

**Referat af  
Beskæftigelsesrådets  
møde  
den 26. maj 2011, kl. 13.00  
*Frokost fra kl. 12.30***

**Tema:** Job til akademikere i Nordjylland (Oplæg ved Christian Volmer, Karrierecentret, Aalborg Universitet, Rikke Larsen, Væksthus Nordjylland og Line Hyldgaard, Thisted Kommune)

**Dagsorden:**

<b>1. Sager til beslutning.....</b>	<b>3</b>
1.1 Analyse af langtidsledigheden .....	3
1.2 Analyse af revalideringsindsatsen.....	9
<b>2. Temaer og sager til drøftelse .....</b>	<b>14</b>
2.1 Opfølgning på dialogrunden til jobcentrene om resultaterne i 4. kvartal 2010.....	14
2.2 Status på ministerens mål efter 1. kvartal 2011 .....	16
2.3 Analyse: Hvor er de afskedigede fra MAN og MARTIN nu? .....	18
2.4 Virksomhedernes forventninger til beskæftigelsesudviklingen, 1. kvartal 2011 .....	23
<b>3. Orientering fra Formanden, Formandsskabet og     Beskæftigelsesregionen, herunder orientering om     arbejdet med Vækstforum.....</b>	<b>25</b>
<b>4. Diverse indkomne skrivelser og meddelelser     til orientering .....</b>	<b>27</b>
4.1 Status jobrotation .....	27
4.2 Status på diverse projekter .....	27
4.3 Orientering om den nye ungepakke .....	28
4.4 Orientering om afbureaukratiseringsinitiativerne.....	29
4.5 Orientering om arbejdet i Visitationstilsynet .....	29
4.6 Orientering om flytning af Velkomstcentret fra Beskæftigelsesregionen til Statsforvaltningen.....	30
4.7 Status vedrørende voksenlærlingekampagnen.....	31
4.8 Status vedrørende arbejdsfordeling, varsling og varslingspuljen .....	31
<b>5. Gensidig orientering.....</b>	<b>33</b>
<b>6. Orientering til pressen.....</b>	<b>34</b>
<b>7. Eventuelt.....</b>	<b>35</b>

# 1. Sager til beslutning

---

## 1.1 Analyse af langtidsledigheden

### A. Hvorfor behandles sagen?

Sammen med jobcentrene i Jammerbugt, Thisted og Morsø har konsulentfirmaet Mploy udarbejdet en analyse af langtidsledigheden i de tre kommuner med støtte fra Beskæftigelsesregionen. Her følger sammenfatningen:

### B. Kort beskrivelse af sagen

#### a. Udviklingen i langtidsledigheden

##### Antallet af langtidsledige stiger i Nordjylland:

Antallet af langtidsledige i Nordjylland er steget fra ca. 1.700 i efteråret 2008 til ca. 5.600 i efteråret 2010. Der har været en stigning i alle de nordjyske kommuner, men udviklingen varierer fra en fordobling i Læsø, Frederikshavn og Brønderslev kommuner til mere end en femdobling i Thisted, Rebild og Morsø kommuner.

Selv om langtidsledigheden samlet er mere end tredoblet i Nordjylland, er stigningen mindre end på landsplan, hvor langtidsledigheden er firedoblet siden efteråret 2008. Denne forskel betyder, at ca. hver 8. langtidsledige på landsplan er nordjyde i dag, hvor det gjaldt ca. hver 6. langtidsledige for to år siden.

##### Mændene er de nye langtidsledige

Den stigende langtidsledighed har primært ramt mændene, da de i højere grad arbejder inden for de konjunkturfølsomme brancher. Over de sidste to år er antallet af langtidsledige mænd mere end femdoblet, mens antallet af langtidsledige kvinder knap nok er fordoblet. Udviklingen har betydet, at mændene i dag udgør et flertal blandt de langtidsledige – i Nordjylland og på landsplan.

Stigningen i den langvarige ledighed har antalsmæssigt været størst for de 30-49 årige og mindst for de unge under 30 år. Der er fortsat tale om, at de unge udgør en mindre gruppe blandt de langtidsledige. Ca. hver 2. af de langtidsledige er 30-49 år, ca. hver 3. af de langtidsledige er over 50 år, og ca. hver 6. af de langtidsledige er under 30 år. Som følge af udviklingen i de seneste par år er de 30-49 årige og de over 50 årige overrepræsenteret blandt de langtidsledige.

### Industrien og den offentlige sektor giver flest langtidsledige

Knap 80 pct. af de langtidsledige i Nordjylland kommer fra den private sektor, mens godt 20 pct. senest har været beskæftiget inden for de offentlige brancher. Det afspejler, at en række brancher i den private sektor er ramt hårdest af lavkonjunktoren, herunder industri, byggebranche, transport og engroshandel.

De fleste langtidsledige kommer fra industrien og den offentlige sektor, som hver er leverandør af ca. en femtedel af de langtidsledige i regionen. Den offentlige sektor bærer ca. 35 pct. af beskæftigelsen, men leverer kun ca. 23 pct. af de langtidsledige. Omvendt bærer industrien, byggebranchen og operationel service tilsammen ca. 26 pct. af beskæftigelsen og tegner sig for ca. 45 pct. af de langtidsledige.

Stigningen i langtidsledigheden har i høj grad ramt faglærte mænd fra fremstillingssektoren, og de faglærte er i dag overrepræsenterede blandt de langtidsledige. I de tre kommuner udgør de faglærte 46-48 pct. af de langtidsledige, men kun 36-37 pct. af befolkningen i den erhvervsaktive alder.

### Hvilken profil er mest sandsynlig at møde blandt langtidsledige i Nordjylland?

Den mest sandsynlige profil at møde blandt de langtidsledige er en 30-49 årig mand, som har haft faglært eller ikke-faglært beskæftigelse inden for den private sektor – typisk i industri eller byggebranche. Han forventer ikke nødvendigvis at blive genansat i sin tidligere branche, selvom konjunkturerne vender. Han er villig til at skifte branche eller arbejdsopgaver, men ønsker ikke at pendle mere end en halv time hver vej til job. Det er hans forventning, at han får job i løbet af få måneder.

Som led i analysen er der afviklet udviklingsseminarer, hvor de tre medvirkende kommuner har udpeget en række risikoprofiler, dvs. grupper af ledige med særlig risiko for langvarig ledighed. Der er bl.a. udpeget følgende risikogrupper:

- Ufaglærte over 50 år fra industrien og byggebranchen, herunder personer med fysiske begrænsninger
- Faglærte over 50 år fra industrien og byggebranchen, herunder personer med forældet erhvervsuddannelse
- Unge ufaglærte med forbehold for uddannelse
- Enlige mødre med sporadisk tilknytning til arbejdsmarkedet

- Ufaglærte i alderen 30-49 år fra industrien, herunder personer med begrænset faglig og geografisk mobilitet
- Ledige med helbredsproblemer

#### b. De langtidslediges egne perspektiver på job og uddannelse

##### Mange langtidsledige forventer at få job snart

Ca. halvdelen af de langtidsledige i de tre medvirkende kommuner forventer at komme i job inden for få måneder. Desuden forventer en tredjedel at finde job inden for ½-1 år. Jobforventningerne er mest optimistiske blandt de langtidsledige i Jammerbugt Kommune og mindst optimistiske i Morsø Kommune.

