FREDERIKSHAVN KOMMUNE

# Referat Det Lokale Beskæftigelsesråd

Ordinært møde

| | |
|---|---|
| **Dato** | 4. december 2013 |
| **Tid** | 15:00 |
| **Sted** | Mødelokale 1:64, Rådhuset 1. sal |
| **NB.** | |
| **Fraværende** | Jytte Møller Pedersen, Kurt Nielsen, Lingathasan Ramalingam Sornalingam, Lotte Keller Christensen, Lars Møller, René Johansen, Lars Hostrup |
| **Stedfortræder** | Anne Marie Frederiksen |
| **Medlemmer** | Cai Møller<br>Jytte Møller Pedersen<br>Kurt Nielsen<br>Else Aaris Hansen<br>Lingathasan Ramalingam Sornalingam<br>Jørgen Helledie<br>Søren Larsen<br>Søren Visti Jensen - Formand<br>Lotte Keller Christensen<br>Jacob Randrup<br>Lars Møller<br>René Johansen<br>Svend Asbjørn Sørensen<br>Lars Hostrup<br>David Nordstrøm |

## Indholdsfortegnelse

Side

1. Strategi for nyttejob ..... 4
2. Virksomhedsrettet plan for LBR ..... 7
3. Ændring af forretningsorden for LBR ..... 9
4. Reduktion af driftsloftet vedrørende aktiveringsudgifter ..... 11
5. Status på privat jobrotation ..... 13
6. Status på udfaldstruede dagpengemodtagere ..... 16
7. KL´s beskæftigelsesudspil ..... 18
8. Ekspertudvalget vedrørende infrastrukturinvesteringer og arbejdskraft ..... 21
9. Oversigt over løntilskud og virksomhedspraktik ..... 24
10. Statistik ..... 26
11. Eventuelt ..... 28

Underskrifter: ..... 29

## Bilagsfortegnelse

| Punkt nr. | Dok.nr. | Tilgang | Titel |
|---|---|---|---|
| 1 | 170426/13 | Åben | Strategi for nytteindsats i Frederikshavn Kommune |
| 2 | 172048/13 | Åben | Tillæg nr. 2 til Beskæftigelsesplanen for 2014 for Frederikshavn og Læsø Kommune.pdf |
| 4 | 162363/13 | Åben | KL notat - Opsplitning af driftsloftet for driftsudgifterne til aktivering.pdf |
| 4 | 162362/13 | Åben | Brev fra bl.a. Aalborg Kommune til Beskæftigelsesministeren.pdf |
| 5 | 163537/13 | Åben | Nordjyske virksomheders brug af jobrotation.pdf |
| 5 | 163886/13 | Åben | Jobrotation status oktober 2013.pdf |
| 6 | 162890/13 | Åben | Status på opbrugt dagpengeret.pdf |
| 7 | 162724/13 | Åben | KL - Borgere og virksomheder i centrum.pdf |
| 7 | 163023/13 | Åben | KL bilag - God praksis i kommunerne..pdf |
| 8 | 163107/13 | Åben | Ekspertudvalget Leo Larsen.pdf |
| 9 | 172977/13 | Åben | Overblik over praktik og løntilskud til og med oktober.pdf |
| 10 | 172801/13 | Åben | Opfølgning på virksomhedsrettede aktiviteter 2013 til og med oktober..pdf |

## 1. Strategi for nyttejob

**Åben sag**

Sagsnr: 13/20544
Forvaltning: CAM
Sbh: hhbj
Besl. komp: Det Lokale Beskæftigelsesråd

**Sagsfremstilling**
Som led i kontanthjælpsreformen skal kommunerne i samarbejde med Det Lokale Beskæftigelsesråd (LBR) drøfte en samlet strategi for etablering af og opfølgning på anvendelsen af nytteindsats. Intentionen i lovgivningen er, at nytteindsats skal gives til personer, der er i stand til at arbejde og afventer at påbegynde enten uddannelse eller job. Nytteindsatsen er inspireret af virksomhedspraktik, men formålet er et andet end at afdække eller optræne kompetencer samt at afklare beskæftigelsesmål. Tilbud om nytteindsats gives med det formål, at den enkelte ledige skal arbejde for sin ydelse. Det er dog vigtigt at sikre, at der udføres samfundsnyttige arbejdsopgaver, og at arbejdet giver værdi og mening for den enkelte deltager.

Alle åbenlyst uddannelsesparate borgere under 30 år i Frederikshavn Kommune skal aktiveres i et nyttejob, indtil de påbegynder ordinær uddannelse. Derudover forventes det, at målgruppen for nytteindsats vil udgøres af jobparate kontanthjælpsmodtagere over 30 år, uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere under 30 år samt i mindre grad ledige på arbejdsmarkedsydelse.

For at sikre en bred vifte af nyttejob som målgruppen kan vælge imellem, ønsker Center for arbejdsmarked (CAM) at oprette 4-6 projekter med forskelligt indhold og arbejdsopgaver.  I perioden oktober til marts forventer CAM, at der bliver behov for ca. 90 fuldtidspladser indenfor nytteindsats. I perioden april til september vil der være behov for ca. 45. Variationen i antallet skal ses i relation til de sæsonbetonede erhverv. Det betyder, at der vil blive tale om projekter der tager højde for konjunktur og vejrforhold. I forbindelse med oprettelse af projekterne er det vigtigt at inddrage de faglige organisationer og tillidsrepræsentanter med henblik på at sikre, at der kun bliver udført arbejdsopgaver, som ellers ikke vil blive udført.

Et eksempel på nyttejob er scanningsprojektet hos Stadsarkivet. Frederikshavn Kommune har et større arkiv med materiale, som ikke er systematiseret, og som er svært tilgængelig for borgerne. I projektet scannes ældre dokumenter til digitalarkivering til gavn for borger, som får mulighed for at tilgå arkivet digitalt. Et eksempel på en arbejdsopgave hvor der udføres en meningsfuld samfundsnyttig opgave, samtidig med at ordinær arbejdskraft ikke fortrænges. I gennem projektet lærer deltagerne at indgå i et arbejdsfælleskab og får indsigt i offentlig administration. Kompetencer som kan være relevante i forbindelse med opstart på et uddannelsesforløb.

Projektafdelingen som organisatorisk er placeret under CAM har i forvejen kendskab til målgruppen og erfaring med en række projekter, som kan være relevant for nytteindsats. Borgere som skal aktiveres i nytteindsats, vil derfor efter første samtale i Jobcentret, blive visiteret til Projektafdelingen (både i

Frederikshavn og Skagen). Projektafdelingen har dermed ansvaret for i første omgang at aktivere målgruppen og sørge for, at projekterne efterlever lovgivningen.

Rimelighedskravet for almindelig virksomhedspraktik vil som udgangspunkt også gælde for nytteindsats. Det betyder, at der skal være et rimeligt forhold mellem antallet af ordinært ansatte og antallet af ledige i nytteindsats. LBR kan på baggrund af begrundet ansøgning fra kommunen dispensere fra rimelighedskravet i forbindelse med konkrete nytteindsatser.

Fordelen ved at Projektafdelingen administrer indsatsen er bl.a., at arbejdsgangene bliver færrest muligt, og ansvaret er placeret ét sted. Dette vil sikre en ensartet administration i inddragelsen af de faglige organisationer samt tillidsrepræsentanter og kvalitetssikre, at nytteindsatsen ikke er konkurrenceforvridende og fortrænger ordinær arbejdskraft. Samtidigt med vil den enkelte deltager opleve, at kontakten varetages af så få personer som muligt. Organiseringen kræver dog, at LBR dispenserer fra rimelighedskravet og giver Projektafdelingen bemyndigelse til at oprette maksimalt 90 fuldtids nyttejobs i 2014.

For at sikre kvalitet i implementeringen af nytteindsatsen og sikre at administrationen bliver så gennemsigtig som muligt, ønsker CAM at nedsætte en styregruppe. En styregruppe bestående af repræsentanter for LBR og arbejdsmarkedsparter. Styregruppen mødes hver anden måned medhenblik på at følge indsatsen. Oprettelse af nye projekter fremlægges for styregruppen, før de igangsættes, lige som rimelighedskravet løbende evalueres. Styregruppen referer direkte til Arbejdsmarkedsudvalget og LBR.

**Indstilling**
Kommunaldirektører indstiller, at LBR godkender strategien, nedsætter en styregruppe og giver dispensation til at Projektafdelingen i 2014 opretter 90 fuldtidsnyttejob.

**Beslutning Det Lokale Beskæftigelsesråd den 4. december 2013**
Indstillingen tiltrædes med følgende ændringsforslag:

- Dispensationen bør gives i 9 måneder og evalueres efter sommerferien

2014.

- Det er vigtigt, at nytteindsatsen har et uddannelsesperspektiv for åbenlyst uddannelsesparate borgere.
- Nytteindsatsen over for modtagere af den midlertidige arbejdsmarkedsydelse bør begrænses og være sidste alternativ.
- I stedet for en styregruppe oprettes en følgegruppe, hvor der løbende indhentes kommentarer f.eks. i forbindelse med projekter. Det er vigtigt, at LBR følger op på nytteindsatsen.
- De endelige projektforslag forelægges LBR på mødet i januar.

**Bilag**

Strategi for nytteindsats i Frederikshavn Kommune (dok.nr.170426/13)

## 2. Virksomhedsrettet plan for LBR

**Åben sag**

Sagsnr: 13/4674
Forvaltning: CAM
Sbh: hhbj
Besl. komp: Det Lokale Beskæftigelsesråd

**Sagsfremstilling**
Det lokale beskæftigelsesråd for Frederikshavn og Læsø kommuner (LBR) skal hvert år udarbejde et tillæg til beskæftigelsesplanerne om den virksomhedsvendte indsats. De virksomhedsrettede initiativer som LBR selv kan igangsætte i 2014 er begrænsede, da udvalget ikke tildeles midler. Tillægget skal ses som et supplement til kommunernes arbejde med Beskæftigelsesministerens udvalgt mål for 2014.

I 2014 har LBR valgt at videreføre projekt norgeskonsulent i samarbejder med LBR i Brønderslev og Hjørring kommuner.

For 2014 har LBR udpeget en række fokusområder. Fokusområderne støtter op om beskæftigelsesplanens mål samt de lokale udfordringer, og skal samtidig ses som et supplement til den ordinære indsats, der leveres af Jobcentrene:

**Fokuseret støtte til de svagere ledige:**
Udsatte grupper, der har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet skal støttes, således at de opnår tilknytning til arbejdsmarkedet i f.eks. fleksjob eller revalidering. I forhold til borgere som er i risikogruppen for førtidspension og visiteres til ressourceforløb, er det vigtigt, at de i ressourceforløbene tilbydes en individuel indsats på tværs af centrene.

**Fokus på kompetenceudvikling:**
Opkvalificering og uddannelse er vigtige skridt tilbage til varig ordinær beskæftigelse. Særligt ufaglærte ledige er i risikogruppen for at blive langtidsledige, og det er vigtigt at målgruppen tilbydes et kompetenceløft.

**Fokus på ungeindsatsen:**
Igennem 2013 har ungearbejdsløsheden på kontanthjælpsområdet været stigende, og det er vigtigt at sikre, at uddannelsesparate unge på kontanthjælp kommer i ordinær udannelse hurtigst muligt. For unge med en uddannelse er det vigtigt at tilbyde aktiveringstilbud, som understøtter hurtigste vej tilbage i beskæftigelse.

**Fokus på samarbejdet med virksomhederne:**
LBR tilskynder, at samarbejdet med virksomhederne prioriteres, da det er en forudsætning for, at Center for arbejdsmarked kan hjælpe ledige i job, og at virksomhederne kan tiltrække kvalificeret arbejdskraft. På længere sigt er det vigtigt at evaluere Frederikshavn kommunes fire vækstspor.

LBR tilskynder til, at Frederikshavn og Læsø kommuner inddrager ovenstående fokusområder i tilrettelæggelse af beskæftigelsesindsatsen i 2014.

