3. Beskæftigede fordelt efter sektor og pendling, 1. jan. 2000

	Pendler	Pendler, pct.	Ikke-pendler	Ikke-pendler, pct.	Total, pct.
Statslig sektor	102.107	55	83.764	45	100
Amtskommunal sektor	96.740	50	95.526	50	100
Kommunal sektor	139.178	30	326.754	70	100
Offentlige selskaber mv.	52.611	52	49.343	48	100
Privat sektor m.v.	799.396	44	1.013.889	56	100
I alt	1.190.032	43	1.569.276	57	100

Kilde: S.E. 2001:21, Danmarks Statistik

Samme mønster gør sig ikke gældende for de ansatte i amterne, hvoraf 50 pct. pendler. Dette skyldes formentlig, at ansættelse i det lokale amt oftest vil implicere pendling over kommunegrænser. Endvidere har faggrupper som læger, sygeplejersker og akademikere traditionelt som følge af bl.a. deres uddannelsesniveau og relativt færre geografisk nære arbejdspladser en højere mobilitet end en række af de øvrige medarbejdergrupper, f.eks. social- og sundhedspersonale, pædagoger og kontorpersonele, der kendetegner både amter og kommuner.

Samlet indikerer tallene, at der i dag er en betydelig mobilitet på tværs af kommunegrænser, hvilket peger på vigtigheden af at annoncere geografisk bredt for at kunne tiltrække ikke-lokal arbejdskraft. Endvidere peger den relativt lave mobilitet for de kommunalt ansatte på, at der kan være potentiale for særligt samarbejde om annoncering i nærtliggende kommuner.

2.3. Flaskehalse på det offentlige arbejdsmarked

En opgørelse af alle de nuværende flaskehalsproblemer for hele det offentlige arbejdsmarked i 3. kvartal 2001 identificeret af Arbejdsmarketsrådene viser, at flaskehalsene koncentrerer sig omkring sundhedsområdet, det sociale område og undervisning mv., *jf. tabel 4*. Da disse områder er typiske opgaver for amter og kommuner er det således i langt højere grad amterne og kommunerne end staten som er påvirket af mangel på arbejdskraft.

Tabel 4. Flaskehalsproblemer på det offentlige arbejdsmarked i 3. kvartal 2001

Sundhed	Sociale område	Undervisning m.v.
Sygeplejersker	Social- og sundhedsassistenter	Folkeskolelærere
Læger	Socialrådgivere og socialformidlere	Undervisere i IT
Lægesekretærer	Social- og sundhedshjælpere	Gymnasielærere
Jordemødre	Psykologer	Skatterevisorer
Laboranter		
Audiologiassistenter		
Radiografer		

Anm: Flaskehalsproblemerne er opstillet efter, hvor mange regioner der vurderer at have flaskehalsproblemer på området.

Kilde: Arbejdsmarkedsredegørelse 3. kvartal 2001, Arbejdsmarkedsstyrelsen, september 2001.

Ud over de aktuelle flaskehalsproblemer kan den offentlige sektor i de kommende år imødesee en betydelig mangel på arbejdskraft, idet befolkningsudviklingen vil medføre, at der bliver færre i den erhvervsaktive alder (Rekruttering og Service, 2000). Samtidig har en forholdsvis skæv alderssammensætning i den offentlige sektor i en årrække begrænset tilgangen til sektoren. Fremover vil den skæve alderssammensætning medføre en stigende aldersbetinget afgang i den offentlige sektor, der er relativt større end i den private sektor.

Som nævnt ovenfor udgør den offentlige beskæftigelse omkring 30 pct. af den samlede beskæftigelse. Denne beskæftigelsesandel ventes at stige til omkring 35 pct. i 2035, hvis den offentlige beskæftigelse udvikler sig svarende til en fastholdelse af serviceniveauet i 2005.

Over de næste 10-15 år peger simulationer af henholdsvis udbud og efterspørgsel efter bestemte faggrupper på, at der vil være udtalt og oftest stigende mangel på f.eks. social- og sundhedspersonale, sygeplejersker, læger, folkeskolelærere samt visse typer af gymnasielærere (Rekruttering og Service, 2000).

Udsigterne er imidlertid præget af en nogen usikkerhed. Blandt andet vil det være nødvendigt at øge den nuværende nettotilgang til den offentlige sektor og derefter fastholde denne på et højere niveau. Endvidere er det uvist, hvor stor en vækst der vil være i den private sektors forbrug og produktion af privat finansieret velfærdsservice, som kræver en tilsvarende arbejdskraft som den, der traditionelt har været anvendt i den offentlige sektor.

2.4. Sammenfatning

Den offentlige sektor står overfor en stor udfordring de kommende år med at rekruttere tilstrækkelig arbejdskraft til produktion af en lang række serviceydelser. Både den fremtidige befolkningsudvikling og alderssammensætningen i den offentlige sektor er bidragende faktorer.

Omkring $\frac{3}{4}$ af alle offentligt ansatte er ansat i amter og kommuner. Da amter og kommuner samtidig har hovedansvaret for levering af ydelser inden for sundhed, uddannelse, pasning og pleje vil det overvejende være amterne og kommunerne, der står overfor det reelle rekrutteringsbehov. Samtidig er det indenfor disse områder, at der aktuelt er og også i de kommende år vil være betydelige flaskehalsproblemer.

Således viser opgørelser af flaskehalsproblemer, at disse særligt findes indenfor sundhed, det sociale område og undervisning, dvs. opgaver der typisk løses af amter og kommuner. Samtidig viser en opgørelse af pendlingsmønstre en betydelig pendling over kommunegrænser for ansatte i amterne og en lidt mindre pendling for ansatte i kommunerne. Begge dele peger i retning af et behov for overblik over ledige stillinger på tværs af amter og kommuner for jobsøgere.

3. Hvordan rekrutteres i dag til amtslige og kommunale job ?

Formålet med kapitlet er at belyse de overordnede tendenser i den nuværende annoncerings- og rekrutteringspraksis til ledige amtslige og kommunale jobs. For en gennemgang af de mere generelle muligheder for brug af IT til annoncering og rekruttering henvises til bilag 3.

3.1. Kommunernes annonceringspraksis

For at afdække kommunernes annonceringspraksis har KL gennemført en mindre spørgerunde, der har involveret 8 kommuner ².

KL oplyser, at det kommunale arbejdsmarked er kendetegnet ved at være et 'professions arbejdsmarked'. Det vil sige, at der stadig er faste traditioner for, hvilke faggrupper der varetager bestemte opgaver, ligesom der er traditioner for hvilke uddannelser og kompetencer, der giver adgang til beskæftigelse på de respektive faglige områder. Tradition og kultur medfører således, at der i kommunerne generelt er en meget høj grad af professionsbestemt rekruttering.

Ansvar for og koordineringen af rekrutteringsindsatsen i kommunerne er typisk tilrettelagt således, at ansvaret enten ligger centralt eller decentralt i den enkelte kommune.

Ligger ansvaret centralt er det kommunalforvaltningen, der koordinerer og betaler annoncerne, samt står for medievalg. Institutionerne får efterfølgende en regning.

Hvis ansvaret ligger decentralt bestemmer institutionerne selv, og står selv for at forfatte opslagene samt vælge medier. Afholdelse af tilknyttede omkostninger ligger fuldt ud i den pågældende institution. Der vil være specificerede beløb i det godkendte budget, men overskridelser er op til institutionen selv. Den decentrale model, som er den mest fremherskende blandt de adspurgte kommuner, er således kendetegnet ved en høj grad af lokal forankring på rekrutteringsområdet, hvor ansvaret for ny- og genbesættelser af stillinger, hovedsageligt er op til de decentrale ledere på institutionerne.

Kommunernes annonceringspraksis omfatter altid kommunens egen hjemmeside, og dertil anvendelse af medier som lokalaviser, fagblade, annoncer i dagblade og lokale "søndagstillæg".

Nogle gange anvendes kun en mindre trykt annonce, med henvisning til kommunens hjemmeside for yderligere oplysninger, eller der kan være link til en privat Internet portal, som kommunen samarbejder med.

² Deltagende kommuner var Esbjerg, Græsted-Gilleleje, Helle, Holstebro, Hørsholm, Ribe, Rødovre og Svendborg.

Kommunerne er meget bevidste om deres målgruppe og prioriterer derfor de medier, der rammer lokalområdet og de, der fokuserer på den relevante faggruppe i forhold til den udbudte stilling. Der tages i medievalget også højde for, at langt fra alle grupper er vant til at anvende elektroniske medier i deres jobsøgning, og det prioriteres ved hjælp af traditionel annoncering (dvs. trykte medier), at man fortsat kan nå disse grupper effektivt.

Brug af IT til annoncering

KL oplyser, at der ikke findes et tilgængeligt samlet billede af brugen af IT til annoncering og rekruttering i kommunerne. Dette skyldes bl.a. at de 275 kommuner i landet har autonomi på området og derfor indgår i forskellige samarbejder med primært private udbydere af jobportaler.

Generelt er det vurderingen, at kommunernes brug af IT til annoncering er meget udbredt hvad angår annoncering på kommunernes egne hjemmesider. Her kan potentielle jobsøgere yderligere orientere sig om institutioner i kommunen, personalepolitik etc. Anvendelse af kommunens hjemmeside er omkostningsfrit for den enkelte institution/forvaltning.

Herudover har den overvejende del af kommunerne et samarbejde med det lokale AF-kontor og opnår derigennem bl.a. at annoncerne lægges på Internettet.