Jobforventningerne er lavest hos de langtidsledige over 50 år. Det kommer bl.a. til udtryk ved, at hver tredje i denne aldersgruppe forventer at være ledig i mindst et år mere eller helt har opgivet troen på, at de finder job igen. De adspurgte angiver, at den længerevarende ledighed gør det vanskeligt at vedligeholde kvalifikationerne og bevare troen på et job, hvilket mindsker chancerne for at finde beskæftigelse. Hertil kommer, at mange af de over 50 årige peger på, at deres alder udgør en barriere for at få job.

##### De langtidsledige vil have job – men ikke hvilket som helst job

Stort set alle de adspurgte langtidsledige i de tre kommuner finder det vigtigt at få job igen, og mange er fleksible med hensyn til jobvalg. Langt hovedparten af de langtidsledige tilkendegiver, at de er villige til at skifte branche eller arbejdsområder for at få et job. Alligevel tilkendegiver ca. halvdelen de langtidsledige, at de ikke ønsker at tage hvilket som helst job for at afkorte ledighedsperioden.

Hovedparten af de adspurgte langtidsledige peger på, at deres største jobbarrierer er, at der er for få fagligt eller geografisk relevante job. En stor gruppe peger desuden på, at manglende kvalifikationer udgør en barriere for at få job.

Det er kendetegnende, at de langtidsledige søger job ad flere kanaler, bl.a. internet, annoncer, via netværk og uopfordrede henvendelser. De interviewede peger dog på, at deres jobsøgning ofte er målrettet mod "kendte" områder, brancher eller virksomheder. Den snævre målretning af jobsøgningen kan evt. være forstærket af, at en kun mindre gruppe af de langtidsledige efter eget udsagn får hjælp af jobcenteret til at finde job, der kan søges.

### Mange langtidsledige har ifølge eget udsagn ikke de rette kvalifikationer

Ca. 40 pct. af de langtidsledige i de tre medvirkende kommuner vurderer, at de mangler kvalifikationer til at konkurrere om de ledige job. Gruppen domineres ikke overraskende af ikke-faglærte.

Et flertal af de ikke-faglærte anerkender, at uddannelse, opkvalificering eller omskoling kan være vejen tilbage til beskæftigelse, men især blandt de ældre og yngre langtidsledige er det mindre vigtigt at få en uddannelse. De mest fremhævede årsager er, at det er svært at klare sig økonomisk under uddannelsen, eller at det er svært at leve op til de faglige krav under uddannelsen. Ca. hver femte af de ikke-faglærte langtidsledige har tidligere påbegyndt, men afbrudt en uddannelse.

### c. Beskæftigelsesindsatsen for de langtidsledige

#### Jobcenteret spotter ikke risikogrupperne tidligt

Der er ingen umiddelbare tegn på, at de aktuelle langtidsledige i de tre medvirkende kommuner er blevet identificeret som en risikogrube for langtidsledighed. Det illustreres af, at de aktuelt langtidsledige havde en aktiveringsgrad på 5-10 pct. i den første lange periode af ledigheden.

Generelt har aktiveringen af gruppen, der i dag er langtidsledige, fulgt et mønster, der svarer til de gældende aktiveringsregler. Aktiveringsgraden for gruppen stiger i forbindelse med ret- og pligt tidspunkterne og topper i alle tre kommuner efter ca. 1½ års ledighed.

#### Der er progression i aktiveringen af de langtidsledige

Det er et fælles træk i de tre medvirkende kommuner, at de aktuelle langtidsledige har haft en tilbudsproces, hvor de først er afklaret og dernæst deltager i opkvalificerende aktivering. Man kan tale om, at der er progression i tilbudsgivningen fra det første til det fjerde tilbud.

Det illustreres bl.a. af, at andelen af virksomhedsrettet aktivering stiger fra 38 pct. i første tilbud til 64 pct. i fjerde tilbud.

#### Virksomhedsrettet aktivering til de langtidsledige

Aktiveringsgraden for de langtidsledige i de tre kommuner er på 37-45 pct., når der måles i perioden, hvor gruppen har været ledige i 1-1½ år. Der er tale om en relativ høj anvendelse af virksomhedsrettet aktivering af de langtidsledige i denne periode, hvor over halvdelen af aktiveringen sker i form af løntilskudsansættelser eller virksomhedspraktik.

### Korte pauser mellem aktiveringen af de langtidsledige

Generelt følger tilbudsprocessen i de tre kommuner et mønster, som svarer til de gældende aktiveringsregler. Der er dog tale om, at alle tre kommuner anvender væsentlig kortere pauser mellem de aktive tilbud til de langtidsledige, end lovens rammer giver mulighed for. I gennemsnit går der 9-13 uger mellem tilbuddene til de langtidsledige i de tre kommuner.

### d. Hvor finder de langtidsledige job?

#### Mange langtidsledige finder job i den offentlige sektor

Ca. halvdelen af de genbeskæftigede langtidsledige i de tre kommuner finder job eller løntilskudsjob inden for den offentlige sektor. Mange langtidsledige, som tidligere har arbejdet i industrien og byggebranchen, skifter til en anden branche.

#### De langtidsledige er mere fagligt mobile end de korttidsledige

De langtidsledige skifter oftere branche end de korttidsledige, når de genfinder beskæftigelse. Det gælder i alle de nordjyske kommuner. Med andre ord er der tydelige tegn på, at længerevarende ledighed påvirker jobsøgningsadfærden og udvider søgefeltet hos de ledige.

Den faglige mobilitet illustreres også af, at mange af de langtidsledige efter eget udsagn øger deres fokus på andre typer job, end de normalt søger, når ledighedsperioden trækker ud.

#### De langtidsledige er kendetegnet ved en lav geografisk mobilitet

Mange langtidsledige ændrer deres jobsøgningsfelt i takt med ledighedslængden, men de ønsker typisk ikke at pendle længere til job. Langt hovedparten af de langtidsledige i de tre kommuner er kun villige til at pendle op til en halv time hver vej, og en del af gruppen har ikke kørekort.

Der er endvidere tale om, at færre langtidsledige end korttidsledige skifter arbejdskommune, når de genfinder beskæftigelse. Det kan være et tegn på en lavere geografisk mobilitet i gruppen af langtidsledige.

Rapporten drøftes på Formandskabets møde den 19. maj 2011 og indstillingen vil blive fremlagt mundtligt.

### C. Indstilling og konsekvens

Det indstilles, at Rådet drøfter analysens konklusioner, som er angivet ovenfor og herunder, om Rådet - udover at sikre, at resultaterne kommer til drøftelse i de lokale beskæftigelsesråd – kan og vil tage andre initiativer.

D. Bilag

1.1.1 Analyse af langtidsledigheden i Thisted, Jammerbugt og Morsø Kommuner

E. Beslutning

Rådet anmoder de tre deltagende jobcentre om at melde tilbage på, hvordan resultaterne af analysen har kunnet bruges i jobcentrets arbejde.

Rådet opfordrede Beskæftigelsesregionen til at overveje, om der kan udvikles hjælpeværktøjer, således at jobcentrene lettere kan spotte dem, som har risiko for at blive langtidsledige og hurtigere kan igangsætte en indsats.

Dermed blev analysen taget til efterretning.

