

28.61.10. DSBs Jobbørs (tekstanm. 21, 23, 24, 25, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 82 og 88) (Statsvirksomhed)

DSB har en trykgheds garanti, der betyder, at medarbejdere, der har været fast ansat i 2 år, vil få et tilbud om andet arbejde, hvis det hidtidige arbejde falder bort. Til at varetage dette arbejde er der oprettet et antal jobbørser i de enkelte virksomheder og en central koordinerende jobbørs, placeret i DSB stab personalepolitik.

Den normale procedure er, at en overtallig medarbejder tilknyttes den aktuelle jobbørs og forbliver der, indtil omstillingen er tilendebragt. Medarbejderen er altså stadig tilknyttet den aktuelle virksomhed, både ledelsesmæssigt og økonomisk.

Denne procedure kan ikke benyttes i forbindelse med den ekstraordinære omstilling i DSB gods. Hvis de overtallige medarbejdere belaster økonomien i DSB gods, og der fortsat skal anvendes ledelsesmæssige ressourcer på denne gruppe, vil de økonomiske mål ikke kunne nås.

Overtallige medarbejdere i DSB gods, der ikke kan genplaceres inderfor DSB gods og som er omfattet af DSBs trykgheds garanti ønskes derfor overført til DSB's koordinerende jobbørs. Jobbørsen overtager herefter ansvaret for det videre omstillingsarbejde, inklusive tilbud om andet job. Jobbørsen vedrører dermed udgifter til overtalligt personale i forbindelse med omstillingstiltag i første omgang i DSB-gods.

Det er forudsat, at medarbejderen normalt højest vil være stationeret i jobbørsen i et år.

Efter en samtale afgøres det, om medarbejderen med det samme kan tilbydes andet job i DSB eller om der skal foranstalles forskellige omstillingsaktiviteter.

De medarbejdere, der ikke straks tilbydes anden tilsvarende beskæftigelse i en af DSBs øvrige virksomheder, vil ind imellem omstillingsaktiviteterne blive sendt på tvungen afspadsering af opsparet ferie og overarbejde, samt udlånt til anden virksomhed som afløser for andre medarbejdere, der sendes på tvungen afspadsering. På denne måde søges overarbejds mængden i DSB generelt også nedbragt.

Jobbørssamtalerne vil danne grundlag for de omstillingsaktiviteter, der skal tilbydes den enkelte ledige.

Der vil for nogle medarbejdere blive tale om at gennemgå almene kurser inden starten på en egentlig uddannelse, som enten kan være intern eller ekstern. I andre tilfælde kan det begrænses til arbejdsmarkedsuddannelser af kortere eller længere varighed.

For andre vil der blive tale om afklarende omstillingskurser eller jobudviklingskurser, hvor der kan blive tale om, at den ledige med professionel hjælp opstiller sin egen handlingsplan.

Eventuelt vil nogle af medarbejderne i jobbørsen (klargøringsmedarbejdere) kunne danne en reservestyrke for klargøringsfunktionerne i hhv Korsør og Nyborg indtil Storebæltsforbindelsen åbner, sideløbende med at de uddannes til andet job.

Det kan ikke afvises, at nogle medarbejdere i visse perioder vil gå uden planlagte aktiviteter. Ligesom rådigheds løn kan komme på tale for den restgruppe, der vil være vanskeligere eller ikke mulig at omstille til andet arbejde.

Selv om antallet af medarbejdere pr. personalekategori, der skal omplaceres, afskediges eller have rådigheds løn, ikke kendes p.t., skønnes det at blive i størrelsesordenen ca. 20 mio. kr. i årene 1997 til 2000.

Budgetspecifikation:

Mill. kr.	1995	1996	F	1998	1999	2000
Nettoudgiftsbevilling	-	-	20,0	20,0	20,0	20,0
Udgift	-	-	20,0	20,0	20,0	20,0
10. Driftsbudgettet						
Nettoudgift	-	-	20,0	20,0	20,0	20,0
Udgift	-	-	20,0	20,0	20,0	20,0
11. Lønninger	-	-	20,0	20,0	20,0	20,0