Egentlige IT-baserede rekrutteringstiltag samt udveksling af annoncer på tværs af kommunegrænser er dog sporadiske. Dette skyldes formentlig, at de fleste store kommuner, der har ressourcer og kapacitet til at annoncere på Internettet, er omgivet af en række små kommuner, med hvem et samarbejde om f.eks. annoncering af stillinger på Internettet ikke vurderes som udbytterigt. Endvidere vurderer kommunerne ikke Internettet som det mest relevante medie for rekruttering af lokal arbejdskraft.

Ressourceforbrug

Den enkelte kommune formulerer selv retningslinjer for, hvornår stillinger skal slås op som eksterne stillingsopslag, og hvornår der kan anvendes interne stillingsopslag. Herudover vil det ofte komme an på en konkret vurdering om stillinger slås op eksternt eller internt. Derved er det vanskeligt at danne sig et samlet overblik over antallet af stillingsopslag. Dette problem gælder for både de kommuner, hvor ansvaret for annonceringen er centralt forankret, og for dem, hvor ansvaret er decentraliseret.

På grund af den forskelligartede annonceringspraksis i kommunerne har det ikke været muligt at indhente data for kommunernes samlede omkostninger og samlede ressourceforbrug i forbindelse med annoncering.

En udregning på basis af gennemsnitlige annonceringsomkostninger for hhv. social- og sundhedsassistenter og -hjælpere, folkeskolelærere og

kommunale chefer samt personaleomsætningen for disse grupper peger dog i retning af samlede annonceringsudgifter for kommunerne i størrelsesordenen 400-800 mill.kr. årligt.

3.2. Amternes annonceringspraksis

Amtsrådsforeningen har bedt amterne om oplysninger vedrørende praksis for opslag af stillinger.

På denne baggrund oplyser Amtsrådsforeningen, at alle ledige stillinger i amterne besættes efter eksternt opslag. Antallet af opslåede stillinger i amterne afhænger i høj grad af rekrutteringssituationen. Efter de oplyste tal for amterne for 2000 kan det med et forsigtigt skøn antages, at der opslås ca. 10.000 stillinger årligt.

Herudover anvender amterne, i den udstrækning det er muligt, opgave- og jobrotation inden for den fastlagte organisatoriske struktur og medarbejdernes ansættelsesområde. Dette sker for at sikre udviklende jobs og som følge af krav om kompetenceudvikling af medarbejderne.

Den årlige udgift til stillingsannoncering varierer fra amt til amt, særligt set i forhold til det enkelte amts geografiske placering og rekrutteringssituation, ligesom forbruget på den enkelte stilling svinger i forhold til den enkelte stillingstype og rekrutteringssituationen inden for fagområdet. Visse amter har valgt at bruge sparede ressourcer som følge af annoncering i internetbaserede jobbanker på at uddanne rekrutteringsansvarlige i at lave annoncer, der kan appellere til ansøgere, herunder styrket layout og blikfang på annoncerne. Samlet set anvender amterne ca. 100 mill.kr. årligt til annoncering. Hertil medgår et mindre administrativt tidsforbrug.

Amterne benytter sig overvejende af decentral indrykning via fælles annoncebureauer. De enkelte institutioner har ved decentral indrykning selv ansvaret for annoncering af stillinger, herunder eget annonceringsbudget, ligesom de selv forfatter stillingsannoncerne og fastlægger hvilke medier, der skal anvendes til indrykning af stillinger.

Amtets funktion overfor de decentrale enheder er at vejlede generelt om stillingsopslag, herunder at indgå aftaler med annonceringsbureauer, at tilbyde vejledning med hensyn til forfatning af stillingsopslag, layout og imageeffekt, at sikre at der forhandles rabataftaler med medierne, samt rådgive om hvilke medier (trykte og internetbaserede) stillingerne med fordel kan indrykkes i.

Til de trykte medier samles annoncerne så vidt muligt i fællesannoncer for amtet. Der bruges en bred række af fag- og dagblade, både regionale og landsdækkende, til annoncering af stillinger, afhængigt af sammensætningen af den målgruppe, stillingsopslaget henvender sig. Der foretages såle-

des i hvert enkelt tilfælde en konkret vurdering af, hvorledes opslaget kommer bedst til potentielle ansøgere kendskab.

Brug af IT til annoncering

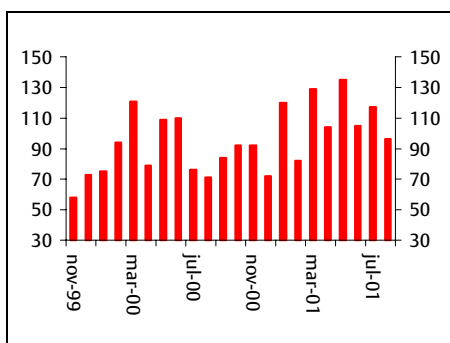
Amtterne anser Internet-jobbanker som et bredt marked med forskellige profiler, der hver især har deres målgruppe tilsvarende de trykte medier, således at Internet-jobbanker for visse stillingstyper kan erstatte de trykte medier som opslagssted.

Amtternes egne hjemmesider er det primære medium for stillingsannoncer. Her kan jobsøgere både orientere sig om ledige stillinger og søge oplysninger om institutioner og sygehuse, amtets arbejdsområde, personalepolitik osv. Det er omkostningsfrit for de enkelte institutioner/forvaltninger at indrykke stillingsannoncer på amtets egne hjemmesider, hvilket åbner mulighed for en langt bredere informationsstrategi rettet mod potentielt kommende medarbejdere i amtet.

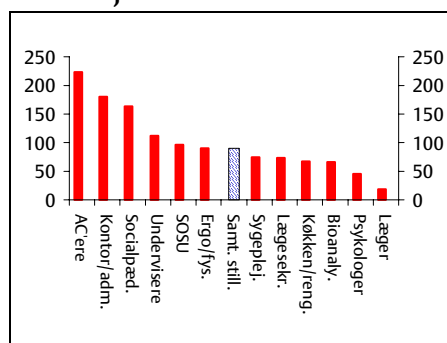
At amtternes hjemmesider er væsentlige opslagssteder på nettet, vises af optællinger i Vejle Amt, hvis stillinger på hjemmesiden har 13.000 visninger om måneden. Dette tal er vokset fra 3.000 i november 1999.

Antallet af ledige stillinger på Vejle Amts hjemmeside har fulgt en stigende tendens siden november 1999 og ligger med betydelige fluktuationer omkring 100 opslag, *jf. figur 2.a.*

Figur 2.a. Antal stillingsopslag på Vejle Amts hjemmeside



Figur 2.b. Gennemsnitligt antal visninger per opslag på Vejle Amts hjemmeside



En opgørelse af antal visninger per stillingsopslag på Vejle Amts hjemmeside viser, at et stillingsopslag i gennemsnit bliver vist 90 gange, *jf. figur 2.b.* Bag dette tal ligger dog en betydelig variation med 223 visninger per AC-job og kun 18 visninger per lægejob. Der synes ikke at være nogen generel sammenhæng mellem antallet af visninger og f.eks. uddannelsesniveauet eller -længden.

For annoncering på tværs af amterne findes www.arf.dk/job-i-amtet, som er en portal med links til hvert amts egne job-sektioner, jobprofiler, informationer osv.

Den 15. marts 2002 åbner amterne og H:S en fællesamtlig jobbank med alle ledige lægestillinger på hjemmesiden www.laegejob.dk. Jobbanken er et forsøg på et amtsligt samarbejde i forhold til rekruttering, der ved succes kan udvides til flere områder. Løsningen har den fordel, at amterne i samme arbejdsgang både kan opslå lægestillingerne på www.leagejob.dk og på amternes/H:S' egne hjemmesider.

Amterne har desuden på nuværende tidspunkt fordelt deres stillingsannoncering på to kommercielle jobbanker på Internettet, www.stepstone.dk og www.ofir, med ca. halvdelen af amterne på hver jobbank. Samarbejdet bygger på flerårige aftaler. Begge jobbanker har afgivet foreløbige tilbud på en annoncering af samtlige amtslige stillinger i disse jobbanker.

Den overvejende del af amterne lægger desuden alle stillinger på www.af.dk eller på den lokale AF-jobbutiks hjemmeside.

En tredjedel af amterne får deres stillinger lagt gratis på www.off-stillinger.dk, idet de anvender Promedia, der ejer jobbanken, som annoncebureau eller annoncebureauet Holst, der samarbejder med Promedia.

[Www.off-stillinger.dk](http://www.off-stillinger.dk) er ikke en traditionel jobbank, idet Promedia anvender jobbanken som eksponeringsvindue til deres kunder. Jobbanken er ikke deres primære indtægtskilde, og kan derfor opretholdes som gratis-service, herunder er det gratis at foretage CV matchning. Ved indtastning af stillingen i jobbanken, kan der samtidigt bestilles indrykning til de trykte medier. Jobbanken er ikke knyttet til et enkelt trykt medium. Stillingerne er ligeledes automatisk tilmeldt amtets egen hjemmeside med hjemmesidens eget lay-out, skrifttype etc. via et modul, der leveres af Promedia. [Www.off-stillinger.dk](http://www.off-stillinger.dk) er udstyret med en e-mail service, hvorved ansøgere kan tilmelde sig og få tilsendt fremtidige stillingsopslag, der ligger indenfor deres interessefelt og/eller det geografiske område eller den arbejdsgiver, de ønsker ansættelse hos.

Herudover anvender amterne jobbanker målrettet det enkelte stillingsopslags ansøgerfelt, blandt andre jobbankerne www.Jobzonen.dk, www.Jobindeks.dk, www.JobDanmark.dk (der er tilknyttet de 3 Stiftstidender og Jyske Vestkysten), samt Jyllandspostens hjemmeside.