## 1.2 Analyse af revalideringsindsatsen

### A. Hvorfor behandles sagen?

Beskæftigelsesregion Nordjylland har i samarbejde med jobcentrene i Morsø, Hjørring og Aalborg kommuner bedt Mploy om en analyse af brugen af og effekterne af revalidering i beskæftigelsesindsatsen i Nordjylland. Analysen er nu færdig og fremlægges til drøftelse i Rådet. Analysen offentliggøres efter Rådsmødet.

### B. Kort beskrivelse af sagen

Analysen af revalideringsindsatsen adskiller sig fra de fleste andre analyser af revalideringsordningen ved at opgøre anvendelse og effekter af revalidering på hhv. virksomheds- og uddannelsesrevalidering i Morsø, Hjørring og Aalborg Kommuner.

Analysen er baseret på kvantitative data. Der er gennemført effektmålinger ved hjælp af registerdata. Desuden er der gennemført målinger af revalidendernes udbytte af indsatsen ved hjælp af telefoninterview.

I undersøgelsen gives blandt andet svar på:

- Hvordan udvikler omfanget af revalideringsindsatsen sig i jobcentrene?
- Hvilken baggrund har borgerne, der modtager revalidering?
- Hvor mange af revalidenderne kommer i job?
- Hvad er effekterne af hhv. virksomheds- og uddannelsesrevalidering?
- Hvilket udbytte får borgerne af revalideringen?
- Hvilke brancher får revalidenderne job indenfor.

Analysen viser, at mange revalidender kommer i arbejde – enten i ordinære job eller fleksjob. I den nuværende situation munder ca. hver tredje af de afsluttede revalideringsforløb i Nordjylland ud i et ordinært job eller et fleksjob. Jobeffekterne er meget forskellige i de nordjyske kommuner, hvilket efter alt at dømme afspejler, at kommunerne bruger revalideringsordningen forskellige. Desuden kan der være forskel i efterspørgslen efter arbejdskraft på de forskellige delarbejdsmarkeder.

Jobeffekten er faldet fra ca. 46 pct. i midten af 2008 til ca. 36 pct. i slutningen af 2010. Ca. 27 pct. af de afsluttede forløb munder ud i ordinær beskæftigelse, mens ca. 8 pct. ender med et fleksjob.

Analysen viser, at jobeffekterne af uddannelsesrevalidering og virksomhedsrevalidering er forskellige. Ca. hver anden af de personer i de tre medvirkende kommuner, der har gennemført den planlagt uddannelsesrevalidering kommer efterfølgende i ordinært job. Stort set ingen af uddannelsesrevaliderende kommer i fleksjob. For personer, der har gennemført en virksomhedsrevalidering i en af de tre kommuner, kommer ca. hver tredje i job. En stor del af gruppen kommer i fleksjob.

Der er tale om høje jobeffekter af revalideringsindsatsen, når det tages i betragtning, at der er tale om personer med nedsat arbejdsevne. Omvendt indebærer revalideringen ofte en stor investering i de pågældende personer, som deltager i lange uddannelses- eller virksomhedsrevalideringer - gennemsnitligt i 1 år og 6 måneder.

En del revaliderende finder job udenfor det brancheområde, som deres revalidering sigtede på. Ca. 62 pct. af de virksomhedsrevaliderende og ca. 66 pct. af de uddannelsesrevaliderende, der er kommet i beskæftigelse efter revalideringen, har fundet job inden for revalideringsområdet. Resultaterne kan pege på, at nogle af revaliderende er blevet jobklare og har valgt at tage et job inden for et område, hvor der var ledige stillinger – måske i håb om en snarlig jobåbning indenfor det område, som der er revalideret til. Samtidig er der risiko for, at nogle revaliderende ikke kommer til at anvende den opnåede opkvalificering og derfor ikke får det fulde udbytte af revalideringen.

Det kan konkluderes, at der trods de gode effekter har været en faldende brug af ordningen over en årrække både i Nordjylland og på landsplan. På landsplan er antallet af revaliderende faldet med 40 pct. fra 2004 frem til i dag. I Nordjylland er antallet af revaliderende faldet med 20 pct. i samme periode. Udviklingen skal bl.a. ses i lyset af ændringer i regelsættet på ungeområdet og for sygedagpengemodtagere.

Samtidig kan det konkluderes, at kommunerne bruger revalideringsordningen forskelligt. Der er her stor forskel på, hvor meget ordningen anvendes og hvilke formål ordningen bruges til i de enkelte kommuner. Sidstnævnte udmønter sig bl.a. i, at nogle kommuner får mange revaliderende i fleksjob, mens andre får mange revaliderende i ordinære job.

Det kan også konkluderes, at revalideringsordningen anvendes til en snæver målgruppe. Det illustreres af, at revalideringen især tilbydes til sygedagpengemodtagere, kvinder, offentlige ansatte og personer med fysiske begrænsninger i arbejdsevnen. På regionsniveau går ca. 75 pct. af alle revalideringstilbud til sygedagpengemodtagere.

På baggrund af analysens resultater og konklusioner kan der peges på et behov for at drøfte og fastlægge en politisk/strategisk brug af ordningen i de enkelte kommuner. Det aktualiseres af, at revalideringen kan ses som en del af den forebyggende indsats i forhold til at begrænse antallet af personer, der tilkendes permanente forsørgelsesydelse.

Hovedresultaterne i analysen viser:

- At kommunernes brug af revalidering er støt faldende, og antallet af personer i revalidering er ved udgangen af 2010 historisk lavt. Udviklingen gør sig gældende i hele landet og i Nordjylland. Udviklingen er ganske forskellig i de nordjyske kommuner.
- At revalidering primært tilbydes til sygedagpengemodtagere. Kun en mindre del af revaliderende kommer fra kontanthjælp eller selvforsørgelse. Den snævre målretning af ordningen går på tværs af de nordjyske kommuner.
- At revalidering især tilbydes til kvinder, 30-49-årige og etniske danskere. Det er måske ikke overraskende, at der er flere kvindelige revaliderende, da der også er flere kvinder end mænd, som modtager sygedagpenge, kontanthjælp/starthjælp og ledighedsydelse. Dog adskiller revaliderende sig ved, at andelen af kvinder er endnu større her end ved de øvrige forsørgelsestyper. Opdelt på aldersgrupper udgør de 30-49 årige en større andel end de øvrige aldersgrupper. Der er generelt tale om, at kun ganske få personer af anden herkomst deltager i revalidering.
- At revalidering især tilbydes til personer med fysiske begrænsninger. De fleste revaliderende i de tre medvirkende kommuner har en nedsat arbejdsevne i form af fysiske begrænsninger. Det gælder især for personer i uddannelsesrevalidering. Selv om revalideringsordningen også retter sig mod personer med psykiske og sociale begrænsninger, er disse underrepræsenteret i uddannelsesrevalideringen. Det er ikke tilfældet i virksomhedsrevalideringen.
- At de fleste revaliderende kommer fra den offentlige sektor. Det kan bl.a. hænge sammen med, at den offentlige sektor er leverandør af de fleste lange sygedagpengeforløb i regionen.
- At de nordjyske kommuner bruger revalidering forskelligt. Det afspejles bl.a. af, at Hjørring primært anvender uddannelsesrevalidering, mens Morsø hovedsageligt anvender virksomhedsrevalidering. I Aalborg anvendes både uddannelses- og virksomhedsrevalidering. Desuden er der forskelle i de tre kommuners vægtning af formålene med revalideringstilbuddene.