**Indstilling**
Kommunaldirektøren indstiller, at udvalget drøfter tillægget og godkender det med de faldende bemærkninger.

**Beslutning Det Lokale Beskæftigelsesråd den 4. december 2013**

Indstillingen tiltrådt med følgende bemærkninger:

- I forbindelse med udarbejdelse af beskæftigelsesplan 2015 bør der afholdes en konference om vækstmuligheder i et beskæftigelsesperspektiv. På konferencen kan man med fordel drøfte vækstmuligheder på kort sigt i lyset af kommende infrastruktur opgjort i Frederikshavn kommune. Konferencen afholdes i 1. halvår af 2014.
- Der skal indarbejdes en strategi for FVU indsatsen.

**Bilag**

Tillæg nr. 2 til Beskæftigelsesplanen for 2014 for Frederikshavn og Læsø Kommune.pdf (dok.nr.172048/13)

## 3. Ændring af forretningsorden for LBR

**Åben sag**

Sagsnr: 09/15878
Forvaltning: CAM
Sbh: hhbj
Besl. komp: Det Lokale Beskæftigelsesråd

**Sagsfremstilling**
Som led i den samlede digitaliseringsstrategi i Frederikshavn Kommune besluttede Byrådet medio 2011 at arbejde hen imod at gøre alle dagsordener digitale.

I forlængelse heraf indstilles der til, at forretningsordenen for Det Lokale Beskæftigelsesråd ændres, således den modsvarer Frederikshavn Kommunes digitaliseringsstrategi.

Det foreslås, at dagsordenen fremadrettet udgives i pdf-format, og alle bilag samles i pdf-dokumenter. Hermed gøres materialet let tilgængeligt til digital mødeafvikling, da materialet derved kan læses på bærbar pc eller tablet.

På www.frederikshavn.dk kan åbne sager ses af alle interesserede. Når dagsordenen udsendes, gøres den samtidig tilgængelig på hjemmesiden. Sammen med dagsordenen offentliggøres alle bilag.

Denne løsning sparer ressourcer i administrationen samt papir, og er dermed en gevinst for miljøet.

Samtidig er det let at gemme dagsordenen med bilag elektronisk sammen med de noter, der er påført i løbet af mødet.

Det foreslås derfor at ændre forretningsordenens punkt 4 fra:

*"Dagsorden med bilag udsendes til medlemmerne senest onsdag, ugen før mødet. Dagsorden udsendes på mail. Dagsorden med bilag udsendes med Post Danmark til udvalgets medlemmer og suppleanter."*

Til:

*"Dagsorden med bilag udsendes til medlemmerne senest onsdag, ugen før mødet. Dagsorden udsendes på e-mail."*

**Indstilling**
Kommunaldirektøren indstiller, at forslaget til ændring af forretningsorden godkendes.

**Beslutning Det Lokale Beskæftigelsesråd den 4. december 2013**

Punktet blev drøftet med følgende bemærkninger:

Alle skal have den samme mulighed for at tilgå dagsordenen. Et alternativ kan være, at medlemmerne stilles elektronisk udstyr til rådighed. Det er vigtigt, at medlemmerne påklædes til at tilgå dagsordener og bilag elektronisk.

Indstillingen tiltrædes med virkning fra 1. juni 2014, når det nye LBR udvalg tiltræder.

## 4. Reduktion af driftsloftet vedrørende aktiveringsudgifter

**Åben sag**

Sagsnr: 13/22277
Forvaltning: CAM
Sbh: hhbj
Besl.
komp: Arbejdsmarkedsudvalget

**Sagsfremstilling**
Arbejdsmarkedsstyrelsen har den 18. september 2013 sendt et brev og tilhørende notat til samtlige kommuner, hvoraf det fremgår, at driftsloftet vedrørende aktiveringsudgifter (udgifter til uddannelse, opkvalificering, revalidering osv.)fra 2014 dels opdeles i to driftslofter og dels er reduceret i forhold til det nuværende niveau.

På beskæftigelsesområdet kan kommunerne hjemtage statslig refusion til aktiveringsudgifterne forbundet med følgende målgrupper: forsikrede ledige, kontanthjælpsmodtagere, sygedagpengemodtagere, revalidender og ledighedsydelsesmodtagere. Der er fastsat et såkaldt driftsloft, hvor kommunerne kan få 50 % statslig refusion.

Driftsloftet er i 2013 fastsat til 13.716 kr. pr. fuldtidsperson i de pågældende målgrupper.
Af Arbejdsmarkedsstyrelsens brev fremgår det, at driftsloftet fra 2014 opdeles i to driftslofter – et driftsloft for forsikrede ledige og kontanthjælpsmodtagere og et driftsloft for sygedagpengemodtagere, revalidender og ledighedsydelsesmodtagere.

Samtidig fremgår det, at driftsloftet nedsættes som følge af at udgifterne på landsplan på aktiveringsområdet er faldet fra ca. 6,3 mia. kr. i 2011 til forventeligt 4,7 mia. kr. i 2014.

Som følge heraf skal kommunerne for 2014 budgettere med følgende driftslofter:

- 10.766 kr. for forsikrede ledige og kontanthjælpsmodtagere
- 10.585 kr. for sygedagpengemodtagere, revalidender og ledighedsydelsesmodtagere

Opdelingen på to driftslofter har mindre betydning for kommunerne, men selve nedsættelsen af driftsloftet vil få stor betydning for tilrettelæggelsen af beskæftigelsesindsatsen i alle landet kommuner.

Der er tale om en nedsættelse på omkring 3.000 kr. pr. fuldtidsperson, hvilket svarer til en reduktion på ca. 22 % i den statslige refusion.

**Økonomiske konsekvenser**
Center for arbejdsmarked forventer, at Frederikshavn Kommune i 2013 vil kunne hjemtage ca. 26 mio. kr. i statslig refusion. Med de nye driftslofter forventes det, at Frederikshavn Kommune i stedet kun vil kunne hjemtage ca. 20,5 mio. kr. i 2014. Der er altså tale om et tab af statslig refusion svarende til ca. 5,5 mio. kr.

Center for arbejdsmarked vil udarbejde forslag til Arbejdsmarkedsudvalget med de

nødvendige tilpasninger af aktiveringsrammen.

**Indstilling**
Kommunaldirektøren indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

**Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 11. november 2013**
Indstillingen tiltrædes.

Fraværende: Jette Fabricius Toft og Irene Hjortshøj

**Indstilling**
Kommunaldirektøren indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

**Beslutning Det Lokale Beskæftigelsesråd den 4. december 2013**
På mødet blev der spurgt om, hvor kommunen vil hente besparelsen.
Flemming Søborg orienterede om, at aktiveringsindsatsen tilpasses og kvalificeres mod det virksomhedsrettede.

Der vil blive udarbejdet yderligere business cases med henblik på at ansætte medarbejdere, som kan være med til at arbejde os ud af udfordringen.

Orienteringen taget til efterretning.

**Bilag**
KL notat - Opsplitning af driftsloftet for driftsudgifterne til aktivering.pdf (dok.nr.162363/13)
Brev fra bl.a. Aalborg Kommune til Beskæftigelsesministeren.pdf (dok.nr.162362/13)

## 5. Status på privat jobrotation

**Åben sag**

Sagsnr: 13/22347
Forvaltning: CAM
Sbh: hhbj
Besl.
komp: Arbejdsmarkedsudvalget

**Sagsfremstilling**
**Evaluering af Handlingsplan for jobrotation**
På mødet i Arbejdsmarkedsudvalget den 13. maj 2013 blev Center for Arbejdsmarkeds strategi for brug af jobrotation drøftet. Ambitionen i handlingsplanen var at øge antallet af helårspersoner i jobrotation med 90 i 2013. Jobrotation giver private og offentlige virksomheder mulighed for at opkvalificere nuværende medarbejdere, mens ledige ansættes som vikarer i uddannelsesperioden. I en tid hvor der er mangel på jobs, er jobrotation et godt redskab til at give ledige mulighed for at komme i beskæftigelse. Samtidig giver det virksomhederne mulighed for at give deres medarbejdere et kompetenceløft.

Alene i oktober måned deltager 179 helårspersoner i jobrotation. Det betyder, at ambitionen er indfriet, målt i forhold til december måned 2012, hvor 89 helårspersoner var ansat som rotationsvikarer.

**Status på privat jobrotation**
Beskæftigelsesrådet Nordjylland har i oktober 2013 udarbejdet en analyse af jobcentrenes brug af jobrotation i private virksomheder. Analysen medtager godkendte jobrotationsforløb i perioden 1. januar 2012 til 31. maj 2013. Opgørelsen viser, at Frederikshavn Kommune klart er den kommune i Beskæftigelsesregion Nordjylland, der har etableret flest private jobrotationsforløb.

Før 2012 etablerede Frederikshavn Kommune primært jobrotationsprojekter inden for kommunale områder – eksempelvis ældreplejen. 1. januar 2013 blev rotationstaksten til private virksomheder forhøjet, hvilket øgede efterspørgslen.

**Frederikshavn Kommune har flest private jobrotationsforløb**
Opgørelserne fra Beskæftigelsesrådet viser, at Frederikshavn Kommune er den kommune i Nordjylland, der har etableret flest rotationsforløb i private virksomheder. Konkret har Frederikshavn Kommune i perioden 1. januar 2012 til 31. maj 2013 etableret 82 rotationsforløb. Til sammenligning har Mariagerfjord Kommune, som har næst flest forløb, etableret 57.

**Jobrotation til erhvervsuddannelser**
Frem til 1. juli 2013 var det muligt for jobcentrene at bevilge jobrotation til erhvervsuddannelser. Opgørelsen viser, at det udpræget er i den forbindelse, at der er etableret privat jobrotation i Nordjylland. Konkret har 267 virksomheder benyttet jobrotation i forbindelse med erhvervsuddannelse. Det svarer til at, næsten 70 % af de private virksomheder har benyttet jobrotation i forbindelse med erhvervsuddannelse af en eller flere medarbejdere. 64 virksomheder har brugt ordningen i forbindelse med efteruddannelse, og 16 virksomheder har både haft medarbejdere på efteruddannelse og i gang med en erhvervsuddannelse.

Beskæftigelsesrådets opgørelser viser, at Frederikshavn Kommune er den

kommune i regionen, hvor virksomhederne i videst udstrækning har benyttet jobrotation i forbindelse med erhvervsuddannelse. 67 virksomheder har brugt ordningen i forbindelse med erhvervsuddannelse, og kun 7 virksomheder har brugt ordningen til efteruddannelse af medarbejdere.

I forhold til de beskæftigede viser opgørelsen, at Frederikshavn Jobcenter også her er den kommune, som har haft flest jobrotationsforløb. 148 beskæftigede har taget uddannelse i rotationsperioden og 267 har taget efteruddannelse i rotationsperioden.
Beskæftigelsesrådet vil følge op på analysen med yderligere analyser af jobcentrenes praksis. Målet hermed er at skabe viden om de elementer i jobcentrenes praksis, som fremmer privat jobrotation. Alt dette skal ses i lyset af den seneste ændring af bekendtgørelsen – jobrotation og efteruddannelse. Ideen er, at jobcentre som har relativt megen privat jobrotation baseret på efteruddannelse, kan inspirere andre jobcentre. Med ændringen i bekendtgørelsen ønsker beskæftigelsesministeren at målrette jobrotation inden for efteruddannelsesområdet.

Set i lyset af ændringerne i bekendtgørelsen samt Beskæftigelsesrådets analyse vil Center for Arbejdsmarked (CAM) følge Beskæftigelsesrådets videre arbejde og lade sig inspirere.

**Indstilling**
Kommunaldirektøren indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

**Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 11. november 2013**
Indstillingen tiltrædes.

Fraværende: Jette Fabricius Toft og Irene Hjortshøj

**Indstilling**
Kommunaldirektøren indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

**Beslutning Det Lokale Beskæftigelsesråd den 4. december 2013**
Udvalget udtrykte tilfredshed med jobrotationsindsatsen på det private arbejdsmarked.

