

Når du ansætter en akademiker i en
introduktionsstilling,
tilføres afdelingen nye kompetencer og
øget synergi i
opgaveløsningen



Den fleksible rekrutteringsløsning


introduktionsstillinger

Introduktionsstillinger skaber nye muligheder for akademikere og regionale arbejdsgivere.

Hvad er en introduktionsstilling?

- Der behøver ikke være tale om en nyoprettet stilling. Det kan f.eks. være et vikariat eller en barselsorlov, der dækkes ind.
- Stillingen er at betragte som en ganske ordinær ansættelse til en reduceret løn for akademikere med minimum et års uafbrudt ledighed. Det vil fremgå af jobopslaget, når der er tale om en introduktionsstilling.
- En del af ansættelsen skal tage form af efteruddannelse. Derigennem tilføres også arbejdspladsen opdateret viden.
- Indholdet af ansættelsen skal inkludere et læringselement – gerne i form af sidemandsoplæring. Dette aftales konkret mellem arbejdsgiver, akademikeren og tillidsrepræsentanten og indskrives i ansættelseskontrakten.
- Lønnen er 80 % af begyndelsestrinnet for den pågældende uddannelse, uanset anciennitet. Således spares der som minimum 20% på ansættelsen af den nye medarbejder de første 12 måneder.

Find alle detaljer om introduktionsstillinger på [introduktionsstillinger.dk](#)

CASE:

HR afprøver nye kompetencer

En god HR-medarbejder har opsagt sin stilling efter 10 års ansættelse på en regional arbejdsplads.

Arbejdsgiveren har nu en ambition om at tilføre nye kompetencer. Derfor opslås stillingen som to introduktionsstillinger.

Den ene stilling tænkes besat af en akademiker med samfundsteoretiske kompetencer, der matcher den afgående medarbejders. Den anden akademiker kan f.eks. have en antropologisk eller sociologisk baggrund.

Ved at kombinere to introduktionsstillinger kan arbejdsgiveren nu i 12 måneder afprøve kombinationen af en samfundsteoretiker og en antropolog for en begrænset ekstra lønudgift.

Efter 12 måneder vil HR-chefen sammen med sin afdeling evaluere på den værdi, som de nyansatte har tilført opgaveløsningen, og vil på den baggrund tage stilling til, om det nye team skal gøres permanent.

ljer omkring
stillinger på
ktion.dk



CASE:

Barselsvikariat skaber muligheder

En medarbejder på en travl regional arbejdsplads skal på barselsorlov i 10 måneder.

En vikar ansættes i en introduktionsstilling. Arbejdspladsen sparer dermed 20% på lønudgiften.

Fordi introduktionsstillingen skal vare 12 måneder, er der tid til, at den medarbejder, der skal på barsel, selv kan lære sin afløser op.

Vikaren får nye kompetencer ved at blive sat ind i arbejdspladsens IT-systemer m.m. Der er afsat tid til oplæring i overensstemmelse med kravene for introduktionsstillinger.

Ligeledes bliver arbejdspladsen tilført nye kompetencer ud fra de erfaringer, vikaren har med sig ind ad døren.

Efter ansættelsen er vikaren bedre rustet til at søge beskæftigelse i den offentlige sektor og har fået et godt fagligt netværk. Derudover har vikaren genoptjent sin dagpengeret.



Vil du vide mere?

Hvis du har spørgsmål vedrørende introduktionsstillinger er du meget velkommen til at henvende dig til:

Louise Bruun Rosenbaum
Chefkonsulent, Akademikerne
lbr@ac.dk tlf.: 2535 4138

David Sembach
Seniorkonsulent, Danske Regioner
dse@regioner.dk tlf.: 35298451