- At hver tredje kommer i job efter revalidering i Nordjylland, her kommer hver anden i job efter gennemført uddannelsesrevalidering, mens hver tredje kommer i job (eller fleksjob) efter gennemført virksomhedsrevalidering. Jobeffekterne af revalidering er konjunkturfælgende og har været faldende siden 2. kvartal 2008. I den aktuelle situation munder ca. hver tredje af de afsluttede revalideringsforløb i Nordjylland ud i et ordinært job eller et fleksjob. Jobeffekterne er meget forskellige i de nordjyske kommuner.
- At ikke alle finder job inden for revalideringsområdet. De fleste revalidender, som kommer i beskæftigelse, finder deres job inden for revalideringsområdet. Det gælder både virksomheds- og uddannelsesrevalidenderne. Alligevel er der en betydelig gruppe, som efter revalideringen finder job inden for andre fagområder, end deres revalidering sigtede på.
- At revalidering giver andre gevinster end job i form af øgede faglige og personlige kvalifikationer samt større tro på en fremtid på arbejdsmarkedet og et styrket jobperspektiv.
- At mange er afklarede om indhold og krav i revalideringen - færre er afklarede om deres jobmuligheder. Hovedparten af revalidenderne føler sig afklaret om indhold i revalidering og kravene til deres indsats inden opstarten på deres forløb. Derimod vurderer flertallet, at de ikke var tilstrækkeligt afklarede om deres fremtidige jobmuligheder.

At en del efterlyser hjælp til jobsøgning ved revalideringens afslutning. Mindre end hver femte af uddannelsesrevalidenderne vurderer, at de har fået tilstrækkelig hjælp og støtte til jobsøgning hen mod forløbets afslutning. Vurderingen er lidt mere positiv hos virksomhedsrevalidenderne, hvor omkring 30 pct. svarer, at de har fået tilstrækkelig hjælp og støtte til jobsøgning.

Rapporten drøftes på Formandskabets møde den 19. maj 2011 og indstillingen vil blive fremlagt mundtligt.

### C. Indstilling og konsekvens

Det indstilles, at Rådet drøfter analysens konklusioner, som er angivet ovenfor og herunder, om Rådet - udover at sikre, at resultaterne kommer til drøftelse i de lokale beskæftigelsesråd – kan og vil tage andre initiativer.

### D. Bilag

#### 1.2.1 Analyse af revalideringsindsatsen i Hjørring, Aalborg og Morsø

### E. Beslutning

Rådet anmoder de tre deltagende jobcentre om at melde tilbage på, hvordan resultaterne af analysen er blevet anvendt i jobcentrets arbejde.

Rådet anbefaler, at der gennemføres en analyse af dem, der er faldet fra under et revalideringsforløb.

Rådet anbefaler at analysen (sammen med langtidsledighedsanalysen) sendes til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg udover til jobcentre og relevante aktører i Nordjylland

Rådet anbefaler, at der udarbejdes en pixi-udgave af analysen.

Dermed blev analysen taget til efterretning.

## 2. Temaer og sager til drøftelse

---

### 2.1 Opfølgning på dialogrunden til jobcentrene om resultaterne i 4. kvartal 2010

#### A. Hvorfor behandles sagen?

Beskæftigelsesrådet har bedt om et notat med en status fra Beskæftigelsesregionen, hver gang der har været gennemført en dialogrunde med de nordjyske jobcentre. På den måde får Rådet løbende et overblik over de væsentligste temaer i drøftelserne og samtidig en 'huskeliste' til mulige fremtidige drøftelser, som Beskæftigelsesregionen anbefales at medbringe til næste dialogrunde.

#### B. Kort beskrivelse af sagen

Vedlagte notat indeholder en opsamling på de emner, som beskæftigelsesregionen har drøftet med alle jobcentrene i marts 2011. Udgangspunktet for dialogen med jobcentrene har været opfølgingsrapporterne fra 4. kvartal 2010.

Følgende emner har været på dagsordenen:

- Målgrupperne i beskæftigelsesindsatsen
- Arbejdskraftreserven
- Sygedagpengeforløb over 26 uger
- Unge under 30 år
- Aktiveringsindsatsen.

Parallelt med opfølgingsmøderne har Arbejdsmarkedsstyrelsen foretaget en opgørelse af resultaterne i 2010 i forhold til ministerens mål, hvor de fire regioner sammenholdes med hinanden.

Det vedlagte bilag viser resultaterne. Den korte konklusion er, at Nordjylland knap er kommet i mål i 2010 i forhold til Kontrakt 2010. Til gengæld har Nordjylland de bedste resultater på alle tre ministermål i forhold til alle andre regioner.

Formandskabet har drøftet denne opgørelse og var enig om, at der grund til at være tilfreds med resultaterne efter 2010. Det er ikke alene Rådets fortjeneste, men skyldes i høj grad indsatsen af de forskellige aktører på området. Formandskabet besluttede, at der udarbejdes en pressemeddelelse som både slår på resultaterne, og at de er frembragt i et samarbejde mellem mange parter

### C. Indstilling og konsekvens

Det **indstilles**, at Rådet drøfter de to oversigter og tager dem til efterretning.

### D. Bilag:

2.1.1 Notat med opfølgning på Beskæftigelsesregionens opfølgningsmøder med jobcentrene i 1. kvartal 2011 på resultaterne i 4. kvartal 2010

2.1.2 Arbejdsmarkedsstyrelsens opfølgning på beskæftigelsesindsatsen i 2010

### E. Beslutning

Rådet drøftede og tog de to oversigter til efterretning.

## 2.2 Status på ministerens mål efter 1. kvartal 2011

### A. Hvorfor behandles sagen?

Der er nu data på ministerens mål efter 1. kvartal 2011. De vedlægges i figur- og tabelform. Til næste møde vil materialet blive bearbejdet til en opfølgingsrapport som sædvanligt. Formålet med behandling allerede nu er, at rådet kan opfordre Beskæftigelsesregionen til at undersøge og analysere yderligere på resultater, som man kan undre sig over.

### B. Kort beskrivelse af sagen

#### Mål 1 – Antal personer i arbejdskraftreserven

Der har været en stigning i arbejdskraftreserven i 1. kvartal 2011 i forhold til 4. kvartal 2010, men arbejdskraftreserven er i marts 2011 knap 1.000 lavere (6%) end på samme tidspunkt 2010. 1. kvartal ligger altid højere end december, som er kontraktmålemåned. Så selv om der er tale om en stigning, er det dog ikke ensbetydende med, at det vil være umuligt at nå kontraktmålet i december 2011.

Alle jobcentre har faldt i antallet af dagpengemodtagere i marts i år i forhold til marts 2010. Til gengæld har de fleste en stigning i kontant- og starthjælpsmodtagere. I landet som helhed har der været en stigning i arbejdskraftreserven i marts 2011 i forhold til marts 2010.

#### Mål 2 – Antal personer på permanente forsørgelsesydelse

Der har været (en afdæmpet) stigning i første kvartal 2011 i forhold til 4. kvartal, men værre er, at der har været en betydelig stigning i 1. kvartal 2011 i forhold til 1. kvartal 2010, så der er ca. 500 flere på permanente offentlige forsørgelsesydelse i år i forhold til forrige år.