Flemming Søborg orienterede om, at der kommer en særskilt evaluering af LBR projektet i 2014.

Orienteringen taget til efterretning.

**Bilag**
Nordjyske virksomheders brug af jobrotation.pdf (dok.nr.163537/13)
Jobrotation status oktober 2013.pdf (dok.nr.163886/13)

## 6. Status på udfaldstruede dagpengemodtagere

**Åben sag**

Sagsnr: 13/22103
Forvaltning: CAM
Sbh: hhbj
Besl.
komp: Arbejdsmarkedsudvalget

**Sagsfremstilling**
I avisen Nordjyske blev der den 24. oktober 2013 sat fokus på, at dagpengemodtagere, som har opbrugt retten til dagpenge, i nogle tilfælde fravælger andre offentlige ydelser. Det på trods af, at målgruppen i 2013 har mulighed for at gøre brug af bl.a. den særlige uddannelsesydelse.

Af artiklen fremgik det, at ca. 17 % (60 personer) af de dagpengemodtagere, som mistede retten til dagpenge i Hjørring Kommune i første halvår af 2013, fravalgte andre offentlige ydelser. Borgerne fravalgte andre offentlige ydelser selvom der er mulighed for at påbegynde et forløb på den særlige uddannelsesydelse eller modtage kontanthjælp.

I Frederikshavn Kommune er andelen ca. 4 procentpoint lavere end i Hjørring Kommune, men tendensen er sammenlignelig. 318 personer mistede i perioden fra januar til og med juli 2013 retten til dagpenge, hvoraf 42 personer efterfølgende hverken modtog en ydelse eller havde anden lønindkomst:

- Lønmodtager - 27 personer (8,5 %.)
- Særlig uddannelsesydelse - 129 personer (40,6 %)
- Kontanthjælp - 25 (7,5 %.)
- Sygedagpenge – 5 (1,6 %)
- Seniorjob – 46 personer (14,5 %)
- SU – 20 personer (6,3 %)
- Jobrotation – 3 (0,9 %)
- Efterløn m.m. – 10 (3,1 %)
- Dagpenge/genoptjent dagpengeret – 12 personer (3,8 %)
- Hverken ydelse eller lønindkomst – 42 personer (13,2 %)

Opgørelsen er baseret på den arbejdsmarkedsstatus, som den enkelte dagpengemodtager havde, ugen efter vedkommende opbrugte retten til dagpenge. At 42 personer hverken modtager offentlig ydelse, eller har anden lønindkomst tyder på, at disse enten forsørges af ægtefælle eller på anden vis er selvforsørgende. Det skal dog bemærkes, at opgørelsen er baseret på en vis statistisk usikkerhed.

**Indstilling**
Kommunaldirektøren indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

**Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 11. november 2013**
Indstillingen tiltrædes.

Fraværende: Jette Fabricius Toft og Irene Hjortshøj

**Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

**Beslutning Det Lokale Beskæftigelsesråd den 4. december 2013**

- Det er bemærkelsesværdigt, at et forholdsvist stort antal personer i forhold til målgruppen er blevet genindplaceret i dagpengesystemet. Det viser, at Frederikshavn modellen for udfaldstruede har virket.
- Udvalget bemærkede, at det er vanskeligt at se effekten af akutordningen hvilket indikerer, at ordingen ingen effekt har haft.
- Udvalget udtrykte bekymring over, at 42 personer ikke har et forsørgelsesgrundlag.
- Opgørelsen er et udtryk for, at indsatsen på tværs af institutioner i Frederikshavn virker.

Orienteringen taget til efterretning med ovenstående bemærkninger.

**Bilag**

Status på opbrugt dagpengeret.pdf (dok.nr.162890/13)

## 7. KL´s beskæftigelsesudspil

**Åben sag**

Sagsnr: 13/22131
Forvaltning: CAM
Sbh: losk
Besl. komp: AMU/LBR

**Sagsfremstilling**
Kommunernes Landsforening (KL) lancerede den 24. september 2013 notatet Borgere og virksomheder i centrum - et udspil til en moderne beskæftigelsesindsats. Notatet skal læses i sammenhæng med den reform af beskæftigelsessystemet som beskæftigelsesministeren har varslet. I forbindelse med reformarbejdet har ministeren nedsat en kommission med tidligere skatteminister Carsten Koch som formand. Formålet med kommissionen er at udrede følgende spørgsmål:

1. Hvordan sikres en beskæftigelsesindsats, der hjælper de ledige hurtigst muligt i varig beskæftigelse?
2. Hvordan sikres en meningsfuld beskæftigelsesindsats, der tager udgangspunkt i den enkelte lediges behov– uden at svække princippet om, at ledige skal stå til rådighed for arbejdsmarkedet?
3. Hvordan kan samarbejdet mellem virksomheder og jobcentre styrkes, herunder hvordan sikres et optimalt jobmatch, fx så virksomhederne får den mest kvalificerede arbejdskraft, og ledige kommer i varig beskæftigelse?

Kommissionen forventer at afgive den første betænkning i efteråret 2013, og notatet fra KL skal ses som et indlæg i reformarbejdet. KL fremhæver i notatet, at beskæftigelsesindsatsen skal tænkes sammen med erhvervsstrategier og uddannelsespolitik nationalt og lokalt, så arbejdsstyrken har de kvalifikationer virksomhederne efterspørger nu og i fremtiden. KL lægger dermed op til en mere tværkommunal indsats med en mere aktiv inddragelse af andre interessenter i beskæftigelsesindsatsen. Som led i en mere tværkommunal indsats foreslås det, at der skal gives mulighed for, at flere kommuner sammen kan danne ét fælles lokalt beskæftigelsesråd.

KL har fokus på følgende emner i notatet:

- Mere ansvar og ejerskab til de ledige
- Tættere kontakt med virksomhederne
- Uddannelse med jobfokus
- Friere rammer til tilrettelæggelse af aktiveringsindsatsen
- Bedre rammer for indsatsen

**Mere ansvar og ejerskab til de ledige**
KL mener, at beskæftigelsespolitikken skal bygge på, at alle borgere i udgangspunktet er ansvarlige for at forsørge sig selv og deres familie. Derfor opfordrer KL til, at der frigives ressourcer fra indsatsen for stærke borgere, som kan selv, til indsatsen for borgere med større udfordringer. En del af denne proces er, at udvikle digitale selvbetjeningsløsninger, som understøtter den lediges eget ansvar. Samtidig peger KL på, at kravene til samtaler med og aktivering af stærke borgere

bør reduceres. KL forslår herudover, at sanktionerne over for forsikrede ledige skærpes, og de forskelle der er i a-kassernes rådighedsvurderinger kulegraves. I forhold til seniorjobordningen mener KL, at denne bør ændres, så den dels får et mindre omfang, og regioner og stat påtager sig et ansvar for de borgere, der skal have et seniorjob.

**Tættere kontakt med virksomhederne**
KL mener, at virksomhedsindsatsen fortsat skal være i centrum for beskæftigelsesindsatsen. Kommunerne skal have en serviceorienteret tilgang til virksomhederne med fokus på virksomhedernes behov – der skal være én indgang, stor tilgængelighed og kort responstid. Virksomhederne skal i højere grad synliggøre alle jobs, og jobnet.dk skal i højere grad understøtte rekruttering til virksomhederne. KL peger herudover på, at der skal ske en markant afbureaukratisering af jobcentrenes samspil med virksomhederne, herunder en konsekvent digitalisering af nødvendig udveksling af oplysninger.

**Uddannelse med jobfokus**
KL støtter regeringens ambitiøse målsætning om, at 95 % af de unge skal have en ungdomsuddannelse og 60 % skal have en videregående uddannelse. KL mener dog, at uddannelse som hovedregel skal ske i det ordinære uddannelsessystem på ordinære vilkår. KL foreslår, at ufaglærte og ledige over 30 år, med forældede uddannelser, skal kunne tage ordinær uddannelse på dobbelt SU i en periode på op til 12 måneder. De kortere opkvalificeringstilbud, som eksempelvis AMU-kurser, skal derimod fortrinsvis målrettes områder, hvor der er gode muligheder for beskæftigelse. KL peger herudover på, at retten til seks ugers selvvalgt uddannelse skal afskaffes, da det har vist sig, at det i flere tilfælde har en direkte negativ effekt.

**Friere rammer til tilrettelæggelse af aktiveringsindsatsen**
Kommunerne har ofte selv klare indikationer på effekten af aktiveringstilbuddene, og derfor mener KL, at kommunerne skal have frie rammer til at tilrettelægge den aktivering, der vurderes at være mest effektiv til at få ledige i job. De nuværende aktiveringsredskaber skal fastholdes, og de økonomiske incitamenter i indsatsen skal understøtte, at kommunerne visiterer borgerne til de mest effektive indsatser.

**Bedre rammer for indsatsen**
KL ser det som en væsentlig barriere for en effektiv beskæftigelsesindsats, at jobcentrene er underlagt en lang række bureaukratiske regler og proceskrav. KL anbefaler derfor, at der politisk vises større tillid til kommunerne og medarbejderne gennem en markant afbureaukratisering af proceskrav og en forenkling af komplicerede regler. KL forslår desuden en ophævelse af de organisatoriske bindinger (både politiske og administrative), så der bliver mere fleksible rammer for, at jobcentre og a-kasser lokalt kan aftale at varetage opgaver på hinandens vegne. Herudover peger KL på vigtigheden af, at der skabes politisk ro om jobcentrene efter en reform. Jobcentrene er i gang med at gennemføre en række reformer, og har behov for arbejdsro til at implementere disse.

**Norgesprojekt**
Som bilag til notatet er der udarbejdet en casesamling om kommunernes samarbejde med virksomhederne. I denne casesamling fremhæves LBR projektet Norgeskonsulent, som et eksempel på god praksis i kommunerne. Norgesprojektet i Vendsyssel er et tværkommunalt projekt i regi af De

lokale Beskæftigelsesråd i Frederikshavn, Brønderslev og Hjørring kommuner med forankring i kommunernes jobcentre, og i et tæt samarbejde med de lokale erhvervskontorer. Projektet er fremhævet som et blandt andre, der viser kommunernes variation i samspil med virksomhederne. Eksemplerne viser, at kommunerne har fokus på beskæftigelsesindsatsen og på den ene side understøtter virksomhedernes efterspørgsel, samtidig med at borgerne kommer hurtigst muligt tilbage i beskæftigelse.

**Indstilling**
Kommunaldirektøren indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

**Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 11. november 2013**
Indstillingen tiltrædes.

Fraværende: Jette Fabricius Toft og Irene Hjortshøj

**Beslutning Det Lokale Beskæftigelsesråd den 4. december 2013**
Indstillingen tiltrædes med følgende bemærkninger:

Udvalget gav udtryk for, at KL´s beskæftigelsesudspil kan opfattes som et partsindlæg i forbindelse med reformdrøftelserne på beskæftigelsesområdet.

**Bilag**
KL - Borgere og virksomheder i centrum.pdf (dok.nr.162724/13)
KL bilag - God praksis i kommunerne..pdf (dok.nr.163023/13)

## 8. Ekspertudvalget vedrørende infrastrukturinvesteringer og arbejdskraft

**Åben sag**

Sagsnr: 13/21281
Forvaltning: CAM
Sbh: losk
Besl. komp: AMU/LBR

**Sagsfremstilling**
I december 2012 nedsatte Beskæftigelsesministeren et Ekspertudvalg, som har haft til opgave at kortlægge det direkte arbejdskraftbehov i lyset af fremtidens store bygge- og infrastrukturprojekter. Derudover har udvalget haft til opgave at komme med forslag til, hvordan beskæftigelses- og uddannelsesindsatsen kan målrettes ledige og virksomheder, som ønsker at rekruttere arbejdskraft. Udvalget har udarbejdet en række anbefalinger til den fremtidige beskæftigelses- og uddannelsesindsats. Disse skal ses som et indlæg til den reform af beskæftigelsesområdet, som ministeren har varslet. I det følgende opsummeres Ekspertudvalgets konklusioner og anbefalinger med fokus på Nordjylland.