For en skitse af amternes planer om fremtidig anvendelse af IT til annoncering og rekruttering henvises til bilag 3.

3.3. Sammenfatning

Både i amter og kommuner bruges overvejende decentral indrykning af annoncer, og dermed haves også decentrale annonceringsbudgetter knyttet til de enkelte institutioner.

Annoncering foregår i kommuner og amter bl.a. via de trykte medier som fag- og dagblade samt gratis husstandsdelte regionale aviser. Endvidere benytter både kommuner og amter annoncering af ledige stillinger på kommunens/amtets egen hjemmeside. Herudover benyttes en række private jobbanker til annoncering særligt af amterne men også af enkelte kommuner.

Amterne har en særlig portal rettet mod annoncering på tværs af amterne med links til hvert amts job-sektioner. Der synes ikke at være en lignende løsning på kommunalt plan.

Amterne åbner den 15. marts 2002 www.laegejob.dk, der er første skridt i en fællesamtlig annoncering på Internettet.

Det har ikke været muligt at skabe et præcist overblik over det samlede ressourceforbrug, der er knyttet til annoncering, på hele det amtskommunale arbejdsmarked. Imidlertid peger indikationer fra KL og Amtsrådsforeningen på, at kommunernes og amternes samlede udgifter til annoncering kan skønnes at ligge i størrelsesordenen 500-900 mill.kr. årligt.

4. Mål og hensyn for en internetbaseret præsentation af amtslige og kommunale jobs

Målsætningen for en fælles jobbank er, som nævnt i kapitel 1, at øge gennemskueligheden på det amtslige og kommunale arbejdsmarked for derved bedre at kunne tiltrække arbejdskraft til den offentlige sektor.

På baggrund af den nuværende annonceringspraksis og brug af IT til annoncering og rekruttering i kommunerne og amterne præsenteres i dette kapitel en række generelle overvejelser, som arbejdsgruppen finder væsentlige for udformningen af en fælles internetbaseret præsentation af ledige jobs i amter og kommuner. Kapitlet afsluttes med opstilling af en række løsningsmodeller.

4.1. Generelle overvejelser og hensyn

På nuværende tidspunkt findes der ingen samlet præsentation af samtlige ledige job i amter og kommuner. Amter og kommuner deltager dog allerede i dag i en lang række regionale og fagspecifikke samarbejder vedrørende annoncering af stillinger på Internettet. Endvidere er arbejdsmarkedene i både amter og kommuner formentlig i højere grad end det statslige arbejdsmarked præget af arbejdstagere og potentielle ansøgere, som ikke naturligt vil benytte IT i forbindelse med deres jobsøgning.

Arbejdsgruppen vurderer, at den p.t. uensartede spredning af information om ledige stillinger i amterne og kommunerne set på tværs af geografi og sektorer medfører, at det kan være hensigtsmæssigt fra en arbejdsmarkedspolitisk synsvinkel at etablere en landsdækkende præsentation af samtlige ledige amtslige og kommunale job som tillader udtræk af geografisk eller fagligt afgrænsede oplysninger om de ledige stillinger.

Det er dog samtidig klart, at den fælles præsentation ikke kan eller skal erstatte andre f.eks. fagspecifikke eller geografisk specifikke visninger af ledige stillinger, idet disse af amterne og kommunerne anses for vigtige i forbindelse med mere målrettet rekruttering.

En fælles internetbaseret præsentation af ledige stillinger i amter og kommuner vil repræsentere essensen i digital forvaltning, der er defineret som *en forbedret og mere effektiv løsning af forvaltningsopgaver gennem anvendelse af informationsteknologi til gavn for både borgere, virksomheder og den offentlige sektor* (Digital Forvaltning, maj 2001).

Der er i amter og kommuner igangsat et arbejde med at indføre digital forvaltning på alle niveauer og i alle offentlige institutioner. På sigt vil etableringen af fælles standarder for kommunikation og dermed åbne grænseflader give mulighed for, at den enkelte borger kan søge efter specifikke informationer som f.eks. ledige stillinger af en specifik kategori i udvalgte kommuner. Horisonten for implementeringen af disse standarder i alle kommuner og amter ligger imidlertid et godt stykke ude i fremtiden.

I lyset af både de nuværende og fremtidige rekrutteringsproblemer vurderer arbejdsgruppen derfor, at etablering af en fælles amtslig og kommunal jobbank ikke bør afvente den fulde indførelse af digital forvaltning, men derimod ske som et selvstændigt initiativ parallelt med andre initiativer til fremme af digital forvaltning.

Derfor er det samtidig et helt overordnet hensyn, at en fælles jobbank opfylder de krav og henstillinger, der er fremsat af udvalget om digital forvaltning, *jf. boks 2*. Af særlig relevans for en fælles jobbank kan herunder bl.a. nævnes anvendelse af fælles standarder ved etablering og kommunikation mellem databaser generelt i den offentlige sektor³, øget adgang til offentlige myndigheders data samt at opgaven med at digitalisere opprioriteres i de kommende år for at brugen af Internet på sigt kan afløse de traditionelle kanaler. I mindre direkte relation til en fælles jobbank, men stadig helt centrale for digital forvaltning, er kravene om sikkerhed og udbredelse af digital signatur.

Et andet hensyn er, at en fælles jobbank skal bruges af så mange som muligt, både arbejdsgivere og jobsøgere.

Boks 2. Mål og hensyn for en fælles jobbank

Målsætning med en fælles jobbank for amter og kommuner

At øge gennemskueligheden på det amtslige og kommunale arbejdsmarked.

Hensyn

Jobbanken skal etableres i overensstemmelse med anbefalinger for digital forvaltning. Jobbanken skal sikres maksimal udbredelse.

Disse hensyn leder frem til en række krav til en fælles jobbank, som kan grupperes i krav om omfang og målgruppe, design, dækning af omkostninger samt potentiale for ressourcebesparelser, *jf. boks 3*.

Boks 3. Krav til en fælles jobbank

Omfang og målgruppe

- Jobbanken skal henvende sig til alle potentielle jobsøgere, herunder såvel ledige som beskæftigede
- Jobbanken skal kunne vise stillinger i alle dele af landet
- Det skal være muligt at annoncere alle typer af stillinger i jobbanken
- Så mange ledige stillinger som muligt skal vises i jobbanken

Design

- Indtastning af stillingsopslag skal ske ét sted
- Opslag skal kunne overføres til alle relevante Internetsteder i den ønskede

³ Bl.a. brug af eXtensible Markup Language, XML, som er et systemuafhængigt sprog, der gør dokumenter program- og platformuafhængige. For mere om dette, se afsnit 4.2.2.

form

Dækning af omkostninger

- Jobbank skal være gratis at bruge for arbejdsgivere og jobsøgere

Potentiale for ressourcebesparelser

- Jobbanken skal på sigt give potentiale for ressourcebesparelser

4.1.1. Omfang og målgruppe

For at sikre maksimal brug og i lyset af de mange og veludbyggede eksisterende Internetbaserede løsninger på det amtslige og kommunale jobmarked vurderer arbejdsgruppen, at en fælles amtslig og kommunal jobbank skal henvende sig til såvel ledige som beskæftigede samt omfatte alle stillingsgrupper i hele landet. Samtidig skal det sikres, at så mange ledige stillinger som muligt bliver annonceret i jobbanken.

Hvis disse krav opfyldes, vil potentielle ansøgere til job i amter og kommuner kunne føle sig sikre på, at alle ledige jobs rent faktisk bliver vist i jobbanken. Dette vil generere en øget interesse for brug af jobbanken til at søge job, og samtidig giver dette øget incitament for arbejdsgiverne til at annoncere i jobbanken. Der er således tale om et stærkt indbyrdes afhængighedsforhold i mellem adfærden hos de to grupper af hhv. arbejdsgivere og potentielle ansøgere.

Afhængighedsforholdet gælder generelt men særligt også indenfor de enkelte stillingskategorier/stillingstyper og den potentielle ansøgere til netop den type stillinger. Hvis det i praksis viser sig at være svært at sikre annoncering af alle typer stillinger i jobbanken, er det derfor af betydning for de stillingstyper, der faktisk bliver annonceret, at så mange stillinger som muligt indenfor de pågældende stillingstyper bliver annonceret.

4.1.2. Design

Brugervenlighed bør i første omgang sikres ved, at stillingsopslag kun skal indtastes og redigeres et sted. Derved bevares et lavt tidsforbrug ved Internetannoncering, og risikoen for fejl mindskes, når kun en side skal vedligeholdes.

Arbejdsgruppen vurderer endvidere, at det bør være et krav, at stillingsopslag kan overføres til alle steder, dvs. jobbanker, hvor det findes relevant og med hvem, der er indgået aftale om udveksling af data. I praksis sker dette ved, at annoncøren selv markerer/afkrydser i hvilke af de tilgængelige jobbanker, annoncen skal placeres. Dermed kan jobbankens samlede visning af alle stillingsopslag suppleres af visning af enkelte stillingsopslag i f.eks. regionale, sektorspecifikke eller fagspecifikke præsentationer.

Denne fleksibilitet vil medføre, at stillingsopslag kan vises på alle de jobbanker og hjemmesider, som til enhver tid er mest besøgt af de potentielle

ansøgere til den enkelte stilling, og som amtet eller kommunen derfor må vurdere bedst egnet til at nå de potentielle ansøgere.

Mulighed for i sammenhæng med jobbanken at en potentiel ansøger kan registrere sit CV eller at en arbejdsgiver kan foretage en matchning mellem stillingsopslag og CV'er vurderes af arbejdsgruppen som værende af mindre betydning og leder dermed ikke til et særligt krav vedrørende jobbankens design.