Stigningen viser sig i næsten alle jobcentre med undtagelse af Thisted Kommune, som har haft et mindre fald. Der har især været stigning i fleksjob og ledighedsydelse, som vil være ét af de områder, som der i de kommende opfølgingsmøder bør forskes mere i.

#### Mål 3 – Antal unge på offentlig forsørgelse

Der var en stigning i 4. kvartal 2010, men har siden været stort set uændret på ca. 12.500 personer, som svarer stort set til niveauet i begyndelsen af 2010. I de fleste kommuner har der været en stigning blandt unge kontanthjælpsmodtagere, mens der i mange kommuner har været et fald i unge dagpengemodtagere. Udviklingen blandt unge kontanthjælpsmodtagere bør undersøges nærmere.

#### Mål 4 – Antal ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse

Udviklingen det seneste år har været nogenlunde stabil, dog med en stigende tendens i det seneste halve år. Der har været stigning i alle kommuner med undtagelse af Thisted og Vesthimmerland. Thisted har haft et fald på 8%. Det må være relevant at undersøge, hvilke forhold i Thisted som kan være forklaring på denne udvikling.

#### C. Indstilling og konsekvens

Det **indstilles**, at Rådet drøfter og opfordrer Beskæftigelsesregionen til at arbejde videre med de resultater, som kunne trænge til en grundigere forklaring.

#### D. Bilag:

##### 2.2.1 Resultater på ministermålene i 1. kvartal 2011

#### E. Beslutning

Rådet tilsluttede sig, at der på de kommende møder med jobcentrene især sættes fokus på udviklingen i arbejdskraftreserven af kon-tanthjælpsmodtagere, at der differentieres i forhold til udviklingen i ledighedsydelse og fleksjob, og på muligheder for at tage initiativer for at mindske antallet af personer med ikke-vestlig baggrund. Job-centrene opfordres til at forelægge tallene om ikke-vestlige indvan-drere for de lokale integrationsråd.

Rådet anbefaler desuden, at Beskæftigelsesregionen på de kom-mende opfølgingsmøder indhenter oplysninger fra jobcentrene om de store udfordringer på ungeområdet. På den baggrund kan Rådet overveje at rette henvendelse til Folketinget/ministeren for at præ-sentere de store udfordringer og gøre opmærksom på behovet for en ekstra indsats.

Rådet tog dermed oversigten til efterretning.,

## 2.3 Analyse: Hvor er de afskedigede fra MAN og MARTIN nu?

### A. Hvorfor behandles sagen?

I 2009 varslede to store virksomheder, MAN Diesel og Martin Professional, i Frederikshavn, afskedigelser af 734 medarbejdere. Jobcenter Frederikshavn og Beskæftigelsesregion Nordjylland tog i fællesskab initiativ til at se nærmere på de tre varslingssager fra de to virksomheder. Der vil over en 2-årig periode blive sat fokus på, hvor de afskedigede bevæger sig hen. Her ses der nærmere på de afskedigedes arbejdsmarkedsstatus i efteråret (uge 38) 2010.

### B. Kort beskrivelse af sagen

I 2009 varslede to store virksomheder, MAN Diesel og Martin Professional, i Frederikshavn, afskedigelser af 734 medarbejdere. På et tidspunkt, hvor ledigheden i forvejen steg kraftigt, var det et hårdt slag for kommunen og byen, da de to virksomheder var blandt de største arbejdspladser i kommunen. Fyringer var i særdeleshed et problem for byen og kommunen, da flere store produktionsvirksomheder var lukket i Vendsyssel i de senere år.

Udsigten til en kraftig stigende ledighed i kommunen førte derfor til, at Jobcenter Frederikshavn og Beskæftigelsesregion Nordjylland i fællesskab tog initiativ til at se nærmere på de tre varslingssager fra de to virksomheder. Formålet med projektet er at følge de afskedigede fra fratrædelsestidspunktet og undersøge deres veje tilbage til eller væk fra arbejdsmarkedet. Heri indgår analyser af arbejdsmarkedsstatus, brancheskift, flytning ud af kommunen, tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet samt forskellige tendenser for de to virksomheder, køn og aldersgrupper.

Der vil over en 2-årig periode blive sat fokus på, hvor de afskedigede bevæger sig hen. Finder de beskæftigelse igen? Finder de beskæftigelse i Frederikshavn Kommune, i Vendsyssel, i Nordjylland? Inden for hvilke brancher finder de beskæftigelse arbejde? Eller vælger de at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet?

Det er centralt for projektet, at der sættes fokus på, hvad der sker, når de afskedigede flytter sig fra en position på arbejdsmarkedet til en anden position. Analysen med en præsentation af varslingssagerne og ledighedsudviklingen og herefter gives en indledende karakteristik af de personer, der er blevet afskediget og som er fratrukket fra de to virksomhederne frem til og med juni 2010. Karakteristikken

af de afskedigede vil tage udgangspunkt i deres alders- og køns-sammensætningen, fratrædelsestidspunkt, bopæl, og a-kassetilhørsforhold/faggruppe. Herefter ses der nærmere på de afskedigedes arbejdsmarkedsstatus i efteråret (uge 38) 2010.

I september 2010 er 234 af de 525, svarende til ca. 45 pct., af de fratrådte fra MAN Diesel og Martin Professional kommet i selvforsørgelse. I den periode hvor de afskedigede er fratrådt fra virksomhederne er ledigheden faldet i kommunen og i de to a-kasser, som man forventede ville blive hårdt ramt af afskedigelserne. Det vil sige, at afskedigelserne fra de to virksomheder endnu ikke har medført de menneskelige og samfundsøkonomiske konsekvenser som det blev frygtet, da der blevet taget initiativ til at følge de afskedigede.

Analysen peger dog flere udfordringer. For eksempel ses store forskelle i arbejdsmarkedstilknytningen for de to køn, ligesom der er væsentlige aldersforskelle. Analysen peger desuden på, at der er væsentlige forskelle i adfærden for de afskedigede fra de to virksomheder. Her ses bl.a., at de tidligere kvindelige ansatte fra Martin Professional har en lavere sandsynlighed for at være i beskæftigelse end de mandlige ansatte fra MAN. Kvindernes deltagelse i SVU er her med til at holde antallet af ledige kvindelige 3Fere fra Martin kunstigt nede. Et forløb med SVU varer imidlertid ikke evigt. Inden for en overskuelig fremtid vil perioden med SVU løbe ud for flere af deltagerne, og de skal herefter tage stilling til deres videre færd på arbejdsmarkedet.