**Betydningen af de kommende års infrastrukturprojekter**
Ekspertudvalget vurderer, at infrastrukturopgaverne vil få stor betydning for arbejdskraftbehovet på bygge- og anlægsområdet. Indenfor de næste 10 år skal der påbegyndes infrastruktur- og anlægsprojekter for knap 200 mia. kr. - svarende til knap 9.000 job årligt på bygge- og anlægsområdet. En stor del af behovet for arbejdskraft vil blive i Hovedstaden og på Sjælland. I Nordjylland vil de planlagte bygge- og anlægsaktiviteter kun i mindre grad påvirke den generelle udvikling inden for beskæftigelsen i byggeriet.

Infrastrukturopgaverne vil betyde efterspørgsel efter arbejdskraft med generelle kompetencer inden for byggeri og anlæg, men også arbejdskraft med en række specielle kompetencer inden for faglærte og ingeniører. I den forbindelse er det vigtigt at være opmærksom på, at det kan vise sig at være en udfordring at sikre tilstrækkelig arbejdskraft med de rette kompetencer. Dette skyldes både at kompetencekravene er meget specifikke, og at der de seneste år ikke er uddannet tilstrækkeligt med kvalificeret arbejdskraft til området. Desuden vil det i forbindelse med projekterne være en udfordring, at jobcentrene har vanskeligt ved at tilrettelægge beskæftigelsesindsatsen så den matcher virksomhedernes behov. Det handler blandt andet om, at jobcentrene har svært ved at "time" indsatsen i forhold til virksomhedernes rekrutteringstakt, og har svært ved at ramme de præcise kompetencebehov.

**Ekspertudvalgets anbefalinger**
Ekspertudvalget præsenterer 12 konkrete anbefalinger til, hvordan beskæftigelsesindsatsen over for ledige kan tilrettelægges på baggrund af det arbejdskraftbehov, der følger af de planlagte anlægsinvesteringer. Hovedpunkterne i anbefalingerne er følgende:

- Jobcentrenes, a-kassernes, uddannelsernes og beskæftigelsesregionernes kontakt med virksomhederne skal målrettes og samordnes. De virksomheder, som gennemfører infrastrukturprojekterne, skal have én indgang til beskæftigelsessystemet, når virksomhederne har brug for

rekruttering og uddannelse af arbejdskraft.

- Det er nødvendigt, at der gennem udbygning af Jobnet.dk skabes et løbende aktuelt over□blik over tilgængeligt relevant arbejdskraft. Samtidigt giver det de arbejdssøgende et reelt overblik over relevante jobmuligheder.

- Ekspertudvalget anbefaler endvidere, at der afsættes en særlig regional pulje i beskæftigel□sesregionerne, som suppleret med EU midler fra Socialfonden, målrettes en opkvalificering af ufaglærte ledige.

- I forlængelse af ovenstående anbefaler udvalget, at Beskæftigelsesministeriet udarbejder informationsmateriale omkring mulighederne i forbindelse med uddannelse og rekruttering af medarbejdere. Mange virksomheder, især udenlandske, som byder på de store infrastrukturopgaver har ikke overblik over beskæftigelses- og uddannelsessystemet. Derfor er det nødvendigt at synliggøre mulighederne for rådgivning og bistand.

**Initiativer i forhold til at sikre arbejdskraft i Nordjylland**
Beskæftigelsesregion Nordjylland (BR) er i gang med at undersøge muligheden for at øge udbuddet af arbejdskraft inden for byggeriet. Det er en opgave, som involverer en række aktører på arbejdsmarkedet. BR samarbejder med en række parter, som er positive over for at indgå i undersøgelsen af, hvordan det er muligt at øge udbuddet af arbejdskraft i byggeriet. Det er bl.a. Dansk Byggeri, 3F, LO, Region Nordjylland, Aalborg kommunve, de to Voksen- og Efteruddannelsescentre i Nordjylland, UCN, AAU og repræsentanter fra jobcentrene i Aalborg, Rebild og Mariagerfjord Kommuner.

Desuden har Beskæftigelsesregionen engageret konsulentfirmaet COWI til at hjælpe med at lave en undersøgelse af, hvordan alle relevante aktører kan koordinere opgaven med at øge udbuddet af arbejdskraft inden for byggeriet. Jobcentrene er en vigtig aktør i dette arbejde - bl.a. fordi de ledige udgør en potentiel reserve, der kan bringes i spil til et job i byggeriet. Og derfor bliver jobcentret i den nærmeste fremtid kontaktet med henblik på at aftale en række møder for at klarlægge om - og i givet fald hvordan - jobcentret kan blive en aktiv del af processen i relation til denne undersøgelse.

Initiativet fra BR er interessant for Frederikshavn Kommune, da der påbegyndes havneudvidelser i Frederikshavn og Skagen. En analyse fra Cowi omkring havneudvidelsen i Frederikshavn viser, at udvidelsen, som er budgetteret til 500. mio. kr., vil kunne give en meromsætning på 1 milliard kroner og op imod 1000 nye direkte og indirekte arbejdspladser. I anlægsfasen af havnene er der behov for at tiltrække kvalificeret arbejdskraft med kompetencer inden for bygge- og anlæg. En opgave som Center for Arbejdsmarked (CAM) ikke selv kan løse, hvorfor CAM vil tage kontakt til BR med henblik på at følge undersøgelsen tæt.

**Indstilling**
Kommunaldirektøren indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

**Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 11. november 2013**
Indstillingen tiltrædes.

Fraværende: Jette Fabricius Toft og Irene Hjortshøj

**Beslutning Det Lokale Beskæftigelsesråd den 4. december 2013**
Indstillingen tiltrædes med følgende bemærkninger:

- Udvalget bemærkede, at der indenfor bygge- og anlæg rent faktisk bliver behov for ufaglærte med særlige kvalifikationer. Det skal derfor drøftes, på hvilke områder der kan igangsættes opkvalificering.
- Udfordringen i forhold til store anlægsprojekter er, at de skal i EU-udbud. Der har politikere en særskilt opgave i at sikre ordnede forhold.

**Bilag**
Ekspertudvalget Leo Larsen.pdf (dok.nr.163107/13)

## 9. Oversigt over løntilskud og virksomhedspraktik

**Åben sag**

Sagsnr: 13/11694
Forvaltning: CAM
Sbh: hhbj
Besl. komp: Det Lokale Beskæftigelsesråd

**Sagsfremstilling**
Oversigten indeholder oplysninger om antallet af løntilskudsstillinger og virksomhedspraktikker specificeret på de enkelte virksomheder.

På løntilskudsområdet kan følgende udvikling til og med oktober måned 2013 identificeres:

- I alt har der været i gang sat 710 aktiviteter med løntilskud.
- Caspershus er den offentlige virksomhed, hvor der har været flest personer ansat i løntilskud. I alt har 30 personer haft ansættelse med løntilskud.
- Norisol er den private virksomhed med flest personer ansat med løntilskud. I alt har 5 personer haft ansættelse med løntilskud.

Ses der på virksomhedspraktik, kan følgende udvikling til og med oktober måned 2013 identificeres;

- Park og vej er den offentlige virksomhed, hvor der har været flest personer i virksomhedspraktik. I alt har 37 personer haft en praktik i perioden. Derudover er Bangsbo aktivitetscenter og Beredskabsafdelingen de eneste to offentlige virksomheder, som har haft flere end 30 personer i virksomhedspraktik.
- Føtex er med 39 virksomhedspraktikker den private virksomhed, som har haft flere personer i praktik. Superbest i Sæby har haft 24 praktikker, mens SILVAN har haft 14.

I forhold til opgørelsen af virksomhedspraktik skal det bemærkes, at f.eks. Føtex rummer et virksomhedscenter, som er målrettet ikke arbejdsmarkedsparate borgere.

**Indstilling**
Kommunaldirektøren indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

**Beslutning Det Lokale Beskæftigelsesråd den 4. december 2013**

Orienteringen taget til efterretning med følgende bemærkninger:

- Det er bemærkelsesværdigt at SuperBest i Sæby har haft en forholdsvis stor aktivitet i 2014.

**Bilag**

Overblik over praktik og løntilskud til og med oktober.pdf (dok.nr.172977/13)

## 10. Statistik

**Åben sag**

Sagsnr: 13/770
Forvaltning: CAM
Sbh: hhbj
Besl. komp: Det Lokale Beskæftigelsesråd

**Sagsfremstilling**
På opdateringstidspunktet var der ingen nye data tilgængelige for resultatrevision og scoreboard.

**Virksomhedsrettede aktiviteter**
I oktober 2013 var der i Frederikshavn Kommune 309 job med løntilskud, fordelt med 217 ordinære løntilskudsansættelser og 92 løntilskudsansættelser for førtidspensionister. Dette svarer samlet til 9 flere end måneden før og 41 færre end i september 2012. Endvidere er der 479 virksomhedspraktikker, hvilket er 40 flere end måneden før og 47 flere end i november 2012. Der er 68 voksenelever, hvilket er en stigning på 6 i forhold til måneden før. Samlet set er der 856 personer i virksomhedsaktivering i Frederikshavn Kommune i oktober 2012, hvilket er 25 færre end måneden før og 11 flere end i november 2012.

De 217 ordinære løntilskudsstillinger fordeler sig med 163 kommunale løntilskudsansættelser, 42 private løntilskudsansættelser og 12 øvrige offentlige løntilskudsansættelser. Dette giver samlet set hen over det sidste år et billede af et svagt faldende antal private løntilskudsansættelser og et fald i de offentlige løntilskudsansættelser.

**Jobrotation**
Antallet af personer ansat som jobrotationsvikarer var i oktober måned 206, hvilket svarer til et fald på 3 personer i forhold til måneden før og en stigning på 115 personer i forhold til november måned 2012. Det skal bemærkes, at antallet af rotationsvikarer i private virksomheder har været højere end i det offentlige de seneste to måneder. Antallet af private ansatte var i oktober på 115, mens antallet i det offentlige var på 88.

**Seniorjob**
Antallet af personer i seniorjob var i oktober måned på 96 personer. Antallet toppede i februar måned med 134 ansatte. Meget tyder på et fortsat fald ind i 2014, hvilket bl.a. skal ses i sammenhæng med den nye midlertidige arbejdsmarkedsydelse.

**Jobordning for personer som mister retten til dagpenge**
I oktober måned var 5 personer ansat i en tidsbegrænset stilling i Frederikshavn Kommune som led i den særlige jobordning for udfaldstruede. Målgruppen omfatter udfaldstruede dagpengemodtagere, som har genoptjent 80 % af retten til en ny dagpengeperiode. I alt har 11 personer i 2013 været omfattet af ordningen. I 2014 sænkes genoptjeningskravet til 70 %, hvormed flere udfaldstruede får mulighed for en tidsbegrænset ansættelse og genoptjener retten til en ny dagpengeperiode.

**Indstilling**
Kommunaldirektøren indstiller, at statistikkerne tages til efterretning.

**Beslutning Det Lokale Beskæftigelsesråd den 4. december 2013**
Indstillingen tiltrædes med følgende bemærkninger:

- Indfasningen af efterlønsreformen vil sandsynligvis reducerer antallet af personer i seniorjob i 2014.

**Bilag**
Opfølgning på virksomhedsrettede aktiviteter 2013 til og med oktober..pdf (dok.nr.172801/13)

## 11. Eventuelt

**Åben sag**

Sagsnr: 12/1028
Forvaltning: CAM
Sbh: flso
Besl. komp: Det Lokale Beskæftigelsesråd

**Sagsfremstilling**

- Flemming Søborg orienterede om mødekalender for 2014.
  Der indkaldes til møde onsdag den 15. januar kl. 15.00. På mødet fremlægges forslag til mødekalender og den endelige projektskitse for nyttejob fremlægges.

