

Opfølgning på møde med Beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen

Vi takker for et rigtig godt møde.

Som aftalt på mødet hos Dansk Supermarked Group den 15. januar 2018 fremsendes hermed vores bemærkninger til forholdstalskravet og VITAS.

Desuden er de supplerende data og nøgletal, der blev nævnt på mødet, medtaget.

Bemærkninger til forholdstal

- Når der skal fastsættes, hvor mange job- og aktivitetsparate en virksomhed kan have i praktik, kan medarbejdere med en tidsbegrænset ansættelse ikke – som det er nu – tælles med i gruppen af ordinært ansatte, når forholdstallene beregnes. Da vi ansætter vores unge under 18 år på en tidsbegrænset kontrakt, tælles de således heller ikke med. Det gælder også elever, der har en uddannelsesaftale gældende længden på deres uddannelse. Vi vurderer begge dele som værende uhensigtsmæssig, da f.eks. vores elever vil kunne varetage oplæringen af en praktikant og også ligeledes være rollemodel for et andet ungt menneske. Samtidigt undrer vi os over, at hvis vi giver et ungt menneske under 18 år en ikke-tidsbegrænset ansættelse, så kan de regnes med i gruppen af ordinært ansatte, når forholdstallene fastsættes. Vi mener, at såvel elever som unge under 18 bør tælles med i gruppen af ordinært ansatte, når forholdstallene fastsættes.
- Det undrer os endvidere, at ansatte i fleksjob er gjort neutrale i opgørelsen - de optager ikke en plads, men kan heller ikke tælles med som ordinært ansatte. Hvorimod ansatte i skånejobs optager en plads. Vi har eksempler på butikker, der har hjulpet kommuner med at få udviklingshæmmede i arbejde ved hjælp af skånejobs. Nu optager de en plads for øvrige praktikforløb. Dette vil vi gerne have permanent ændret, således reglerne for skånejobs bliver de samme som reglerne for fleksjobs.

- Vi vil også gerne opfordre til, at man for specielle udsatte grupper i denne sammenhæng tæller timer på arbejdspladsen frem for antal individer. Eksempelvis vil en flygtning på en kommunal sprogskole, kombineret med praktik to dage om ugen, optage en plads. Men pladsen kunne deles mellem to flygtninge uden, at det vil gå ud over hverken arbejdsplads eller den enkelte i praktik. Man kunne f.eks. have en simpel regel, der tilsiger, at praktikker over 15 timer pr. uge tæller en hel plads, mens praktikker under 15 timer tæller for en halv plads.

Bemærkninger til VITAS

- Det er jobcentrenes ansvar, at de elektroniske blanketter er underskrevet, inden en praktikant starter sin praktik. Blanketterne skal underskrives af en virksomhedsrepræsentant, en medarbejderrepræsentant og af jobcentret. Alligevel mødes vores kolleger i butikkerne af jobkonsulenter, som ikke er bevidste om reglerne og som nærmest presser vore medarbejdere til at skrive under – f.eks. med pen (kluntet underskrift, som når man modtager en pakke) eller beder en leder om at skrive under som medarbejder eller lign. Som udgangspunkt tænker vores personale, at en udsendt fra jobcentret kender reglerne og de gør derfor, som de bliver bedt om. Det kunne ønskes, at der kunne laves en mere smidig ordning, som alle parter kan acceptere. Et forslag fra vores side vil være, at oplysningerne omkring forholdstallene blev hentet direkte ved SKAT, hvor alle lønoplysninger indberettes. Så kunne VITAS-blanketten nøjes med en underskrift fra jobcenter og virksomhedsrepræsentant være nok.
- Et andet forslag, om end mindre ambitiøst, vil være, at det kan gøres obligatorisk, at man skal indtaste medarbejderrepræsentantens stillingsbetegnelse for at synliggøre dette overfor jobcentret, som så nemmere kan sætte spørgsmålstegn inden dets endelige godkendelse. Når denne bliver indtastet, burde der så automatisk komme en advarsel op a la: "Ledere må ikke underskrive på vegne af medarbejdergruppen. Er du opmærksom på det?"