Personer, der har deltaget i et forløb med SVU vil formentlig opleve, at de har fået opkvalificeret deres basale skrive-, læse- og regnekundskaber, men der kan sættes spørgsmålstegn ved, om det er nok til at bringe dem forrest i køen, når de skal søge job. Eller har deltagerne i SVU forløbet stået så lang tid udenfor arbejdsmarkedet, at de reelt er at betragte som langtidsledige? Forskellen i 3Fernes adfærd er slående. Mens 45% af 3Ferne fra MAN Diesel allerede har fundet job, gør det sig kun gældende for 29% af 3Ferne fra Martin. Her ser det ud til, at forskellene skyldes forskelle i søgemønstret til SVU. Her ser det ud til, at 3Ferne fra MAN Diesel har bragt sig selv i spil på arbejdsmarkedet, og har indtil videre haft rimelig god succes med at finde ny beskæftigelse. Samtidig har 3Ferne fra Martin søgt ind på et uddannelsesforløb med SVU og har altså ikke bragt sig selv i spil i forhold til mulige jobåbninger. Samtidig skal der naturligvis tages højde for, at 3Fere fra MAN Diesel har haft andre jobfunktioner end 3Fere ansat ved Martin. Forskellen i selvforsørgelsesgraden for de

to grupper kan altså også skyldes, at arbejdsgiverne i højere grad er interesseret i de kompetencer, som 3Fere fra MAN besidder end de kompetencer som 3Fere fra Martin besidder.

Forskelle i de afskedigedes adfærd kan imidlertid også afspejle psykologiske effekter. Mens afskedigelserne fra MAN Diesel sker som følge af nedlukning af produktionen, så sker afskedigelserne fra Martin Professional som følge af personalemæssige indskrænkninger i produktionen. Det vil sige, at afskedigelserne fra MAN er mere definitive end afskedigelserne fra Martin. For eksempel er de tidligere ansatte i støberiet på MAN Diesel nødt til at finde ny beskæftigelse, da virksomheden lukker produktionen fuldstændigt. På Martin er der ikke nødvendigvis tale om permanente personalemæssige indskrænkninger. Martin har tidligere haft fyringsrunder, og har efter en periode genansat medarbejdere. Det vil sige, at de afskedigede fra Martin har et reelt håb om, at markedet vender, og at de så kan blive genansat på virksomheden. Af samme grund kan mange af de afskedigede fra netop Martin befinde sig i en venteposition, hvor tiden enten skal tilbringes på dagpenge eller SVU. Her kan SVU være det mest tiltrækkende alternativ, da tiden tilbringes med at blive opkvalificeret sammen med gode kollegaer, frem for at tilbringe tiden som ledig med krav om jobsøgning, aktivering og samtaler i jobcenteret.

Martin Professional har i mellemtiden oplevet fremgang og har genansat nogle af de afskedigede medarbejdere, men der har endnu ikke været plads til alle afskedigede og kun tiden kan vise, om behovet for medarbejdere i produktionen vil nå samme højder som tidligere.

Alt i alt er der god grund til, at jobcenteret og a-kasserne overvejer om, der skal indledes et samarbejde med uddannelsesinstitutionen forud for, at deltagerne afslutter forløbet, således, at det sikres, at kursisterne får den nødvendige vejledning inden de tager stilling til, om de melder sig ledige eller søger ind på en ny uddannelse.

Analysen viser desuden, at det har været lettere for de personer, der er fratrukket i 1. kvartal 2010 at komme i arbejde end dem, der er fratrukket i 2. kvartal 2009. Et resultat, der peger på, at de ledige, der fratrukket i 1. kvartal har kvalifikationer og kompetencer, som arbejdsgiverne efterspørger. Dette bekræftes af a-kasserne, der oplever, at det især var de ufaglærte, der blev afskediget først. Resultatet underbygges af, at faglærte i højere grad er kommet i arbejde end ufaglærte. Det betyder samtidig, at der er en gruppe af de afskedigede, der fratrukket i 2. kvartal 2009, som på nuværende tidspunkt er at betragte som langtidsledige. Det kan vise sig at blive en udfor-

dring for både jobcenter og a-kasser, men også for den enkelte, da dagpengeperioden er blevet forkortet.

Analyse af de fratrådtes branchetilknytning og arbejdssted viser, at 250 personer har tilknytning til en branche, heraf er 203 selvforsørgende. 60% af de personer, der har tilknytning til en branche har tilknytning til jern- og metalindustri, dvs. inden for den branche, som de er blevet afskediget fra. Det er altså fortsat muligt at finde arbejde inden for dette fagområde. Især 4 brancher har aftaget de afskedigede. I alt 149 personer har fundet beskæftigelse inden for jern- og metalområdet, 25 har fundet beskæftigelse inden for fast ejendom, udlejning og forretningsservice, 11 har fundet beskæftigelse inden for føde-, drikke- og tobaksvarer fremstilling og endelig har 11 fundet beskæftigelse inden for sundheds- og velfærdsinstitutioner. Gennemgang af de enkelte branchekoder viser, at de afskedigede har fundet beskæftigelse inden for et bredt udvalg af brancher fra blomsterforretninger, detailhandel, transport, mejerier, ruteflyvning, udlejning af erhvervsejendomme, videnskabelig forskning og udvikling, reklamevirksomhed, vikarbureauer til offentlig forvaltning mv. Der er 101 af de afskedigede, der har tilknytning til andre brancher end jern- og metalindustrien.

I forhold til arbejdssted viser analysen, at 249 personer er registreret med et arbejdssted, og heraf har 56% arbejdssted i Frederikshavn Kommune, 14% har arbejdssted i Aalborg Kommune, 8% arbejdssted i Hjørring Kommune og 5% har arbejdssted i Brønderslev Kommune. De resterende 17% har arbejdssted i andre kommuner. I faktuelle tal vil det sige, at 140 har arbejdssted i Frederikshavn Kommune, og heraf både bor og arbejder de 126 i Frederikshavn Kommune. Samtidig er Frederikshavn Kommune en relativt stor kommune geografisk set, dvs. at de beskæftigede kan pendle relativt langt, selvom de bor og arbejder i samme kommune. Af de 140, der har arbejdssted i kommunen, har 91 beskæftigelse inden for jern- og metalområdet. Generelt kan det af de registrerede arbejdssteder ses, at de afskedigede i høj grad pendler til andre kommuner for at arbejde. Her er der dog også forskelle. Her pendler de faglærte mænd i højere grad end de ufaglærte kvinder.

Overordnet set kan det konkluderes, at de afskedigede udviser relativ stor mobilitet på arbejdsmarkedet både i forhold til brancheskift og geografi. Der er hos en del af de afskedigede vilje til at skifte branche og pendle til arbejde.

Analysen er baseret på data fra DREAM-databasen. DREAM er altid lidt bagud med opdateringer, hvorfor der endnu afventes pålidelige data for de resterende 88 af de i alt 613 personer, der blevet varslet afskediget fra de to virksomheder. Disse data vil forhåbentlig være tilgængelige ved næste opdatering, så der kan gives en fuldstændig status for samtlige afskedigedes status.

### C. Indstilling og konsekvens

Det indstilles, at Rådet drøfter den fremlagte analyses resultater.

### D. Bilag

2.3.1 Hvor er de afskedigede fra MAN Diesel og Martin Professional?

### E. Beslutning

Rådet tog analysen til efterretning

## 2.4 Virksomhedernes forventninger til beskæftigelsesudviklingen, 1. kvartal 2011

### A. Hvorfor behandles sagen?

Vedlagte undersøgelse er gennemført af Rambøll for 3 af de 4 beskæftigelsesregioner i februar 2011. Der er gennemført i alt 2.022 interviews med private virksomheder. Der er i undersøgelsen ikke taget højde for effekten af sæsonarbejde.