- Flemming Søborg orienterede om indsatsen på ressourceforløb. Til og med november 2013 er der 4 personer i forløb.

- Flemming Søborg orienterede om mentorindsatsen, hvor Ungeenheden har et frivilligt mentornetværk, som blev iværksat med støtte fra LBR.

- Udvalget efterspurgte en analyse på uddannelsesindsatsen i Jobcenter Frederikshavn. På næstkommende møde fremlægges en analyse.

**Indstilling**
Kommunaldirektøren indstiller, at punktet tages til efterretning.

**Beslutning Det Lokale Beskæftigelsesråd den 4. december 2013**
Taget til efterretning.

Punkt oplæst og godkendt. Mødet hævet kl.

**Underskrifter:**

| | | |
|---|---|---|
| Cai Møller | Jytte Møller Pedersen | Kurt Nielsen |
| Else Aaris Hansen | Lingathasan Ramalingam Sornalingam | Jørgen Helledie |
| Søren Larsen | Søren Visti Jensen | Lotte Keller Christensen |
| Jacob Randrup | Lars Møller | René Johansen |
| Svend Asbjørn Sørensen | Lars Hostrup | David Nordstrøm |

**Bilag: 1.1. Strategi for nytteindsats i Frederikshavn Kommune**

**Udvalg:** Det Lokale Beskæftigelsesråd
**Mødedato:** 04. december 2013 - Kl. 15:00

**Adgang:** Åben
**Bilagsnr:** 170426/13

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

Sagsnummer: 13/20544
Dokumentnummer: 176426/13
Dato: 12. november 2013
Forfatter:
Hans Henrik Bentsen Jørgensen

Emne:
Emne



Som led i kontanthjælpsreformen der træder i kraft den 1. januar 2014 afskaffes [illegible] af nedenstående nye visitationskategorier;

- 2.2. personer, der modtager kontanthjælp og som er jobparate.
- 2.3. personer, der modtager kontanthjælp og som er aktivitetsparate.
- 2.12. personer, der modtager uddannelseshjælp og som er uddannelsesparate (herunder skal der foretages en yderligere skelen mellem åbenlyst uddannelsesparate og uddannelsesparate).
- 2.13. personer, der modtager uddannelseshjælp og som er aktivitetsparate.

Samtid med at der implementeres et nyt visitationssystem, ændres bestemmelserne om ret og pligt til tilbud, ligesom der vil ske en ændring i aktiveringsindsatsen. Herunder er nytteindsats et nyt tilbud, som kommunerne skal gøre bug af. Frederikshavn kommune skal i samarbejde med Det Lokale Beskæftigelsesråd drøfte en samlet strategi for etablering af og opfølgning pa anvendelsen af nytteindsats.

Intentionen i lovgivningen er, at nytteindsats skal gives til personer, der er i stand til at arbejde og afventer at påbegynde enten uddannelse eller job. Nytteindsatsen er inspireret af virksomhedspraktik, men formålet er et andet end at afdække eller optræne personens faglige, sociale eller sproglige kompetencer samt at afklare beskæftigelsesmål. Tilbud om nytteindsats gives med det formål, at den enkelte ledige skal arbejde for sin ydelse og indgå i et arbejdsfællesskab.  Mere specifikt fremgår det af aftalen om kontanthjælpsreformen, at nytteindsat omfatter følgende målgrupper;

- Åbenlyst uddannelsesparate, som modtager uddannelseshjælp, skal i nytteindsats senest efter 4 uger, indtil de overgår til ordinær uddannelse. Den unge skal i udgangspunktet forsørge sig selv frem til uddannelsesstart, men for de uddannelsesparate, der ikke kan forsørge sig selv og derfor fortsat søger om uddannelseshjælp, skal der iværksættes nytteindsats hurtigst muligt.
- At jobparate kontanthjælpsmodtagere senest efter 3 måneder skal arbejde for kontanthjælpen enten i nytteindsats, virksomhedspraktik eller i et løntilskudsjob. *(Nytteindsats kan iværksættes tidligere, når kommunen vurderer, at det er relevant – fx hvis der er tvivl om den jobparates rådighed.)*
- At aktivitetsparate - både dem på uddannelseshjælp og dem på kontanthjælp – kan komme i nytteindsats. Det vurderes dog næppe at være relevant i særligt mange tilfælde, da denne gruppe af ledige ofte vil have behov for andre og mere støttende tilbud/indsatser.
- Udover disse ovenstående målgrupper fremgår det af aftalen om arbejdsmarkedsydelse til forsikrede ledige, der mister retten til dagpenge, at denne gruppe skal have tilbud om bl.a. nytteindsats. Målgruppen kan også aktiveres i virksomhedspraktik og løntilskud.

**Indholdet af nytteindsats**

Nytteindsats består overordnet af udførelse af samfundsnyttige opgaver på en kommunal, regional eller statslig arbejdsplads. Hensigten med ordningen er, at der skal være tale om samfundsnyttige jobfunktioner, der har værdi for arbejdspladsen, men som ikke fortrænger ordinær arbejdskraft. Dette indikerer samtidig, at der skal være tale om tilbud som giver mening og værdi for den enkelte deltager. Nyttejob skal dermed have et klart arbejdsmarked og/eller uddannelsessigte. Imidlertid skal der også være en afvejning heraf i forhold til fastholdelsesrisikoen: Nytteindsats må ikke blive til langvarig "opbevaring" af den ledige, fordi det er et "hyggeligt" tilbud.

Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om indholdet af nytteindsats. Blandt andet regler for hvordan det sikres, at nytteindsats får et rimeligt indhold. Inden for de rammer beskæftigelsesministeren fastsætter, vil det dog være op til kommunerne at beslutte det konkrete indhold af nytteindsatserne. Der kan for eksempel være tale om varetagelse af opgaver vedrørende vedligeholdelse af bygninger, anlæg og områder – både kommunalt, regionalt og statsligt.

**Varigheden af forløbene**

Nytteindsats kan gives til modtagere af uddannelseshjælp og kontanthjælp i op til 13 uger, hvorefter der er ret og pligt til et nyt tilbud (for åbenlyst uddannelsesparate er der ret og pligt til efterfølgende tilbud om nytte indsats efter 4 uger). Tilbud om mentorstøtte kan gives til både uddannelsesparate og aktivitetsparate unge på uddannelseshjælp og til aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere.

**Rimelighedskrav**

Rimelighedskravet for almindelig virksomhedspraktik vil som udgangspunkt også gælde for nytteindsats. Det betyder, at der skal være et rimeligt forhold mellem antallet af ordinært ansatte og antallet af ledige i nytteindsats. Gældende regler for virksomhedspraktik er, at der max må være 1 i virksomhedspraktik for hver 5 ordinært ansatte, hvis en virksomhed har op til 50 ansatte. Herudover må der være 1 i virksomhedspraktik for hver 10 ordinært ansatte. Formålet med rimelighedskravet for almindelig virksomhedspraktik er blandt andet at sikre, at den ledige opnår erfaringer i at samarbejde med andre (ordinært ansatte) og dermed bliver bedre i stand til at varetage et ordinært job. Der kan derfor være situationer, hvor rimelighedskravet ikke vil være hensigtsmæssigt i forhold til nytteindsats, da formålet er et andet. Det lokale beskæftigelsesråd kan på baggrund af begrundet ansøgning fra kommunen dispensere fra rimelighedskravet i forbindelse med konkrete nytteindsatser.

**Ydelse**

Den ydelse den ledige i nytteindsats modtager, vil være den samme som for almindelig virksomhedspraktik, herunder også muligheden for hjælpemidler og muligheden for befordringsgodtgørelse. Unge uddannelseshjælpsmodtagere vil i udgangspunktet modtage en ydelse svarende til SU.

**Organisering af nytteindsats i Frederikshavn Kommune**

Projektafdelingen under CAM har i forvejen kendskab til målgruppen og erfaring med en række projekter, som kan være relevant for nytteindsats. Borgere som skal aktiveres i nytteindsats, vil derfor efter første samtale i Jobcentret, blive visiteret til Projektafdelingen (både i Frederikshavn og Skagen). Projektafdelingen har dermed ansvaret for i første omgang at aktivere målgruppen og sørge for, at nytteindsatsen efterlever lovgivningen.

Nytteindsatsen vil i Projektafdelingen blive tilrettelagt som projekter. Til at håndtere projekterne forventes der at blive ansat 3-5 projektledere, som har den direkte kontakt- og føre tilsyn med borgere i nyttejob. Lovgivningen indeholder et krav om kontrol med hensyn til registrering af protokoller for fremmøde og timeregnskab. Projektlederne registrer fremmøde og fravær og deltager i den daglige tilrettelæggelse af arbejdet ude i de enkelte projekter.

Fordelen ved at organisere nytteindsatsen omkring projekter er, at der er mulighed for at etablere faste hold. På et hold er det samtidig lettere at tage højde for den store udskiftning der vil være for især uddannelsesparate unge, som har et uddannelsespålæg. Projektafdelingen har dermed ansvaret for at aktivere borgeren til tiden og sørge for, at projekterne efterlever lovgivningen. Det betyder samtidig at det er Projekt afdelingen som har ansvaret for de enkelte projekter og forud for etablering drøfter projekterne sammen med tillidsrepræsentanter. I drøftelsen vil der være særlig vægt på, at projektet ikke må være konkurrenceforvridende, men at der er tale om arbejdsopgaver, som ellers ikke vil blive udført. Derudover er det vigtigt at nytteindsatsen ikke fortrænger ordinær arbejdskraft.

Antallet af nyttejobs vil variere på grund af den sæsonbetonede ledighed. I perioden oktober til marts forventer Center for Arbejdsmarked, at der bliver behov for ca. 90 fuldtidspladser. I perioden april til september vil der være behov for ca. 45. Det påtænkes, at arbejdsopgaverne i nytteindsatsen skal følge et årshjul. Det betyder, at der vil blive tale om projekter der tager høje for vejrforhold og sæsonbetonede arbejdsopgaver. Følgende nytteindsatser tænkes etableret;

1. Scanningsprojekt hos Stadsarkivet. Frederikshavn Kommune har et større arkiv med materiale, som ikke er systematiseret og som er svært tilgængelig for borgerne. I projektet scannes ældre dokumenter til digitalarkivering til gavn for borger, som får mulighed for at tilgå arkivet digitalt. Et eksempel på en arbejdsopgave hvor der udføres en meningsfuld samfundsnyttig opgave, samtidig med at ordinær arbejdskraft ikke fortrænges. I gennem projektet lære deltagerne at indgå i et arbejdsfælleskab og får indsigt i offentlig administration. Kompetencer som kan være relevante i forbindelse med opstart på et uddannelsesforløb.
2. Oprydning i kommunale bygninger. En række kommunale bygninger som ikke længere er i anvendelse, indeholder inventar som skal sorteres. Et eksempel kunne være Volsted skole, hvor kommunen pr. har en del inventar stående.

Igennem projektet klargøres inventaret til igen at kunne anvendes og deltagerne får indsigt i en række vedligeholdelsesopgaver.

3. Renovering af nedslidte offentlige arealer. En del offentlige arealer i Frederikshavn Kommune er nedslidt og trænger til renovering. Vestre Strandvej i Skagen er et eksempel på et areal, hvor en nytteindsats centreret omkring oprydning og renovering vil komme beboer og turister til gavn. Et andet eksempel kunne være offentlige legepladser som trænger til oprydning og maling. Dette er arbejdsopgaver som kommunen ikke har ressourcer til at varetage og hvorigennem deltagerne f.eks. vil stifte bekendtskab med en række håndværksmæssige arbejdsopgaver. Opgaver som kan være med til at motivere til opstart på et uddannelsesforløb.
4. Rengøring af kommunens vognpark. Kommunen har ikke ressourcer til at igangsætte et systematisk rengøringsforløb for vognparken. Igennem projektet vil vognparken gennemgå et løft og fremstår rene og imødekommende. Samtidig med vil deltagerne få indsigt i et stort offentligt driftsområde og udføre en række serviceopgaver.
5. Naturgenopretning. Frederikshavn Kommune har ikke ressourcer til en fast og kontinuerlig vedligeholdelse af strandene, hvor disse rensens og badebroer rengøres hyppigt i sommerhalvåret. Projektet vil bidrage aktivt til turismen i kommunen og igennem projektet stifter deltagerne bekendtskab med arbejdsopgaver indenfor for anlægsbranchen og affaldssortering.