4.1.3. Dækning af omkostninger

For at understøtte et hensyn om maksimal brug af jobbanken vurderer arbejdsgruppen, at det vil være hensigtsmæssigt at sikre fri adgang til databasen og den tilknyttede IT-infrastruktur for brugerne. Dette vil isoleret set bidrage til den største brug af jobbanken til opslag af stillinger.

4.1.4. Potentialet for ressourcebesparelser

En fælles internetbaseret præsentation af amtslige og kommunale job vil give anledning til en række ressourcebesparelser, i det omfang brugen af Internettet på sigt medfører mindre forbrug af traditionelle annonceringskanaler.

Annoncering via Internet er i dag væsentligt billigere (principielt set gratis marginalt) end annoncering i trykte medier, herunder særligt fagblade. Den besparelse, der på nuværende tidspunkt ligger i annoncering på Internettet kan dog blive mindsket, når Internettet opnår større udbredelse blandt stillingsansøgere, og udbyderne derfor får grundlag for prisstigninger. I modsat retning trækker dog de vide muligheder for at øge konkurrencen på Internettet og et manglende grundlag for omkostningsbaserede prisstigninger.

Erfaringerne fra www.job-i-staten.dk viser, at så længe der annonceres parallelt ved hjælp af både Internettet og de trykte medier, kan rekrutteringsprocessen næppe afkortes væsentligt. Endvidere peger den omfattende annoncering i trykte medier på, at de statslige institutioners eventuelle direkte besparelser på annoncer først vil indfinde sig på langt sigt.

Det samme må antages at være gældende for amter og kommuner i forbindelse med annoncering på Internettet.

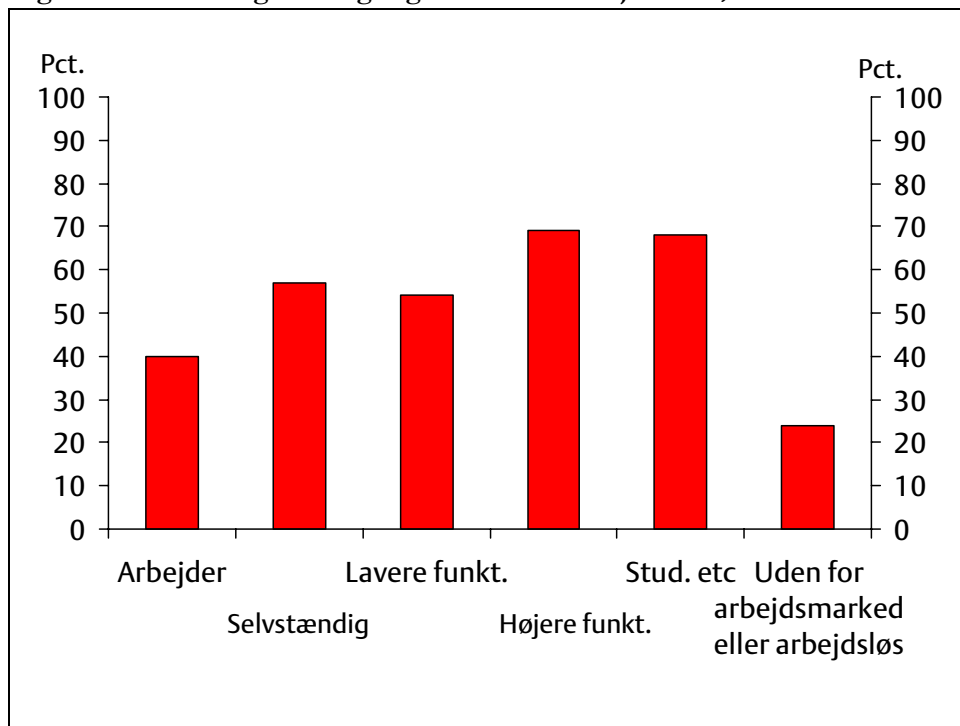
Der stilles i loven krav om offentligt opslag af stillinger i det offentlige, således at stillingsopslag skal kunne komme til kendskab hos alle potentielle ansøgere. Dette krav er begrundet ud fra lighedsbetragtninger, således at alle får mulighed for at søge og saglighedsbetragtninger, der sikrer valg af den bedst kvalificerede.

Hvis al annoncering overgik til Internettet, ville alle potentielle ansøgere ikke umiddelbart kunne få kendskab til stillingsopslagene. Dette gælder

særligt for en betydelig del af de potentielle ansøgere til stillinger i amter og kommuner.

Tal fra Danmarks Statistik for 2000 viser, at hvor 69% af de højere funktionærer har adgang til Internettet i hjemmet, gælder dette kun for 40% af arbejderne og 24% af de arbejdsledige, *jf. figur 3*.

Figur 3. Befolkningens adgang til Internet i hjemmet, 2000



Kilde: Informationssamfundet Danmark - en statistisk metode, Danmarks Statistik, januar 2001.

Tallene siger ikke noget om, hvor mange der bruger Internettet til at orientere sig på jobmarkederne, men disse andele er formentlig lavere.

En fælles internetbaseret præsentation af alle job i amter og kommuner vil på denne baggrund på nuværende tidspunkt næppe være tilstrækkelig til at opfylde kravet om offentligt opslag af stillinger. Det vil derfor fortsat være nødvendigt at benytte de trykte medier for at nå ud til alle potentielle ansøgere.

Det vurderes som følge heraf, at der formentlig på både kort og mellem-langt sigt ikke vil være betydelige ressourcebesparelser knyttet til en fælles internetbaseret præsentation af samtlige stillinger i amter og kommuner.

Målsætningen for jobbanken er dog – ligesom med anden digital forvaltning – at brugen af Internettet på sigt skal erstatte brugen af traditionelle kanaler til informationssøgning. Dermed er det et krav, at der på længere sigt kan opnås ressourcebesparelser. Dette er dog bl.a. under forudsæt-

ning af, at Internetjobbanker ikke lader deres priser stige i takt med at de tager markedsandele fra de trykte medier.

4.2. Opstilling af mulige løsningsmodeller

De hensyn og krav, der blev præsenteret i afsnit 4.1., leder efter arbejdsgruppens vurdering frem til en række løsningsmodeller, der overordnet kan grupperes efter hvor teknisk avanceret løsningen er.

4.2.1. En link-baseret løsning

Den teknisk mest simple løsning er at arbejde med en link-baseret løsning, hvor der dannes en fælles portal med links til hvert amts/kommunes job-sektion på Internettet. Et eksempel på en sådan løsning er www.arf.dk/job-i-amtet.

Denne løsning opfylder kravene om omfang og målgruppe samt at løsningen er gratis for brugerne. Fordelen ved løsningen er herudover, at den er enkel og overskuelig at implementere.

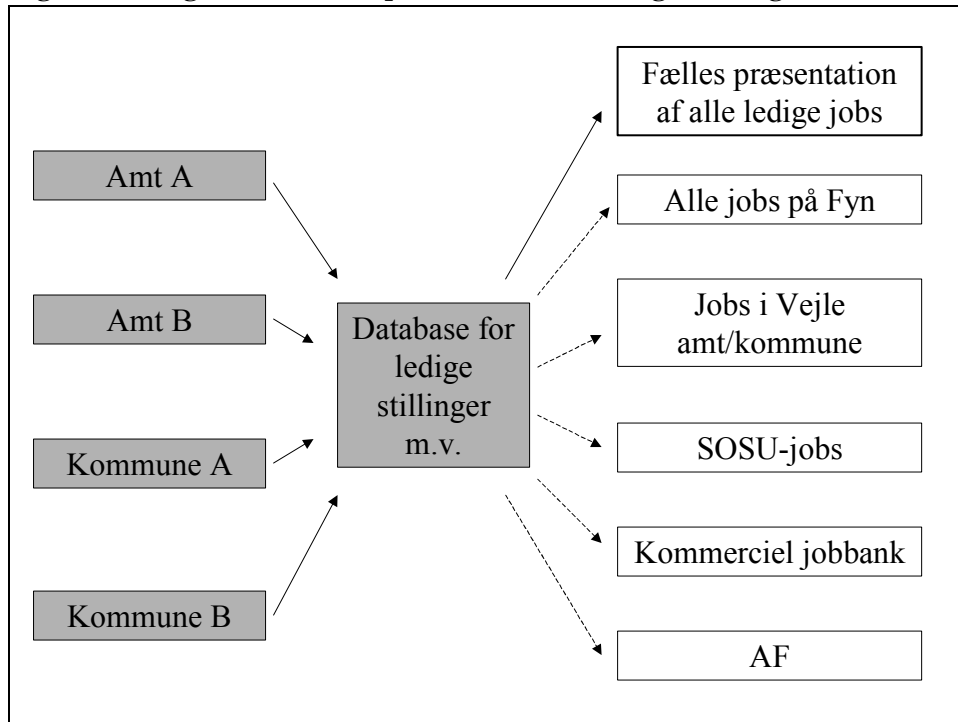
Ulempen ved en sådan link-baseret løsning er imidlertid, at stillingsopslag ikke umiddelbart kan overføres til alle de steder, som den enkelte kommune eller det enkelte amt måtte finde relevante. Endvidere er tværgående søgninger på f.eks. særlige stillingskategorier ikke muligt.

4.2.2. En database-baseret løsning

Det centrale element, der tillader at stillingsopslag frit og automatisk kan overføres til alle relevante jobbanker og hjemmesider, er etableringen af en *database*, hvori stillingsopslag indlæses.