Undersøgelsens formål er at afdække, hvordan virksomhederne har oplevet udviklingen i beskæftigelsen de seneste 3 måneder og at få deres vurdering af udviklingen de næste 6 måneder. Undersøgelsen er baseret på telefoninterview.

Undersøgelsen fremlægges til drøftelse.

### B. Kort beskrivelse af sagen

#### Optimismen større nu end for 1 år siden

Rapporten 'Virksomhedernes beskæftigelsesvurderinger, marts 2011' afdækker, hvordan virksomheder i Nordjylland, Syddanmark og Østdanmark har oplevet udviklingen i beskæftigelsen i de seneste tre måneder, og hvordan deres forventninger til udviklingen de kommende seks måneder ser ud.

Når det gælder virksomheder i Nordjylland viser undersøgelsen: Virksomhederne forventer en mere positiv udvikling det kommende halve år, end da de blev stillet samme spørgsmål til udviklingen sidste år, i februar 2010. Det gælder både de nordjyske virksomheder og virksomheder i andre dele af landet

- 20% af virksomhederne i Nordjylland har fået flere medarbejdere de seneste 3 måneder, mens 17% siger, de er blevet færre. Stigningen har dog været beskedent, men tilsammen forventer virksomhederne en stigning i antallet af medarbejdere de kommende 6 måneder på 4%.
- Større virksomheder ser mere lyst på de kommende 6 måneder end mindre virksomheder. Virksomheder med 5-9 ansatte venter 3 % flere ansatte om 6 måneder sammenlignet med nu, mens virksomheder med 20-49 ansatte og 50-499 ansatte venter henholdsvis 7% og 5% flere medarbejdere, end de har nu.
- Store virksomheder – hvoraf der kun er 3 med i undersøgelsen - venter kun en stigning på 1 % i samme periode og er dermed den

gruppe, som har de laveste forventninger til det kommende halve år.

- I alle hovedbrancher er forventningerne til beskæftigelsen positive for de kommende 6 måneder, og alle venter en højere beskæftigelse om et halvt år, end den man havde for 3 måneder siden.
- Det er bemærkelsesværdigt, at bygge- og anlægsbranchen venter en markant bedre udvikling nu end på samme tidspunkt i 2010. I februar 2011 siger virksomhederne i bygge og anlæg, at de har reduceret antallet af medarbejdere med 9% de seneste 3 måneder. Til gengæld venter de en stigning på 15% de kommende 6 måneder. Til den tid ventes beskæftigelsen altså at ligge på et niveau markant over det, man var på for 3 måneder siden.
- I industrivirksomhederne var der 2% færre medarbejdere for 3 måneder siden, da virksomhederne blev spurgt i februar, men de forventer at øge medarbejderstaben med 4% de kommende 6 måneder. Også her er forventningerne større, end de var i 2010.
- Virksomhederne inden for erhvervsservice havde uændret beskæftigelse i februar 2011 sammenlignet med 3 måneder tidligere, men forventer 5% flere medarbejdere om 6 måneder.

### C. Indstilling og konsekvens

Det indstilles, at Rådet drøfter resultaterne og tager undersøgelsen til efterretning

### D. Bilag

2.4.1 Rambøll-undersøgelse af virksomhedernes forventninger til beskæftigelsesudviklingen, 1. kvartal 2011

### E. Beslutning

Rådet tog undersøgelsen til efterretning.

### 3. Orientering fra Formanden, Formandskabet og Beskæftigelsesregionen, herunder orientering om arbejdet med Vækstforum

---

#### A. Møde i Formandskabet

Der har været afholdt møde i Formandskabet den 14. april 2011 og der afholdes møde den 19. maj 2011. Da mødet den 19. maj endnu ikke har været afholdt, omdøles referatet på mødet.

##### Indstilling

Det **indstilles**, at referatet af mødet den 14. april 2011 tages til efterretning.

##### Bilag

3.0.1 Referat af møde i Formandskabet den 14. maj 2011

##### Beslutning

Rådet tog referatet til efterretning. Referatet af mødet den 19. maj 2011 sendes med ud til næste møde.

#### B. A-kassemøde

Den 3. maj 2010 blev det årlige møde med a-kasserne og jobcentrene afholdt. Der vil kort blive orienteret fra mødet.

##### Indstilling

Det **indstilles**, at orienteringen tages til efterretning.

##### Bilag

Der er ingen bilag til dette punkt.

##### Beslutning

Rådet tog orienteringen til efterretning.

#### C. Vækstforum

Der blev afholdt møde i Vækstforum den 15. marts 2011. Referatet af mødet kan læses via dette link:

[http://www.rn.dk/RegionalUdvikling/Vaekstforum/OmVaekstforum/Moeder/15032011\\_Vaekstforum.htm](http://www.rn.dk/RegionalUdvikling/Vaekstforum/OmVaekstforum/Moeder/15032011_Vaekstforum.htm)

Næste møde i Vækstforum afholdes den 7. juni 2011.

Indstilling

Det **indstilles**, at orienteringen tages til efterretning.

Bilag

Der er ingen bilag til dette punkt

Beslutning

Rådet tog orienteringen til efterretning.

-----

Regionsdirektøren orienterede om et OECD-projekt, som konstaterer, at 'den danske model' er den mest fleksible, og den med største frihedsgrader i Europa.

Endvidere orienterede han om, at der overvejes en analyse af de beskæftigelsesmæssige konsekvenser af de store anlægsprojekter der er i gang – ikke alene i hovedstadsregionen, men også i resten af landet.

## 4. Diverse indkomne skrivelser og meddelelser til orientering

---

### 4.1 Status jobrotation

Der er ved at være god gang i jobrotationsredskabet i Nordjylland. Vedlagte oversigt viser de aktiviteter, der er i gang eller er planlagt.

Sammen med en række parter er Beskæftigelsesregionen ved at planlægge et jobrotationsprojekt for lærere, pædagoger og sygeplejersker, således at en del af dem, som afslutter deres uddannelse her til sommer og som ikke kan finde sig et job, kan vikariere for nogle af de allerede ansatte, som kan få en relevant efteruddannelse.

De fleste jobrotationsprojekter foregår i offentligt regi. For at motivere flere private virksomheder til at arbejde med jobrotation afholder Beskæftigelsesregionen sammen med de nordjyske VEU-centre den 7. juni 2011 to arrangementer for virksomheder. Allerede nu er der ca. 150 tilmeldte, så det tegner til at blive en succes.

Den tidligere omtalte jobrotationshåndbog er nu klar til at komme på gaden. Her får man en fyldestgørende vejledning i, hvordan jobrotation kan tilrettelægges og gennemføres. Håndbogen er henvendt til 'konsulenter' først og fremmest på jobcentre.

#### Indstilling

Det **indstilles**, at orienteringen tages til efterretning

#### Bilag

4.1.1 Oversigt over igangværende og planlagte jobrotationsprojekter

#### Beslutning

Rådet tog orienteringen til efterretning.

### 4.2 Status på diverse projekter

Kvartalsvis får Rådet en oversigt over diverse projekter, som er igangsat i relation til 'Rådgivningsfunktionen', Langtidsledighedspuljen og Puljen til beskæftigelsesrettede aktiviteter. Vi har denne gang

samlet alle projekter og initiativer i ét dokument, da det kan være vanskeligt i praksis at adskille de forskellige puljer fra hinanden.