Borgere i nytteindsats er dermed i udgangspunktet ”ansat” i Projektafdelingen selv om de f.eks. arbejder i et projekt under Park og Vej. Fordelen ved organiseringen er, at det er Projektafdelingen som er ansvarlig for at udfylde blanketter og varetager registreringen. Dermed gøres den administrative proces så enkel som muligt og der sikres gennemprøvede og gennemsigtige arbejdsgange i forbindelse med inddragelse af tillidsrepræsentanter og faglige organisationer når projekterne etableres.

**Det Lokale Beskæftigelsesråd for Frederikshavn og Læsø Kommuner**
Det lokale beskæftigelsesråds (LBR) opgaver i relation til nytteindsats udvides. Kommunen skal i samarbejde med LBR drøfte en samlet strategi for etablering af og opfølgning på anvendelsen af nytteindsats. Derudover skal kommunen løbende orientere LBR om anvendelse af virksomhedspladser efter en landsdækkende model, som Arbejdsmarkedsstyrelsen (AMS) stiller til rådighed. Endelig har LBR fremadrettet kompetence til at dispensere fra rimelighedskravet (hvor mange der må være i tilbud på en arbejdsplads i forhold til de almindeligt ansatte) for nytteindsats.

**Evaluering**
Der udarbejdes en evaluering af nytteindsatsen en gange årligt som tager udgangspunkt i den landsdækkende model, som AMS stiller til rådighed. På baggrund af evalueringen vil LBR en gang årligt tage stilling til rimelighedskravet.

**Styregruppe**

For at sikre kvalitet i implementeringen af nytteindsatsen og sikre, at administrationen bliver så gennemsigtig som muligt, ønsker CAM at nedsætte en styregruppe. En styregruppe bestående af repræsentanter for LBR og arbejdsmarkedsparter. Styregruppen mødes hver anden måned medhenblik på følge indsatsen. Oprettelse af nye projekter fremlægges styregruppen før de igangsættes ligesom rimelighedskravet løbende evalueres. Styregruppen referer direkte til Arbejdsmarkedsudvalget og LBR.

**Bilag: 2.1. Tillæg nr. 2 til Beskæftigelsesplanen for 2014 for Frederikshavn og Læsø Kommune.pdf**

**Udvalg:** Det Lokale Beskæftigelsesråd
**Mødedato:** 04. december 2013 - Kl. 15:00

**Adgang:** Åben
**Bilagsnr:** 172048/13

# Tillæg nr. 2 til Beskæftigelsesplanen for 2014 for Frederikshavn og Læsø Kommune

## Det Lokale Beskæftigelsesråds plan for den virksomhedsrettede indsats.

I forbindelse med "Aftale om midlertidig arbejdsmarkedsydelse" og forlængelse af den særlige uddannelsesordning er det aftalt med regeringen og Enhedslisten, at aftalen finansieres ved omprioriteringer af de beskæftigelsesrettede puljer. Det medfører, at bevillingen til De lokale beskæftigelsesråd (LBR) ekstraordinært falder bort i 2014. For Det lokale beskæftigelsesråd for Frederikshavn og Læsø kommuner medfører aftalen, at der er begrænsede midler til rådighed i 2014. Arbejdsmarkedsudvalget i Frederikshavn er dog positivt indstillede overfor at behandle konkrete projektansøgninger fra Rådet.

Handleplan er udarbejdet på baggrund af de overordnede rammer i Beskæftigelsesplanerne 2014 for Frederikshavn Kommune og Læsø Kommune. Planerne understøtter og imødekommer de af beskæftigelsesministeren udmeldte indsatsområder og mål for året samt de i beskæftigelsesplanerne formulerede lokale mål og udfordringer. Handleplanen er et obligatorisk tillæg til Beskæftigelsesplanerne.

## Det Lokale Beskæftigelsesråd

LBR er en rådgivende instans, der består af repræsentanter med tilknytning til arbejdsmarkedet. Rådet skal bidrage med rådgivning til beskæftigelsesindsatsen i Jobcenter Frederikshavn/Læsø. Desuden skal LBR medvirke til at overvåge resultater og effekter af indsatsen i Jobcentret med henblik på komme med input til forbedring af indsatsen. LBR skal samtidig bidrage til samordning og styrkelse af det lokale forebyggende arbejde for borgere, der har svært ved at klare sig på arbejdsmarkedet.

## Rammerne for anvendelse af statslig bevilling

Som led i reform af kontanthjælpssystemet bliver bevillingen til LBR reduceret med 18. mio. kr. i 2015 og ca. 39 mio. kr. i 2017. Økonomien for LBR i Frederikshavn og Læsø Kommune ser for de kommende år således ud (foreløbige tal);

- 2014. Rådet tildeles ikke nye midler
- 2015 ca. 1 mio. kr.
- 2016 ca. 950.000 kr.
- 2017 ca. 700.000 kr.

I henhold til ovenstående og Bekendtgørelse om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats af 15. juni 2010 nr. 731 § 48 kan bevillingen anvendes til;

- At udvikle og understøtte virksomhedernes medvirken i virksomhedsrettede tilbud
- At udvikle nye tilbud og nye jobtyper til personer med begrænset arbejdsevne eller som øvrigt har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet
- Opkvalificering og efteruddannelse af medarbejdere

- Evaluering og formidling.

For 2014 har LBR valgt at videreføre Projekt norgeskonsulent i samarbejder med LBR i Brønderslev og Hjørring kommuner. Norge, som Vendsyssel geografisk og logistik er placeret fordelagtigt i forhold til, oplever som et af de få lande i Europa økonomisk vækst i disse år. Herudover er der stor vækst i offshore industrien (olie- og gas), maritime støtteerhverv, sundheds- og IT-sektoren. Norgeskonsulenten har følgende opgaver;

- Afdækker de ledige stillinger i Norge
- Holder infomøder og seminarer
- Udsøge de rette ledig i Vendsyssel
- Få ledige klædt kompetencemæssigt på til opgaven og hjælpe med information om ansøgninger og formalia
- Afdække muligheden for placering af norske produktionsopgaver i Vendsyssel.

## Beskæftigelsesministerens udmeldte indsatsområder og mål for 2014

Beskæftigelsesministeren har udmeldt følgende indsatsområder og mål for beskæftigelsesindsatsen i 2014:

1. Flere unge skal have en uddannelse:
   Jobcentrene skal sikre, at flere unge uden uddannelse starter på en erhvervskompetencegivende uddannelse.
2. Bedre og mere helhedsorienteret hjælp til ledige på kanten af arbejdsmarkedet – færre personer på førtidspension:
   Jobcentrene skal forebygge, at så mange personer førtidspensioneres.
3. Langtidsledigheden skal bekæmpes:
   Jobcentrene skal sikre, at antallet af langtidsledige personer begrænses mest muligt.
4. En tættere kontakt og styrket dialog med de lokale virksomheder:
   Jobcentrene skal styrke samarbejdet med virksomhederne om beskæftigelsesindsatsen.

## Fokusområder i henhold til Beskæftigelsesplan 2014

Beskæftigelsesplanerne 2014 for Frederikshavn Kommune og Læsø Kommuner indeholder de væsentligste beskæftigelsespolitiske udfordringer samt planen for, hvordan disse udfordringer imødekommes gennem prioritering i forhold til de politiske indsatsområder og målsætninger. De væsentligste udfordringer, der gør sig gældende i 2014 er;

- Halvering af dagpengeperioden:
  De første langtidsledige mistede retten til dagpenge den 1. januar 2013, og Frederikshavn Kommune har valgt at prioritere beskæftigelsesindsatsen mod de udfaldstruede, således at de kan komme i varig ordinær beskæftigelse. I efteråret 2012 vedtog Byrådet i Frederikshavn Kommune en særlig jobordning, hvor udfaldstruede, som har genoptjent minimum 80 pct. af retten til ny indplacering, ansættes på ordinære vilkår i en periode på minimum tre måneder. Igennem ansættelsen optjener de udfaldstruede timer til en genindplacering i dagpengesystemet. På trods af at regeringen og Enhedslisten har indgået aftale om en midlertidig arbejdsmarkedsydelse til

personer som opbruger retten til dagpenge, har Byrådet i Frederikshavn valgt at forlænge jobordningen. Jobordningen udvides i 2014 med den ændring, at genoptjeningskravet nedsættes fra 80 % til 70 % og at målgruppen tilbydes ansættelse i kommunen i op til 18 uger. Ordningen medfører, at personer som har genoptjent 70 % af genoptjeningskravet ikke påbegynder den midlertidige arbejdsmarkedsydelse, men jobordningen. Er en person berettiget til et seniorjob bortfalder tilbuddet om ansættelse i jobordningen og personen påbegynder i stedet et seniorjob. Nedsættelsen af genoptjeningskravet betyder, at flere personer vil få mulighed for at anvende ordningen.

- Ledighed:
  Selv om ledigheden især er faldende for de forsikrede ledige i Frederikshavn Kommune er der stadig udfordringer. Særligt for ufaglærte og unge under 25 år er ledighedskurven svær at knække. Udfordringen bliver at begrænse antallet af nyledige og få de ledige hurtigst muligt i arbejde – herunder at have fokus på unge og ufaglærte borgere i arbejdsstyrken. Derudover er det særligt vigtigt at tilbyde langtidsledige en kvalificeret og effektiv beskæftigelsesindsats.

- Faldende arbejdsstyrke:
  Der vil i fremtiden blive mangel på arbejdskraft grundet den demografiske udvikling og en stigende aldersbetinget afgang fra arbejdsmarkedet. Det er derfor afgørende, at ledige bliver gjort klar til at træde ind på arbejdsmarkedet. Særligt inden for nogle af de områder, hvor der forventes vækst de kommende år, er det vigtigt at kompetenceudvikle arbejdskraften. De mest oplagte områder er i forbindelse med havneudvidelsen i Frederikshavn og Skagen, men også etablering af supersygehuset i Aalborg samt renovering af jernbanenettet til Frederikshavn. Der er således udsigt til, at bygge og anlæg i årerne fremover, vil være et væsentligt vækstområde.

- Samarbejde med virksomhederne:
  I 2014 og fremadrettet er det vigtigt at fastholde fokus på at udvikle små og mellemstore virksomheder, herunder også iværksættere. Dette er en opgave Center for arbejdsmarked ikke kan løse alene. Den vil blive løst i et samarbejde med bl.a. Erhvervshus Nord og de tre lokale erhvervsforeninger i Sæby, Frederikshavn og Skagen, der har stor grad af ekspertise i at medvirke til at forretningsudvikle de private virksomheder. Center for Arbejdsmarked skal være en aktiv medspiller i forhold til at skabe de bedste betingelser for vækst og udvikling i disse virksomheder. Virksomhedsservice vil være en central samarbejdspartner på den front i forhold til rekruttering, rådgivning, information mm. Et stærkt grundlag for vækst findes i krydset mellem brancher og det er derfor en del af opgaveporteføljen, at bistå mindre virksomheder med at identificere disse mulige vækstområder.