Fordelen ved dette er, at data læses ind i ét sted i en central database eller informationsserver, men kan trækkes ud til brug for regionale, sektorspecifikke eller generelle præsentationer samt hjemmesider målrettet det potentielle ansøgerfelt med f.eks. et regionalt afgrænset indhold eller fagspecifikke præsentationer rettet mod en specifik faggruppe, *jf. figur 4*.

Figur 4. Design af en fælles præsentation af ledige stillinger



Dermed kan den fælles præsentation af ledige stillinger i amter og kommuner uden problemer suppleres af en række mere specialiserede visninger af stillinger i andre sammenhænge på Internettet eller andre jobbanke.

En database-baseret løsning vil således kunne opfylde alle kravene om omfang og målgruppe, design, dækning af omkostninger og potentiale for ressourcebesparelser, under forudsætning af at den udformes hensigtsmæssigt.

Brug af databaser som led i digital forvaltning

Der arbejdes allerede indenfor digital forvaltning med udformningen af tekniske løsninger til etablering af og kommunikation mellem databaser. Udvalget om Digital Forvaltning anbefalede i deres rapport fra maj 2001 XML som fælles standard for offentlig datakommunikation. Datakommunikation mellem forskellige IT-systemer er i dag vanskeliggjort af uensartede systemer og dataformer hvilket vanskeliggør bl.a. udveksling af data mellem systemer. Med XML som fælles offentlig standard sikres dels, at data lettere end i dag kan skabes, behandles og udveksles i den offentlige sektor, og dels en maksimal genanvendelse af allerede indsamlede data. XML standarden muliggør endvidere at nye borgerrettede e-services lettere kan udvikles uafhængigt af medie. Således vil man fra sin computer, WAP, TV el.lign. kunne modtage e-services.

Den fælles amtslige og kommunale jobbank på internettet bør baseres på åbne standarder og decentral vedligeholdelse af data. Det betyder, at da-

tabasen skal kunne udveksle data med decentrale systemer i XML-format, jf. retningslinierne i det fælles offentlige XML-projekt (www.oio.dk).

Valg af en database-baseret løsning for jobbanken giver mulighed for til enhver tid at ændre sammensætningen af Internetportaler, der bruges til jobannoncering. Såfremt betingelserne for rekruttering eller udviklingen indenfor anvendelse af Internettet udvikler sig anderledes end forventet, eller en jobbank f.eks. ikke har den forventede gennemslagskraft hos potentielle ansøgere, kan strategien for stillingsannoncering ændres uden ændring af den grundlæggende tekniske struktur. Det giver en stor grad af fleksibilitet. Det er nemmere at flytte annoncer end at flytte en bred målgruppes fokus og vaner.

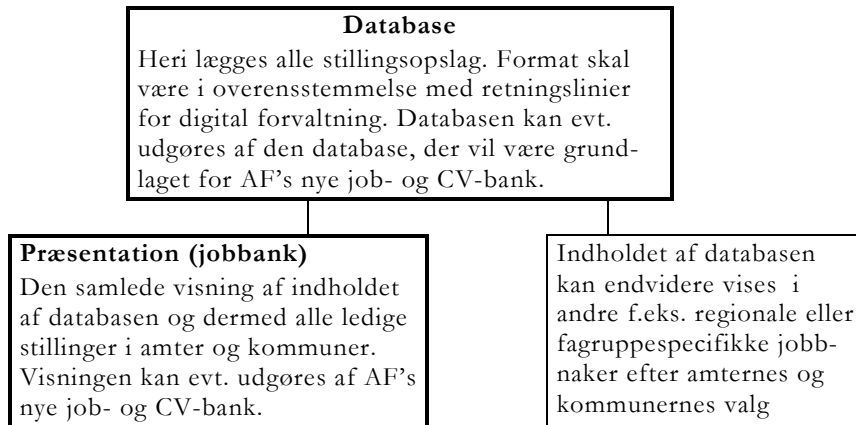
Amtet eller kommunen bevarer endvidere ejerskabet til de data, der lægges ud i en jobbank på Internettet. Data fra offentlige institutioner er offentlig ejendom og skal derfor være offentligt tilgængelige. Det er optimalt, at det offentlige kan distribuere data frit til de medier, der kan medvirke til offentliggørelsen, uden at være afhængig af enten en supplerende arbejdsgang til videregivelse eller godkendelse og teknisk tilpasning fra en privat leverandør, der har data liggende.

En overordnet database-baseret løsningsmodel

Efter arbejdsgruppens vurdering leder de overvejelser, som er præsenteret ovenfor, frem til en model for, hvordan en database-baseret fælles jobbank for amter og kommuner kan skrues sammen, jf. figur 5.

Strukturen består af en *database* (I), hvori alle stillingsopslag samt øvrig relevant information lægges samt en *jobbank* (II), dvs. en fast præsentation af alle databasens stillingsopslag fra amter og kommuner. I tillæg hertil kommer yderligere muligheder for overførsel af databaseindholdet til andre relevante internetsider og jobbanker, jf. figur 4.

Figur 5. Strukturen i en løsningsmodel



Arbejdsgruppen har vurderet, at der kan være fordele ved at knytte løsningsmodellen til AF's nye job- og CV-bank, *jf. afsnit 4.3.*

Valget af database afhænger dog af, om databasen knyttet til AF's nye job- og CV-bank vil kunne opfylde de krav, der stilles til en databasebaseret løsning, jf. tekniske krav knyttet til digital forvaltning og at det bl.a. skal være muligt at indlægge stillingsopslag med kommunens/amtets eget design og logo samt udtrække/videresende opslagene med disse features til jobbanker efter eget valg.

Arbejdsmarkedsstyrelsen oplyser i den forbindelse, at der i AF's nye job- og CV-bank ikke er helt frie grafiske rammer for jobopslag, idet disse skal sammenholdes med løsningens samlede overskuelighed, serverbelastning og konsekvenser for søgetider mv.

Valget af jobbank til præsentation af stillingsopslagene er centralt i forhold til synligheden udadtil. Arbejdsgruppen vurderer de mest realistiske alternativer som værende AF's nye job- og CV-bank og en eventuelt ny-etableret offentlig jobbank. Det skal dog bemærkes, at amter og kommuner sideløbende formentlig vil lægge vægt på, at stillingsopslagene bliver synlige på fagspecifikke Internetsider/portaler samt egne regionale Internetsider. Endvidere vil der være et behov for at tilpasse præsentationsstrategierne løbende fremover i takt med at bl.a. brugen af Internettet udvikler sig.

4.2.3. Sikring af udbredt brug af en fælles amtslig og kommunal jobbank

Uafhængigt af hvor teknisk avanceret en løsning der vælges er det af betydning, at så mange stillinger som muligt vises i jobbanken.

I forbindelse med oprettelsen af www.job-i-staten.dk blev der indført en generel anmeldepligt for ledige statslige stillinger til denne jobbank. Erfar-

ringerne viser imidlertid, at det ikke er alle ledige stillinger, der annonceres på www.job-i-staten.dk. Det samme er tilfældet i Sverige, hvor der findes en anmeldepligt til jobbanken hos det svenske AF. Dette skyldes formentlig en grad af uvilje mod at være tvunget til at annoncere et bestemt sted (der dog ikke udelukker annoncering andre steder, hvor det findes relevant) samt manglende sanktionsmuligheder over for dem, som undlader at annoncere på Internettet.

Både KL og Amtsrådsforeningen har i forbindelse med arbejdsgruppens arbejde klart tilkendegivet, at det vil være uacceptabelt at indføre en anmeldepligt. Beskæftigelsesministeriet finder ikke en anmeldepligt hensigtsmæssig på nuværende tidspunkt.

Som alternativ til en anmeldepligt nævner Amtsrådsforeningen og KL, at etablering af et ”fælles ejerskab” af jobbanken vil kunne sikre en maksimal brug af en fælles amtslig og kommunal jobbank til annoncering af ledige stillinger.

Dette skal opnås gennem det videre arbejde i forbindelse med implementeringen, hvor de enkelte brugere (amter og kommuner) inddrages aktivt i processen med at udforme brugerkrav og sikre, at systemet bliver så attraktivt som muligt. Herigennem vil der dannes en naturlig tilskyndelse for alle amter og kommuner til at benytte jobbanken. Ydermere vil et let tilgængeligt overblik over hvilke kommuner, der på ethvert tidspunkt annoncerer i jobbanken, formentlig bidrage til yderligere brug.

Det er arbejdsgruppens vurdering, at en fælles amtslig og kommunal jobbank i første omgang bør søges oprettet uden brug af anmeldepligt. En evaluering af både jobsøgere og amter og kommuners brug af jobbanken vil herefter være af betydning for at bedømme om jobbanken i praksis bidrager til øget gennemsigtighed på det offentlige jobmarked.

4.3. Vurdering af løsningsforslag

Arbejdsgruppen vurderer, at en database-baseret løsning generelt er at foretrække frem for en link-baseret løsning på grund af den større fleksibilitet og dermed indbyggede fremtidssikring.

Afhængigt af tidshorisonten, hvormed en database-baseret løsning kan etableres, kan oprettelse af en link-baseret løsning på tværs af kommunerne bidrage til at skabe bedre overblik over kommunale stillinger.

Mht. etablering af en database-baseret løsning afhænger valget af hvilken database, der med fordel kan anvendes i forbindelse med indlæsning af stillingsopslag, af udformning af en mere detaljeret kravspecifikation fra amter og kommuner samt en nærmere vurdering af de tekniske detaljer knyttet til databasen, der danner grundlag for AF's nye job- og CV-bank.