#### Indstilling

Det **indstilles**, at orienteringen tages til efterretning.

#### Bilag

4.2.1 Status vedrørende diverse projekter

#### Beslutning

Rådet tog orienteringen til efterretning.

### 4.3 Orientering om den nye ungepakke

Regeringen har netop offentliggjort en ny ungepakke. Pakken indeholder følgende initiativer:

#### **En forstærket indsats for bekæmpelse af ungdomsledighed**

- Øget kontakt med unge nyledige i jobcentrene
- Forlængelse af virksomhedsrettet praktik fra 4 til 13 uger
- Mulighed for "opkvalificeringsjob" til alle ledige uanset uddannelse
- Målrettet aktiv indsats over for unge ledige inden for bygge- og anlægsområdet
- Læse-, skrive- og regnekurser til flere unge

#### **Flere praktikpladser og ekstra indsats for udsatte unge**

- Kampagne for flere praktikpladser
- Kampagne for flere trainee-forløb
- Målretning af praktikpladstilskud til erhvervsskoler med sociale og kulturelle udfordringer
- Mulighed for kompetencebevis for deltagelse i produktions-skoleforløb
- Flere standardiserede egu-forløb

#### **Nyt isbryderinitiativ for unge akademikere og styrkelse af**

- Tilskud til erhvervsrettet kompetenceudvikling af akademikere
- Markedsføring af akademikere overfor små og mellemstore virksomheder
- Styrkelse af videnpilotordningen

Notat om aftalen vedlægges.

Indstilling

Det **indstilles**, at orienteringen tages til efterretning.

Bilag

4.3.1 Aftalen: En styrket indsats over for de unge

Beslutning

Rådet tog orienteringen til efterretning, og det blev understreget, at der var tale om et forslag.

## 4.4 Orientering om afbureaukratiseringsinitiativerne

Et flertal af Folketingets partier har indgået aftale om en afbureaukratiseringsplan inden for beskæftigelsesområdet.

Notat om afbureaukratiseringsforslagene vedlægges.

Indstilling

Det **indstilles**, at orienteringen tages til efterretning.

Bilag

4.4.1 Notat om afbureaukratiseringsinitiativerne

Beslutning

Inger Steen Møller vurderede at det er uheldigt, at opgaven om handicap-konferencen er et afbureaukratiseringsforslag, men konstaterede, at Rådet på trods heraf vil afvikle en konference i efteråret 2011.

Rådet tog i øvrigt orienteringen til efterretning.

## 4.5 Orientering om arbejdet i Visitationstilsynet

Pensionsstyrelsen har kontaktet de 7 bedste kommuner for at få deres bud på, hvorfor de har succes med at sikre jobsamtaler til tiden. Samtidig målrettes visitationstilsynet. Blandt kommuner med den

dårligste rettidighed i 3. kvartal 2010 er der valgt 12 kommuner ud til tilsynet.

Pensionsstyrelsen ønsker at udbrede kendskabet til best practice på visitationsområdet. Derfor har styrelsen kontaktet 7 kommuner for at få deres bud på, hvorfor de har succes med at sikre jobsamtaler til tiden. Det er kommunerne Faaborg - Midtfyn, Mariagerfjord, Nyborg, Roskilde, Skanderborg, Skive og Struer. Styrelsen vil offentliggøre resultaterne og på denne måde inspirere de fortsat mange kommuner, der har problemer med at overholde rettidigheden.

Samtidig er styrelsen gået i gang med visitationstilsynet for 3. kvartal 2010. Tilsynet omfatter denne gang kommunerne Egedal, Fanø, Frederiksberg, Glostrup, Kalundborg, København, Norddjurs, Odder, Samsø, Silkeborg, Varde og Vesthimmerland. Kommunerne er valgt, fordi de ifølge data fra [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk) tilsyneladende har særlige problemer med rettidigheden.

Den enkelte kommune vil blive orienteret om hvilke sager/cpr.numre, der er udtrukket til tilsynet.

#### Indstilling

Det **indstilles**, at orienteringen tages til efterretning.

#### Bilag

Der er ingen bilag til dette punkt

#### Beslutning

Rådet tog orienteringen til efterretning.

## **4.6 Orientering om flytning af Velkomstcentret fra Beskæftigelsesregionen til Statsforvaltningen**

Efter aftale i Styregruppen vedrørende Velkomstcentre har parterne ønsket at flytte projektledelsen af Velkomstcenter-projektet fra Beskæftigelsesregion Nordjylland til Statsforvaltningen i Nordjylland. Erhvervs- og byggestyrelsen har accepteret denne ændring, og Velkomstcentret er fra 1. maj 2011 overgået til Statsforvaltningen.

#### Indstilling

Det **indstilles**, at orienteringen tages til efterretning.

Bilag

Der er ingen bilag til dette punkt

Beslutning

Rådet tog orienteringen til efterretning.

## 4.7 Status vedrørende voksenlærlingekampagnen

Det er nu snart et halv år siden, at voksenlærlingekampagnen sluttede. Sammenlignet med samme periode sidste år er der ikke længere nogen synlig effekt af kampagnen bortset fra, at tendensen til, at kampagnen har skabt betydelig flere pladser inden for den private sektor, fortsat holder.

Indstilling

Det **indstilles**, at orienteringen tages til efterretning.

Bilag

4.7.1 Status vedrørende voksenlærlingekampagnen

Beslutning

Rådet tog orienteringen til efterretning.

## 4.8 Status vedrørende arbejdsfordeling, varsling og varslingspuljen

På mødet vil der blive givet en status vedrørende arbejdsfordeling og varsling og materiale vil blive omdelt.

Til orientering kan det oplyses, at der i forbindelse med to varslings-sager er givet bevilling fra den supplerende varslingspulje, således at denne pulje er så godt som opbrugt på nuværende tidspunkt. Såfremt der bliver behov for flere midler, kan der søges Arbejdsmarkedsstyrelsen om en supplerende bevilling.

Indstilling

Det **indstilles**, at orienteringen tages til efterretning.

Bilag

Der er ingen bilag til dette punkt

Beslutning

Et bilag blev omdelt. Rådet tog orienteringen til efterretning.

## 5. Gensidig orientering

---

Under dette punkt kan Rådets medlemmer orientere hinanden om relevante beskæftigelsespolitiske forhold.

### Indstilling

Det **indstilles**, at orienteringen tages til efterretning.

### Bilag

Der er ingen bilag til dette punkt

### Beslutning

Inger Steen Møller orienterede som formand for udvalget vedrørende specialfunktionerne om, at der afholdes en handicapkonference, og at det muligvis bliver et fyraftensmøde med fokus på barrierer og muligheder for at ansætte personer med handicap. Rådet hører nærmere efter sommerferien

## 6. Orientering til pressen

---

Under dette punkt aftales, hvilke emner fra mødet, som pressen skal orienteres om.

### Indstilling

Det **indstilles**, at Rådet beslutter, hvilken emner, som pressen skal orienteres om.

### Bilag

Der er ingen bilag til dette punkt

### Beslutning

Pressen orienteres om følgende:

- Revalideringsanalysen
- MAN/Martin- analysen
- Virksomhedernes syn på beskæftigelsesudviklingen

## **7. Eventuelt**

---

Intet til dette punkt.