- Ledige på kanten af arbejdsmarkedet:
  Det er vigtigt at kompetenceudvikle arbejdsstyrken og tilbyde borgere uden ungdomsuddannelse læse og skrivetestes (FVU). Læse- og skriveproblemer må ikke være en barriere for job og uddannelse. Ofte er det svært at motivere ledige som har været mange år på arbejdsmarkedet, til at påbegynde et FVU forløb, der kan være med til at bringe dem tilbage arbejdsmarked. Mange arbejdsgivere stiller i dag krav om, at arbejdskraften skal kunne læse og skrive dansk også selv om

der er tale om industriarbejdspladser. Center for Arbejdsmarked er enige om sammen med LO A-kasserne at styrke samarbejdet om FVU indsatsen i 2014, så flere ledige uden ungdomsuddannelse med læse- og skriveproblemer påbegynder et FVU forløb.

## Fokusområder i den virksomhedsrettede plan for 2014

Som opsamling på udfordringerne beskrives Rådets fokusområder i den virksomhedsrettede indsats herunder. Fokusområderne støtter op om beskæftigelsesplanens mål og skal samtidig ses som et supplement til den ordinære indsats, der leveres af Jobcenter Frederikshavn:

Fortsat fokuseret støtte til de svagere ledige:

Udsatte grupper, der har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet, skal støttes, således at de opnår tilknytning til arbejdsmarkedet i f.eks. fleksjob eller revalidering. I forhold til borgere som er i risikogruppen for førtidspension og visiteres til ressourceforløb er det vigtigt, at de i ressourceforløbene tilbydes en individuel indsats på tværs af centrene. Tilbuddene skal sigte imod arbejdsmarkedet samtidig med, at borgeren kan modtage hjælp og støtte inden f.eks. psykiatri. I forhold til sygedagpengemodtagere og nytilmeldte kontanthjælpsmodtagere skal der sættes ind med en tidlig indsats, så udfordringer bliver adresseret så tidligt i forløbet som muligt. Jo længere tid en borger er på offentlig forsørgelse, jo større udfordringer bliver der i forhold til at komme tilbage i job.

LBR tilskynder til, at Jobcentrene tilbyder personer der er i risikogruppen for førtidspensionering en tidlig indsats, hvor bl.a. muligheden for revalidering eller fleksjob afklares. For personer der visiteres til ressourceforløb, er det vigtigt, at de ikke kun tilbydes beskæftigelsesrettede tilbud, men også tilbud som kan være med til at adresser udfordringer ud over ledighed. Personer i ressourceforløb har ofte et misbrug og/eller psykiske og sociale lidelser. Det er vigtigt, at der på tværs af centrene i kommunen etableres kvalificerede tilbud.
For sygedagpengemodtagere er det vigtigt, at sagsbehandlingen tager udgangspunkt i den enkelte borger, og at indsatsen støtter op med kvalificerede tilbud, som understøtter den enkeltes vej tilbage i beskæftigelse.

Fortsat fokus på kompetenceudvikling:

Opkvalificering og uddannelse er vigtige skridt tilbage til varig ordinær beskæftigelse. Særligt ufaglærte ledige er i risikogruppen for at blive langtidsledige, og det er vigtigt at målgruppen tilbydes et kompetenceløft. Test for FVU og efterfølgende FVU tilbud i samarbejde med a-kasserne er første skridt på vejen til uddannelse. Målet er, at få flere uden uddannelse til at uddanne sig inden for erhvervsområder, hvor der forventes vækst. De væsentligste områder er det maritime, turisme og bygge/anlæg.

Fokus på ungeindsatsen:

Igennem 2013 har ungearbejdsløsheden på kontanthjælpsområdet været stigende og det er vigtigt at sikre, at uddannelsesparate unge på kontanthjælp kommer i ordinær udannelse hurtigst muligt. For unge med en uddannelse er det vigtigt at tilbyde aktiveringstilbud, som understøtter hurtigst vej tilbage i beskæftigelse.
LBR støtter tanken om ´Uddannelse til Alle`. Rådet tilskynder til, at Ungeenheden i Frederikshavn Kommune, målretter indsatsen imod at øge andelen af unge med en gennemført ungdomsuddannelse og øge andelen af unge med en kompetencegivende uddannelse.

Fokus på samarbejdet med virksomhederne

En forudsætning for at Center for arbejdsmarked kan understøtte vækst i beskæftigelsen, er en tæt kontakt til og dialog med de lokale virksomheder. I kontakten til virksomhederne er det vigtigt at få afklaret kompetencebehovet, så jobcentret kan anvende denne viden i aktiveringsindsatsen.

LBR tilskynder, at samarbejdet med virksomhederne prioriteres, da det er en forudsætning for, at Center for arbejdsmarked kan hjælpe ledige i job, og at virksomhederne kan tiltrække kvalificeret arbejdskraft. På længere sigt er det vigtigt at evaluere Frederikshavn kommunes fire vækstspor. Vækstsporerne blev formuleret år tilbage, men arbejdsmarked er under hastig forandring med risiko for, at betingelserne for vækst har ændret sig. Særligt på bygge/anlægsområderne er det vigtigt at undersøge vækstpotentialet de kommende år.

**Bilag: 4.1. KL notat - Opsplitning af driftsloftet for driftsudgifterne til aktivering.pdf**

**Udvalg:** Det Lokale Beskæftigelsesråd
**Mødedato:** 04. december 2013 - Kl. 15:00

**Adgang:** Åben
**Bilagsnr:** 162363/13

# NOTAT

## Opsplitning af driftsloftet for driftsudgifterne til aktivering

Den 30. september 2013

Sags ID: SAG-2013-05807
Dok.ID: 1746250

ORD@kl.dk
Direkte 3370 3531
Mobil 2037 0591

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1/1

I tekstanmærkningerne til finanslovsforslaget for 2014 (nr. 140 og 141, § 17) fremgår det, at der af hensyn til budgetloven sker en opsplitning af driftsloftet for refusion af driftsudgifterne til aktivering med virkning fra 1. januar 2014.

Baggrunden er, at der med budgetloven indføres budgetlofter som forpligter staten til at gennemføre foranstaltninger, der kan imødegå eventuelle forventede budgetoverskridelser. Snævert ledighedsrelaterede udgifter, herunder aktivering af kontanthjælps- og dagpengemodtagere, er dog ikke omfattet af budgetlofterne. Derfor er der behov for en opsplitning af aktiveringsudgifterne i to lofter, som omfatter hhv. kontanthjælps- og dagpengemodtagere og personer i 6 ugers selvvalgt uddannelse i det ene loft, og personer på revalideringsydelse, ledighedsydelse og sygedagpenge i det andet.

Det vil sige, at staten med budgetloven forpligter sig selv til at sikre overholdelse af budgetlofterne. Den enkelte kommune er derimod ikke forpligtet til at overholde driftslofterne, men skal selv finansiere hele den udgift, der ligger ud over driftsloftet[1].

Arbejdsmarkedsstyrelsen har udsendt et brev af 17. sept.  til kommunerne, hvori der orienteres om ændringerne.

---

[1] Udgiftsniveauet i budgetlofter og driftslofter er ikke det samme. Driftslofterne er et lofter over, hvor høje udgifter, som kommuner kan få refusion for. Budgetlofterne derimod forpligter staten til at iværksætte tiltag, der kan imødegå, at lofterne overskrides. Budgetlofterne er fastsat ud fra en forudsætning om at kommunerne kun kan hente 42,9 pct. i refusion. Det vil sige, at der i budgetloftet er indregnet, at kommunernes bruttoudgifter til aktivering overstiger driftsloftet.

KL har overfor Arbejdsmarkedsstyrelsen klart tilkendegivet, at det er stærkt kritisabelt at gennemføre ændringer med så betydelige økonomiske konsekvenser så sent i kommunernes budgetproces. Det er endvidere særligt kritisabelt, da budgetloven blev vedtaget i foråret, og den pågældende ændring derfor burde have været kendt forud for de økonomiske forhandlinger mellem regeringen og kommunerne før sommerferien.

### Sænkning af driftsloftet

Med opsplitningen af driftsloftet sker der en meget væsentlig reduktion af driftsloftet i kroner og ører.

I den nuværende model er rådighedsbeløbet i 2014 på ca. 14.000 kr. pr. fuldtidsledig (14-pl). Med opsplitningen af driftsloftet sænkes loftet med mere end 3.000 kr. pr. fuldtidsledig. Det vil sige, at kommunerne typisk ikke vil have mulighed for at forholde sig til det betydelige fald i refusionsindtægten i budgettet for 2014.

Det fælles driftsloft over aktiveringsudgifterne blev oprindelig fastlagt i 2011 ud fra den hensigt, at kommunerne skulle kunne hjemtage den samme mængde refusion som før indførelsen af det fælles driftsloft (en effektiv refusionsprocent[2] på ca. 43 pct.). I 2014 har driftsloftet indtil videre været på ca. 14.000 kr. pr. helårsperson i målgruppen (både aktive og passive).

Med finansloven 2014 sker der ikke blot en opsplitning af driftsloftet, således at det nuværende loft på ca. 14.000 kr. videreføres for hver af de to målgrupper. I stedet foretages en genberegning af driftslofterne.

Beskæftigelsesministeriet tager udgangspunkt, at kommunerne kan bibeholde den effektive refusionsprocent på omkring 43 pct., der var forudsat i beregningen af driftsloftet i 2011.

Da Beskæftigelsesministeriet nu forventer faldende aktiveringsudgifter (fra ca. 6,3 mia. kr. i 2011 til et skøn på 4,7 mia. kr. i 2014), mens det samlede antal ledige forventes stort set uændret, beregnes driftslofterne ud fra, at kommunerne skal kunne hjemtage refusion svarende til 43 pct. af 4,7 mia. kr. fremfor 43 pct. af 6,3 mia. kr. Faldet skyldes bl.a. en ændring i reglerne for, hvornår og hvor ofte ledige skal aktiveres.

---

[2] En effektiv refusionsprocent er et udtryk for, hvor stor en del af bruttoudgifterne, som dækkes gennem refusion. Når den effektive refusionsprocent er lavere end 50 pct., betyder det, at kommunernes bruttoudgifter til aktivering overstiger driftsloftet. Der vil således være en del af aktiveringsudgifterne, som ikke er omfattet af refusion, fordi de ligger udover driftsloftet.

Med Beskæftigelsesministeriets beregningsmetode betyder det, at driftsloftet pr. ledig bliver ca. 3.000 kr. lavere i 2014 end hidtil antaget.

## Konsekvenser for budget 2014

Sænkningen af driftsloftet betyder, at kommunerne samlet set vil kunne hjemtage mindre i refusion af aktiveringsudgifterne i forhold til udgiftsniveauet i budget 2013.

Udmeldingen fra Arbejdsmarkedsstyrelsen kommer så sent, at kommunerne typisk ikke kan nå at indarbejde det i budgettet for 2014. Hertil kommer, at sænkningen af driftsloftet først bliver endelig vedtaget med Finansloven for 2014 til december.

Det er normal praksis at budgetlægge på grundlag af gældende lovgivning, men i dette tilfælde vil det dog ikke være hensigtsmæssigt at vente helt til december med at forholde sig til de ændrede forudsætninger, når reglerne træder i kraft allerede 1. januar 2014. Så selvom kommunerne ikke kan nå at indarbejde ændringerne i budgettet, kan kommunerne med fordel allerede nu foretage en vurdering og gennemregning af de økonomiske konsekvenser af ændringen.

Driftslofterne på de to områder er beregnet ud fra en forventning til udgifter og antal personer i hver af de to målgrupper. På kommuneniveau kan der dog være betydelige forskelle i fordelingen af udgifterne mellem de to målgrupper. En kommune kan således ligge over loftet ved den ene målgruppe og under loftet ved den anden målgruppe. I en sådan situation kan kommunen ***ikke*** bruge luft under det ene loft til at finansiere merudgifter ved det andet driftsloft

Opdelingen af driftsloftet er bestemt af personernes ydelse. Det vil sige, at udgifterne konteres i forhold til de respektive målgrupper og driftslofter. Der må i den forbindelse forventes justeringer af kontoplanen for at kunne sikre korrekt kontering.

Opgørelsen af antal personer i hvert driftsloft er uændret. Der regnes således fortsat med helårspersoner i hver af de to målgrupper.