Supplerende data om mangfoldighedsarbejdet i Dansk Supermarked Group

- Vi har pt mere end 30 flygtninge i gang med en IGU, på i alt to hold, så al undervisningen gennemføres på samlede Dansk Supermarked Group-hold. Undervisningen gennemføres samme sted, som vores elever og øvrige uddannelser benytter, for at styrke integrationen og tilhørsforholdet til kolleger og virksomheden.

- På det første hold sprogpraktikanter i Bilka Kolding, bestående af 11 nyankommne flygtninge, er 70 % i dag selvforsørgende efter to år.
- Vi har nu haft ca. 1.500 sprogpraktikanter siden det første hold i Bilka Kolding. Vores erfaring er, at det er nemmest at begynde i arbejde umiddelbart efter praktikken i en funktion, hvor dansk ikke er en nødvendighed. Derfor bliver omkring 65 pct. ansat i forlængelse af sprogpraktik på vores lagre, mens procentdelen, der ansættes efter sprogpraktik i vores butikker, er en del lavere. Det skal bemærkes, at formålet med sprogpraktik, som det er fastsat, alene er at tjene som virksomhedsforlagt danskundervisning og medvirke til at skabe kendskab til den danske kultur på en arbejdsplads.
- Det er vores fornemmelse, belært af vores første hold sprogpraktikanter fra Syrien, at mange sprogpraktikanter får deres første erfaringer hos detailhandlen, som er en god og meget anvendt begyndelse for kommunerne i forhold til at gennemføre en virksomhedsrettet indsats. Vi kan se, at der ofte er et stykke vej efter afsluttet sprogpraktik, inden borgerne er klar til et ordinært job. Vi kan dog også se, at mange flytter sig og nærmer sig arbejdsmarkedet. Desværre kan vi ikke indhente fakta på, om vores indsats som første 'trin på stigen' har en positiv indflydelse på længere sigt for den enkelte borger. Vi kan ikke følge borgeren efter endt praktik. Vi vil derfor foreslå, at kommunerne begynder at benytte mere datadrevet statistik og analyse, så vi kan være med til at gøre en indsats, hvor det nytter mest. Og så denne indsats og resultaterne af den bliver synliggjort overfor alle.

Antal praktikanter i 2017

I 2017 havde vi i alt 3.348 praktikforløb. Dette antal fordeler sig således i arbejdstid per uge, idet denne ikke 100 pct. valid, men taget ud fra erfaring fra enkelte geografiske områder. Det skal også nævnes, at der er tale om antal timers tilstedeværelse og ikke reel effektivitet, idet der er tale om grupper, som oftest er mindre effektive end ordinært ansatte.

- Afklaringsforløb, hvor målet ikke er ansættelse. Gennemsnitlig arbejdsuge ca. 8 timer. 1.440 personer.
- Praktikforløb med ansættelse som formål. Gennemsnitlig arbejdsuge ca. 20 timer. 737 personer.
- Sprogtræning. Gennemsnitlig arbejdsuge ca. 12 timer. 837 personer.
- Praktik inden fleks- eller skånejob-ansættelse. Gennemsnitlig arbejdsuge ca. 7 timer. 134 personer.
- Praktik via en skole. Gennemsnitlig arbejdsuge ca. 15 timer. 200 personer.
- Fra beskyttede værksteder. Gennemsnitlig arbejdsuge ca. 10 timer. 1 person.

Fordelingen af praktikforløb fordeler sig således i f.t. formål:

- 43 pct. var aktivitetsparate, og formålet var således at komme tættere arbejdsmarkedet eller at blive afklaret fra jobcentrenes side.

- 25 pct. var sprogpraktik, hvor formålet var at lære dansk og blive integreret på det danske arbejdsmarked.
- 22 pct. var jobparate og altså at komme i arbejde i forlængelse af praktikperioden.
- 10 pct. var fleks- og skånejobbere.

Er der spørgsmål til ovennævnte, er I meget velkomne til at tage fat i vores ansvarlige for hele vores mangfoldighedsarbejde, Christian Flø, på mobil 21288412.

Med venlig hilsen

Peter Poulsen
Executive Vice President, HR
Dansk Supermarked Group