Med hensyn til valg af jobbank vurderer arbejdsgruppen, at brug af AF's nye job- og CV-bank vil have følgende særlige fordele frem for en evt. nyetableret offentlig eller en kommerciel jobbank:

- I lyset af det allerede eksisterende marked for jobbanker etc. er der klare fordele ved at entrere med en løsning, der allerede anvendes bredt i bl.a. amter og kommuner. Dette er tilfældet med AF's nye job- og CV-bank.
- KL og Amtsrådsforeningen tilbydes mulighed for omkostningsfrit at deltage i brugerpaneler med henblik på at præge udformningen af AF's nye job- og CV-bank, herunder at konkretisere ønsker om individuelle grafiske muligheder mht. annoncer.
- AF's nye job- og CV-bank er gratis at anvende for både arbejdsgivere (herunder amterne og kommunerne) og arbejdstagere.
- Digitalisering af AF og i særlig grad AF's nye job- og CV-bank søger at realisere arbejdsmarkedspolitiske mål for gennemskuelighed på arbejdsmarkedet, rekruttering af arbejdskraft og en forstærket indsats rettet mod at henvise arbejdssøgende til ledige stillinger.
- Samarbejde med en offentlig jobbank vil mindske risikoen for at private aktører monopoliserer informationen i en jobbank og dermed har mulighed for at hæve priserne på deres ydelser.

Baseret på de svenske erfaringer, kan det yderligere ventes, at AF's nye job- og CV-bank vil kunne opfylde en række succesparametre for en fælles jobbank:

- AF's nye job- og CV-bank får en betragtelig størrelse, ikke bare ved antal stillingsopslag, men ligeledes ved antallet af CV'er i jobbanken. Dette øger i sig selv yderligere incitamentet til at benytte jobbanken.
- AF's nye job- og CV-bank søger at indeholde både offentlige og private stillinger, og målretter sig derfor både potentielle ansøgere, der naturligt søger offentlige stillinger og potentielle ansøgere, der ikke naturligt søger offentlige stillinger.
- For så vidt angår rekruttering af IT-svage ledige til stillinger, kan AF modellen råde bod på visse gruppers lave anvendelse af internetbaserede jobbanker, idet AF fungerer som aktive formidlere af stillingsopslagene i denne jobbank, ligesom de ledige opnår fortrolighed med denne jobbank, hvor det er målet at alle ledige skal indlægge deres CV.

- Systemet bag den svenske jobbank er udvalgt af EU-kommissionen som model for udviklingen af fælles job- og CV-banker i EU. Dette åbner mulighed for en målrettet europæisk rekruttering til stillinger i det offentlige i Danmark, hvis der ikke er tilstrækkelig dansk arbejdskraft.
- AF tilbyder, at stillingsopslag ikke nødvendigvis behøver at indtastes særskilt i jobbanken, men at de ligeledes kan indtages, faxes eller sendes pr. post. Dermed sikres det, at det administrative ressourceforbrug ved tilmelding af stillingsopslag til jobbanker på nettet ikke forøges.

En væsentlig ulempe knyttet til brug af AF's nye job- og CV-bank som ikke vil være gældende ved en nyetableret eller en kommerciel jobbank er, at AF's nye job- og CV-bank kan have et imageproblem i forhold til nogle af de målgrupper som kommunerne og amterne ønsker at rekruttere. Der kan peges på mindst tre initiativer, der kan forbedre image for AF's job- og CV-bank:

- Strategiske samarbejdsaftaler med andre aktører, der sikrer, at job registreret i AF's jobdatabase efter aftale med annoncøren vederlagsfrit annonceres i jobbanker, der retter sig mod særlige segmenter.
- Amter og kommuner kan nemt og billigt etablere egen indgang til AF's jobdatabase.
- Arbejdsmarkedsstyrelsen planlægger at gennemføre en større informationskampagne rettet mod jobsøgere og virksomheder, når den nye job- og CV-bank tages i brug.

Bilag 1. Arbejdsgruppens medlemmer

Arbejdsgruppens faste medlemmer har været

- Fuldmægtig Mette Holm Jensen, Amtsrådsforeningen
- Kontorchef Helene Bækmark, KL
- Konsulent Dennis Larsen, KL
- Afdelingschef Verner Sand Kirk, Beskæftigelsesministeriet
- Fuldmægtig Mette Zangenberg, Beskæftigelsesministeriet
- Fuldmægtig Jaél Mangurten, Arbejdsmarkedsstyrelsen
- Kontorchef Morten Binder (formand), Finansministeriet
- Fuldmægtig Hanne Lyngesen, Finansministeriet

Arbejdsgruppen er blevet præsenteret for jobbanker og brug af Internettet af

- Repræsentanter for Matchwork Danmark
- Repræsentanter for Arbejdsmarkedsstyrelsen
- Konsulent David Aurvig, Amtsrådsforeningen

Bilag 2. Kommissorium for arbejdsgruppen

Det fortsatte ledighedsfald indebærer, at det i stigende grad er en udfordring for den offentlige sektor at tiltrække kvalificeret arbejdskraft. Det gælder både staten, amterne og kommunerne.

Der er også til stadighed behov for at understøtte en hurtig og effektiv matchningsproces. Et godt overblik over forskellige jobmuligheder for den enkelte og en høj grad af gennemsigtighed generelt på arbejdsmarkedet kan bidrage hertil.

Digitaliseringen – og navnlig den fortsatte udbredelse af Internettet – giver nye muligheder for at møde disse udfordringer. Det er f.eks. oplagt at overveje en samlet, koordineret præsentation af amtslige og kommunale job i en Internetbaseret jobbank. Dette er allerede tilfældet for de statslige job, der præsenteres samlet på www.job-i-staten.dk.

Samtidig vil en Internetbaseret jobbank eventuelt kunne give anledning til mindreudgifter til annoncering mv.

På den baggrund nedsættes en arbejdsgruppe med deltagelse af KL, Amtsrådsforeningen, Arbejdsministeriet, Arbejdsmarkedsstyrelsen og Finansministeriet, som har til opgave at belyse perspektiverne ved en samlet, koordineret præsentation af amtslige og kommunale job på Internettet.

Arbejdsgruppen skal beskrive kommunernes og amternes nuværende rekrutteringspraksis samt fordele og ulemper ved forskellige konkrete muligheder for et etablere en Internetbaseret jobbank i privat eller offentligt regi, hvor bl.a. omkostningseffektiviteten er en central parameter i vurderingen af de konkrete muligheder.

Arbejdsgruppen forventes at fremlægge sine overvejelser i en kortfattet redegørelse medio november 2001.

Bilag 3. Udnyttelse af IT-teknologi til annoncering og rekruttering på arbejdsmarkedet

I det følgende belyses, hvordan IT kan anvendes i forbindelse med annoncering og rekruttering. Dette sker gennem præsentation af eksempler på eksisterende internetbaserede jobbanker. Herudover beskrives amternes planer om fremtidig anvendelse af IT til rekruttering, idet kommunerne ikke på tilsvarende vis har klart formulerede planer.

Der kan skelnes mellem brug af jobbanker i forbindelse med henholdsvis annoncering og rekruttering.

Jobbanker bruges til *annoncering*, hvis stillingsopslag lægges ud i en jobbank og der er brug for reklameindsats for at få potentielle ansøgere til at gå ind i jobbanken. Dermed benyttes Internettet på samme måde som trykte medier, og det forudsættes, at interesserede potentielle ansøgere selv finder frem tilannoncen.

En jobbank kan derimod benyttes aktivt som led i *rekruttering*, hvis det f.eks. sikres, at stillingsopslaget overføres videre til alle relevante jobbanker, fokuserer på påkrævede kompetencer frem for formelle uddannelseskrav, der kan laves matchning med CV'er i en CV-bank eller hvis der i forbindelse med stillingsopslaget indlægges direkte adgang til yderligere information om arbejdspladsen, arbejdsform- og indhold, den påkrævede uddannelse etc. Ved endvidere at lægge links ind på alle øvrige relevante Internet-sider, der benyttes af potentielle ansøgere, ydes en aktiv indsats for at en potentiel ansøger ser stillingsopslaget – også selvom vedkommende ikke aktivt søgte efter stillingsopslag.

1. Eksempler på eksisterende jobbanker

I det følgende gennemgås de vigtigste egenskaber og detaljer knyttet til præsentationen af ledige stillinger i staten (www.job-i-staten.dk), samt AF's nye job- og CV-bank.

1.1. Job-i-staten

www.job-i-staten.dk er et Internetbaseret annoncerings- og rekrutteringsværktøj for de statslige institutioner, som blev etableret pr. 15. februar 2001 efter et udbud gennemført af Statens Information og Økonomistyrrelsen i efteråret 2000. For en gennemgang af baggrunden for oprettelsen af www.job-i-staten.dk samt de eksisterende aftaler om drift, se *boks 1*.

Boks 1. Baggrund og driftsaftaler

Den konkrete baggrund for oprettelsen af www.job-i-staten.dk var dels de igangværende effektiviseringstiltag på det statslige indkøbsområde, dels en beslutning i EU-regi om, at ledige stillinger på det statslige område skal kunne findes på én Internetadresse. Hertil kommer, at der er arbejdsmarkedspolitiske fordele forbundet med en åben og samlet præsentation af statslige job, ligesom dette kan medvirke til at forbedre statens rekrutteringsmuligheder.

Udover Internettjenesten indgik det i aftalen, at Politiken Søndag lancerede en ny særsektion for statslige jobannoncer med relevant redaktionelt stof om det offentlige jobmarked

For at opnå dækning i hele landet er det samtidig indeholdt i kontrakten, at der hver uge bringes en liste over ledige job i staten i både Politiken og Morgenavisen Jyllands-Posten, samtidig med, at den omtalte særsektion omdeles til landets biblioteker, højere læreanstalter og AF-kontorer. Kontrakten indeholder endvidere en rabat på henvisningsannoncer i Morgenavisen Jyllands-Posten og på henvisningsannoncer og traditionelle printannoncer i Politiken (40 pct. rabat).

Ordningen er sammensat således, at det er muligt for den enkelte statsinstitution at skræddersy annonceringen til den enkelte stilling. Der er således mulighed for ren elektronisk annoncering eller en kombination af Internetannonce og trykt annonce.

For at opfylde formålet med etableringen af den fælles statslige jobbank skal samtlige stillinger og lønede hverv i staten annonceres via www.job-i-staten.dk, jf. Personalestyrelsens cirkulære om statslig personalerekruttering via Internet m.v.

Pligten opfyldes ved som minimum at indrykke en gratis basisannonce. Der er således ikke pligt til at indrykke traditionelle, trykte annoncer.

Der er taget højde for risikoen for datamonopolisering gennem dels automatisk overførelse af jobannoncer til AF's job- og CV-bank på Internettet, dels adgang fra andre jobbanker til at anvende annoncerne. Der er samtidig anvendt åbne og generelt anvendelige standarder for kategorisering mv. af data, således at overførelse til andre jobbanker foregår lettest muligt. Flere kommercielle aktører på rekrutteringsmarkedet har således søgerobotter, som dagligt scanner www.job-i-staten.dk for nye jobopslag med henblik på at inddrage disse i egne jobbanker (f.eks. Job-Index/TV2-Job).

Internettjenesten www.job-i-staten.dk drives af Matchwork Danmark, der fungerer som teknisk leverandør til Politiken. I forbindelse med udbuddet i efteråret 2000 oplyste Statens Information, at de forventede et omfang af stillingsopslag svarende til 12.000 jobskifter pr. år (hvilket i forhold til den samlede tilgang til staten på omkring 20.000 stillinger årligt afspejler, at en del job ikke slås op, men besættes ved intern rotation). Dette ledte i Matchwork Danmark til en forventning om minimum 8.000 opslag pr. år fordelt på 40 pct. betalingsannoncer og 60 pct. gratis basisannoncer.

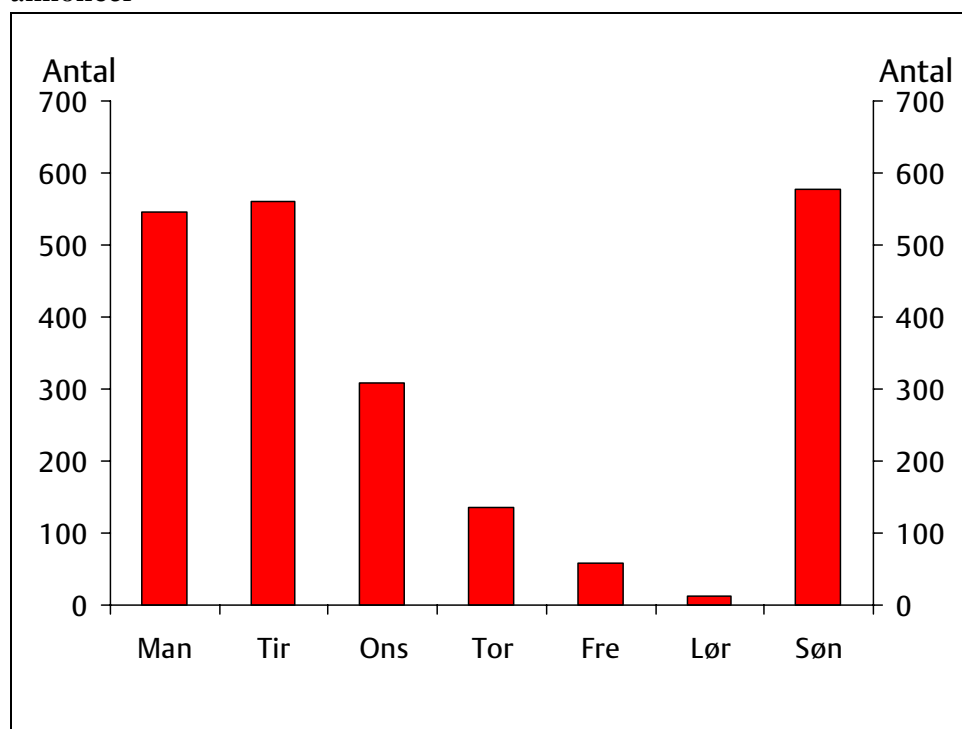
Efter godt et halvt års drift er det muligt at komme med de første forsigtige vurderinger af brugen af www.job-i-staten.

Pr. august 2001 (dvs. efter ca. ½ år) havde der været annonceret 3.000 stillinger på Internettet (med en overvægt af betalingsannoncer), dvs. noget under halvdelen af det forventede årsniveau og kun godt en fjerdedel af det omfang, der blev forventet af Statens Information i forbindelse med udbuddet. Det har dog vist sig, at den indbyggede facilitet, hvor arbejdsgivere kan matche deres stillingsopslag med CV'er registreret i den tilknyttede CV-bank, er meget populær.

Endvidere står det klart, at det trods anmeldepligt for statslige job ikke i praksis er alle statslige job, ej heller dem der besættes eksternt, der annonceres på Internettet.

Som led i aftalerne om www.job-i-staten.dk var det planlagt, at Politiken Søndag skulle trykke en 12 siders særsektion med 60 pct. annoncer. I praksis er der kun blevet materiale til en sektion på 8 sider med 60 pct. annoncer. En opgørelse af antal hits på www.job-i-staten.dk peger dog på at såvel tillægget i Politiken Søndag som listen i JP-søndag bliver læst, *jf. figur 1.*

Figur 1. Antal besøg på www.job-i-staten.dk via Kviknumre på stillingsannoncer



Kilde: Matchwork Danmark.

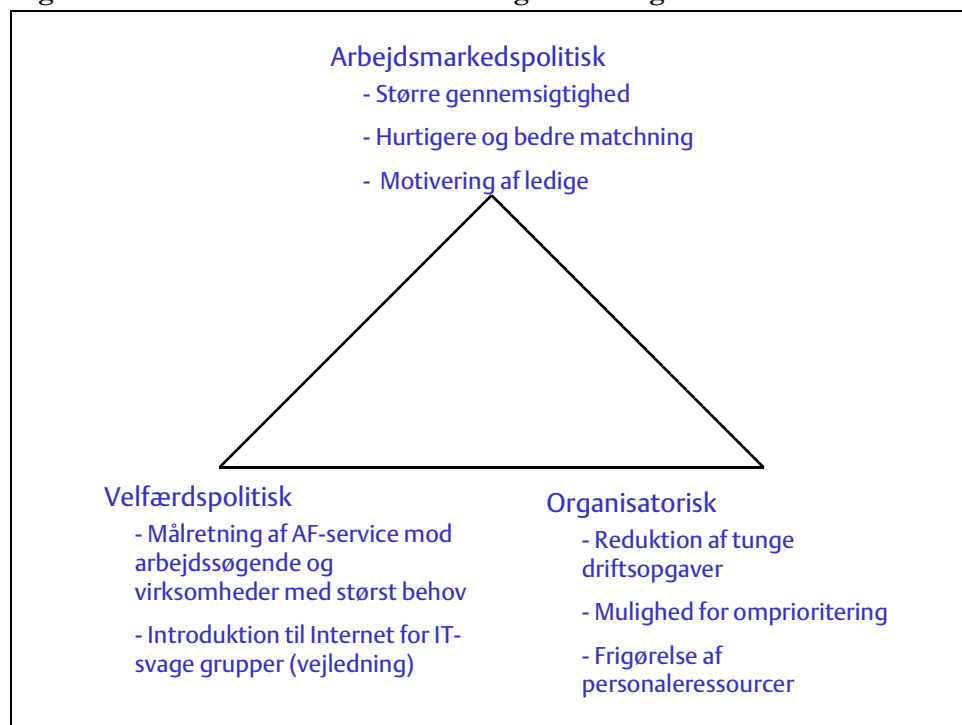
På baggrund af de første 6-8 måneders drift af www.job-i-staten.dk tyder erfaringerne indtil videre på, at det trods anmeldepligt ikke er muligt at sikre en tilstrækkelig adfærdsændring, så annoncering af stillinger i staten altid foregår via Internettet. Endvidere vidner omfangsrige jobsektioner i diverse fagblade som f.eks. DJØF-bladet og Magisterbladet om, at de statslige institutioner ikke endnu vurderer, at Internettet kan benyttes som det eneste medium til annoncering og dermed erstatte trykt annoncering.

Selv om antallet af stillinger opslået på www.job-i-staten.dk siden starten har ligget på et nogenlunde stabilt niveau omkring 300-350 opslag, ses dog en stigende tendens både i antallet af besøg på Internetadressen og i antallet af aktive CV'er, der er registreret i sammenhæng med jobbanken.

1.2. AF's nye job- og CV-bank

Med henblik på at kunne være i drift i 3. kvartal 2002 står Arbejdsformidlingen over for at skulle modernisere sin job- og CV-bank. Arbejdet indgår som en del af fase 1 af et større projekt med at udbygge AF's fremtidige internetbaserede selvbetjeningsfaciliteter, *jf. figur 2*.

Figur 2. Visioner i forbindelse med digitalisering af AF



Kilde: AF's fremtidige anvendelse af internetbaserede selvbetjeningsredskaber, Arbejdsministeriet, 2001.

Den nye job og CV-bank skal bruges som led i en øget grad af selvbetjening i forbindelse med formidling af job som foregår i AF-regi. Og herudover i forbindelse med til- og afmelding samt grundregistrering.

Jobbanken vil være en kopi af den svenske jobbank, der i øvrigt danner model for EU's fælles job- og CV-banker, som er under udvikling. Systemet er dermed velafprøvet og anvendes i Sverige af 30.000 virksomheder som et primært rekrutteringsværktøj.

Moderniseringen forløber i tæt samarbejde med Arbejdsmarkedsstyrelsen i Sverige, der har tilbudt at stille diverse programmer og deres færdigudviklede løsning vederlagsfrit til rådighed (www.ams.se).

I jobbanken kan alle virksomheder, inklusive kommuner og amter, gratis annoncere samtlige ledige stillinger. Jobbene ses af mange jobsøgende både via AF's vifte af medier og jobbutikker og på andre jobbanker, som AF har indgået aftale om datadeling med (f.eks. www.nyuddannet.dk).

Jobbene kan indmeldes via fax, telefon, personligt eller pr. post, hvorefter AF foretager klassifikationsarbejdet. Virksomheder kan dog også vælge selv at indtaste stillingsopslaget via Internettet. Samtidig får virksomheden stillet andre redskaber til rådighed, der understøtter rekrutteringsprocessen, *jf. boks 2.*

Boks 2. Faciliteter i AF's nye job- og CV-bank

For virksomheden

I den nye job- og CV-bank vil det være muligt for virksomheden at lave en søgning i CV-banken og sende en elektronisk interesselkendegivelse til relevante jobsøgere. På et passwordbeskyttet område kan virksomheden gemme søgeprofiler, oprette lister med relevante jobsøgere og få overblik over hvilke jobsøgere, de har sendt en interesselkendegivelse til, og hvilke jobsøgere, der har reageret herpå.

Virksomheden kan også tilmelde sig e-mailservice, så de får tilsendt en besked, hver gang en egnet kandidat lader sig registrere i CV-banken. Virksomheden får gennem systemet hjælp til at foretage en præcis afgrænsning af, hvilke kandidater, der fagligt er bedst egnede. Herefter har virksomheden adgang til en række redskaber, der understøtter virksomhedens egen udvælgelse af, hvilke af de kvalificerede personer, virksomheden ønsker at stifte nærmere kontakt med. Redskaberne understøtter endvidere det kontaktførelse mellem virksomheden og jobsøgeren.

Virksomheden kan på en passwordbeskyttet personlig side skabe en ny annonce, se aktuelle annoncer, se arkiverede annoncer og se annoncer under udarbejdelse. Virksomheden kan i forbindelse med annonceringen indlægge et interview til jobsøgere, og kan på den måde skaffe sig mere viden og overblik over det samlede ansøgerfelt. Virksomheden kan desuden udarbejde en præsentation af egen virksomhed og indsende et logo til brug for jobannoncen.

Når en virksomhed indrykker en jobannonce, vil det være muligt for virksomheden at ønske jobannoncen præsenteret på lokal-tv, i jobboks i AF, på en relevant A-kassehjemmeside og f.eks. i en amtskommunal jobbank. Den enkelte jobannoncør afgør selv inden for hvilke andre jobbanker jobannoncen skal placeres. Samtidig vil der være andre jobbankers søgerobotter, som vil udsøge jobbet og indoptage det i en egen jobbank. Dette har den enkelte virksomhed imidlertid ikke indflydelse på.

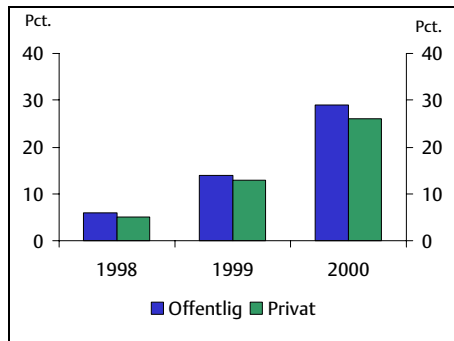
For jobsøgeren

For jobsøgeren vil det være muligt at søge job inden for en kommune eller et amt, betragtet som et geografisk område og ligeledes inden for kommunens eller amtets administration eller tilhørende institutioner. Jobsøgeren kan ligeledes søge inden for et fag og dernæst inden for et amt og videre inden for en kommune i det pågældende amt.

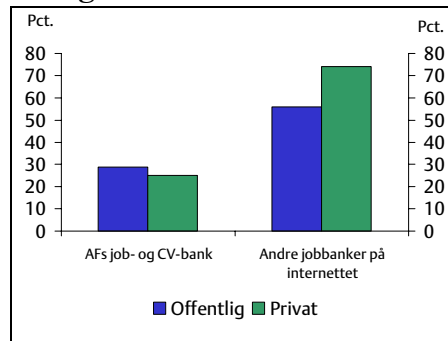
Derudover vil det være muligt at ikke blot at søge under en enkelt fagbetegnelse som f.eks. "Læge", men også at gå længere ind i den enkelte lægefagsbetegnelse og søge inden for forskellige typer af læger f.eks. reservelæge, speciallæge eller sygehuslæge, for at nævne et par eksempler. Derudover vil det også blive muligt at vælge prioriterede opgaver inden for de enkelte fagbetegnelser.

At jobformidling ikke alene foregår via de traditionelle rekrutteringskanaler men også i stigende grad elektronisk, ses ved en opgørelse over virksomheders anvendelse af Internet til rekruttering, *jf. figur 3.a. og 3.b.*

Figur 3.a. Virksomheders anvendelse af Internet i forbindelse med rekruttering af arbejdskraft



Figur 3.b. Anvendte webløsninger i 2000 blandt virksomheder, der anvender Internet til rekruttering



Kilde: AF's fremtidige anvendelse af internetbaserede selvbetjeningsredskaber, Arbejdsministeriet, 2001.

25-30 pct. af de virksomheder, der anvender Internet til rekruttering, anvender den nuværende AF's job- og CV-bank, *jf. figur 3.b.*

2. Fremtidige IT-baserede rekrutteringsprojekter i amterne

Amtsrådsforeningen oplyser, at amterne i 2 år har arbejdet på at udvikle en strategi for en fælles amtlig jobdatabase på Internettet. Igennem dette arbejde er en række forskellige løsninger vurderet.

Det er i dette regi, at amterne etablerer jobbanken www.lagejob.dk, der ved åbningen den 15. marts 2002 vil give amterne mulighed for gratis at annoncere samtlige lægestillinger i amterne. Der arbejdes for på sigt, at kommuner og staten og andre arbejdsgivere, der ansætter læger, også kan lægge deres ledige lægestillinger i jobbanken.

Det er endvidere målet, at jobbanken på sigt skal integreres i sundhedsportalen, der vil blive det naturlige forum for læger på Internettet. På baggrund af erfaringer med jobbanken, vil der være mulighed for at udvide jobbanken med jobbanker, der i første omgang retter sig mod sygeplejersker og andre sundhedsfaglige grupper.

For at sikre en bedre profilering af amterne som arbejdspladser arbejdes der med tanken om at erstatte den nuværende link-baserede løsning www.arf.dk/job-i-amtet med oprettelsen af et univers på adressen www.job-i-amterne.dk, hvor samtlige ledige stillinger fra alle amter samles i én database. www.job-i-amterne.dk skal også indeholde sider med information om amterne som arbejdsplads, amternes opgaver og karrieremuligheder. Yderligere kan informationssider leveres af AF og lokal-samfundet. Adressen www.job-i-amterne.dk kan markedsføres i amternes jobannoncer i trykte medier og på internetsider.

Der er drøftelser i gang mellem amterne om de langsigtede økonomiske konsekvenser af en anvendelse af kommercielle jobbanker. Det står således uvist, hvorvidt de tilbudte priser vedrørende annoncering i jobbankerne på langt sigt vil kunne bibeholdes. Det må endvidere overvejes, om det er hensigtsmæssigt at binde annoncering på Internet til en privatejet database, særligt i lyset af den hastige forandring indenfor Internet-anvendelse og risikoen for IT-konkurser.

3. Sammenfatning

Både www.job-i-staten.dk og AF's nye job- og CV-bank giver mulighed for at annoncere ledige stillinger på Internettet. Herudover er det muligt at benytte jobbankerne aktivt i forbindelse med rekruttering. Der er således mulighed for matchning af stillingsopslag med CV'er, og at stillingsopslagene når ud til en bredere kreds af jobbanker end blot den bank, hvor de lægges ind.

Forskellen på de to jobbanker udgøres bl.a. af forskelle i brugergrupperne og drift, idet www.job-i-staten.dk drives kommercielt med tilhørende brugerbetaling, hvorimod AF's jobbank er gratis for brugerne og drives ved offentlige midler.

Særligt amterne benytter allerede i dag og har yderligere fremtidige planer om at benytte Internettet aktivt som et led i rekrutteringsstrategier. Set i forhold til kommunerne vurderes amternes aktivitet at skyldes et større behov for at rekruttere ikke-lokal arbejdskraft.

Amterne har p.t. en link-baseret løsning, der giver overblik over ledige stillinger på tværs af amterne, og har gennem 2 år arbejdet med overvejelser om mulighed og hensigtsmæssighed for etablering af en mere avanceret løsning i form af en samlet amtslig jobbank for at profilere amternes arbejdspladser. Arbejdet er endnu ikke færdiggjort og har ikke involveret kommunerne, der p.t. ikke har nogen kommunal portal, hvor der gives overblik over ledige stillinger på tværs af kommunerne.