**Bilag: 4.2. Brev fra bl.a. Aalborg Kommune til Beskæftigelsesministeren.pdf**

**Udvalg:** Det Lokale Beskæftigelsesråd
**Mødedato:** 04. december 2013 - Kl. 15:00

**Adgang:** Åben
**Bilagsnr:** 162362/13

AALBORG KOMMUNE

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K
Att. Beskæftigelsesminister Mette Frederiksen

# Reduktion af driftsloftet vedrørende aktiveringsudgifter

4. oktober 2013

Sag.nr.
2013-39842

Dok.nr.
2013-306183

Vi henvender os til dig, fordi vi er meget skuffede over, at du og regeringen vælger at reducere kommunernes mulighed for aktiv indsats for såvel forsikrede som ikke forsikrede borgere i en tid, hvor I samtidig har pålagt os at udmønte to omfattende reformer i forhold til kontanthjælp og førtidspensionsområdet – samt sikre at flere forsikrede ledige får uddannelse og kommer ud i virksomhederne.

Gennem Arbejdsmarkedsstyrelsen har I meddelt kommunerne, at driftsloftet vedrørende aktiveringsudgifter dvs. udgifter til uddannelse, opkvalificering, revalidering fra og med 2014 dels opdeles i to driftslofter og dels er reduceret i forhold til det nuværende niveau.

Som følge heraf skal kommunerne for 2014 budgettere med følgende driftslofter:

- 10.766 kr. for forsikrede ledige og kontanthjælpsmodtagere, og
- 10.585 kr. for sygedagpengemodtagere, revalidender og ledighedsydelsesmodtagere

Vi har regnet os frem til, at det typisk betyder en reduktion på 3.000 kr. pr. fuldtidsperson, svarende til ca. 22 % i den statslige refusion.

Samtidig er vi noget undrende over, at vi først får en sådan udmelding d. 17. september på et tidspunkt, hvor vi er meget langt i processen med at fastlægge de kommunale budgetter for 2014.

Dernæst er vi uforstående overfor, at I reducerer bevillingerne, når alene kontanthjælpsreformen indeholder skærpede krav til kommunens indsats i form af øget krav til aktivering af under 30 årige kontanthjælpsmodtagere, og der stilles særlige krav om tidlig og grundig visitation af alle nye kontanthjælpsmodtagere senest efter en uge. Flere kontanthjælpsmodtagere får desuden ret til en mentor samtidig med, at der også her er indført et loft over, hvor meget den enkelte kommune kan hjemtage af statslig refusion til mentorudgifter.

Vi vil gerne minde om, at du og regeringen i forbindelse med lanceringen af såvel vækst-pakken og kontanthjælpsreformen flere gange har pointeret, at der ikke skulle spares på indsatsen, men at provenuet ville blive hentet i en reduktion af målgrupperne.

Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen

Rådmand og Direktør Familie- og Beskæftigelsesforv Sønderbro 12 9931 3131
9000 Aalborg

Vi kan konstatere, at det ikke holder i praksis. En reduktion af driftsloftet vil betyde en reduktion i indsatsen for såvel kontanthjælpsgruppen og for de forsikrede ledige.

Vi håber derfor, at regeringen vil tage de planlagte besparelser af bordet, så vi får de nødvendige ressourcer til at løfte de opgaver, der ligger i de nye reformer og i forhold til at kunne forebygge langtidsledighed hos de forsikrede ledige.

Kopi af dette brev er desuden sendt til Finansminister Bjarne Corydon

Med venlig hilsen

| | |
|---|---|
| Borgmester | Udvalgsformand |
| Anna Mee Allerslev | Henrik Vallø |
| København | Esbjerg |
| | |
| Rådmand | Udvalgsformand |
| Hans Halvorsen | Leif Gade |
| Aarhus | Randers |
| | |
| Rådmand | Rådmand |
| Peter Rahbæk Juel | Mai-Britt Iversen |
| Odense | Aalborg |

**Bilag: 5.1. Nordjyske virksomheders brug af jobrotation.pdf**

**Udvalg:** Det Lokale Beskæftigelsesråd
**Mødedato:** 04. december 2013 - Kl. 15:00

**Adgang:** Åben
**Bilagsnr:** 163537/13

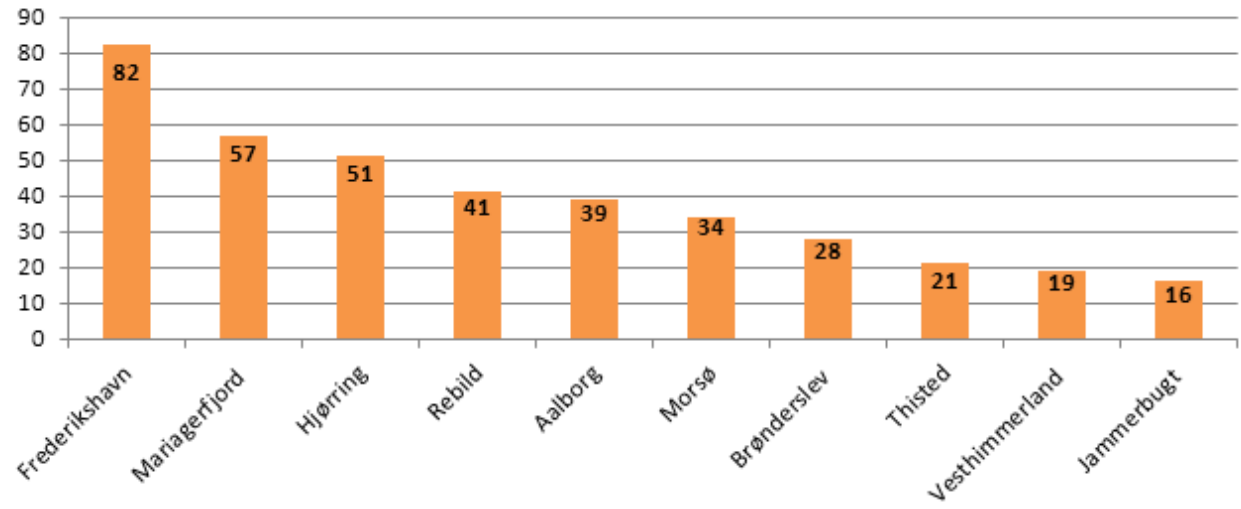
BESKÆFTIGELSESRÅDET NORDJYLLAND

# Nordjyske virksomheders brug af jobrotation

## *Privat jobrotation i alle nordjyske kommuner*

Alle nordjyske kommuner har godkendt jobrotation i private virksomheder. I alt 388 virksomheder har gjort brug af ordningen i perioden 1.01.2012 til 31.05.2013. I nedenstående figur kan man se, hvor mange virksomheder de enkelte jobcentre har godkendt.

**Figur 1 Antallet af private virksomheder med jobrotation 1/6-12 til 31/5-13**




Det fremgår, at Frederikshavn klart er den kommune, som har godkendt flest forløb. Således er hver femte virksomhed godkendt af jobcentret i Frederikshavn.

I perioden frem til 01.07.2013 kunne jobcentrene bevilge jobrotation til erhvervsuddannelser, og det er da også udpræget i den forbindelse, at der er etableret privat jobrotation i virksomhederne. [1]

[1] Ifølge Bekendtgørelse nr. 862 af 28/06/2013 kan jobrotation ikke længere benyttes i forbindelse med erhvervsuddannelser.

**Tabel 1 Antallet af private virksomheder med jobrotation fordelt på kommuner og typen af uddannelse**

| Jobcenter | Erhvervsuddannelse | Efteruddannelse | Kombination efter- og Erhvervsuddannelse | uoplyst | I alt |
|---|---|---|---|---|---|
| Frederikshavn | 67 | 8 | 5 | 2 | 82 |
| Mariagerfjord | 50 | 5 | 2 | - | 57 |
| Hjørring | 33 | 5 | 12 | 1 | 51 |
| Rebild | 38 | 1 | 1 | 1 | 41 |
| Aalborg | 21 | 13 | 1 | 4 | 39 |
| Morsø | 10 | 14 | 6 | 4 | 34 |
| Brønderslev | 22 | 3 | 1 | 2 | 28 |
| Thisted | 6 | 7 | - | 8 | 21 |
| Vesthimmerland | 8 | 7 | 4 | - | 19 |
| Jammerbugt | 12 | 1 | - | 3 | 16 |
| **I alt** | **267** | **64** | **32** | **25** | **388** |

267 – eller næsten 70 % af de private virksomheder har benyttet jobrotation i forbindelse med erhvervsuddannelse af en eller flere medarbejdere. 64 virksomheder har brugt ordningen i forbindelse med efteruddannelse og 16 virksomheder har både haft medarbejdere på efteruddannelse og i gang med en erhvervsuddannelse. Det svarer til, at knap hver fjerde virksomhed benytter ordningen i forbindelse med efteruddannelse.

## *Jobrotation brugt i mange brancher*

Ud over den geografiske spredning er det også virksomheder fra et bredt udsnit af brancher, der har benyttet jobrotation. Godt en fjerdedel af alle virksomheder beskæftiger sig med engros- og detailhandel. Jobrotation er også udbredt i brancher som industri, bygge- anlæg og overnatning og restaurant. Det er især industrivirksomheder, som har brugt ordningen i forbindelse med efteruddannelse. Således er knap hver fjerde virksomhed, der har medarbejdere på efteruddannelse en industrivirksomhed.

**Tabel 2 Antallet af private virksomheder med jobrotation fordelt på branche og typen af uddannelse**

| Branche | Erhvervs-Uddannelse | Efter-uddannelse | Efteruddannelse kombineret med Erhvervsuddannelse | Uoplyst | I alt |
|---|---|---|---|---|---|
| Engros- og detailhandel | 81 | 7 | 10 | 9 | 107 |
| Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed | 29 | 17 | 6 | 3 | 55 |
| Bygge og anlæg | 33 | 8 | 4 | - | 45 |
| Overnatning og restauration | 26 | 1 | 3 | - | 30 |
| Kultur, forlystelser og sport | 12 | 2 | 2 | 1 | 17 |
| Landbrug | 10 | 3 | 2 | - | 15 |
| Administrative tjenste-ydelser og hjælpetjenester | 9 | 1 | 2 | 1 | 13 |
| Sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger | 6 | 5 | - | 2 | 13 |
| Transport og godshåndtering | 8 | 2 | - | - | 10 |
| Liberale, videnskabelig og tekniske tjenesteydelser | 4 | 4 | - | 1 | 9 |
| Fast ejendom | 3 | 2 | - | 2 | 7 |
| Andre serviceydelser | 3 | 3 | 1 | - | 7 |
| Information og kommunikation | 3 | 2 | - | 1 | 6 |
| Vandforsyning; kloakvæsen og affaldshåndtering | 3 | - | - | - | 3 |
| Pengeinstitut og finansvirksomhed | 3 | - | - | - | 3 |
| Undervisning | 1 | - | - | - | 1 |
| Uoplyst | 33 | 7 | 2 | 5 | 47 |
| **I alt** | **267** | **64** | **32** | **25** | **388** |

Det er værd at bemærke, at jobrotation er kendt indenfor bygge og anlægsbranchen, hvor der er behov for kompetenceudvikling og rekruttering af yderligere medarbejdere til de kommende store anlægsprojekter. Der er flere eksempler på bygge og anlægsvirksomheder, som har efteruddannet deres medarbejdere og ansat vikarer. De har både fået højnet kompetenceniveauet og fået grundlag for at rekruttere nye medarbejdere til virksomheden.

Det har ofte været betragtet som en barriere for jobrotation i private virksomheder, at mange af virksomhederne er små. Når jobrotation primært har været benyttet i det offentlige har deres størrelse været en af forklaringerne. I den forbindelse er det bemærkelsesværdigt, at næsten 2/3 af de private virksomheder har mindre end 50 ansatte. Forklaringen herpå er, at de små virksomheder i stor udstrækning har benyttet ordningen i forbindelse med erhvervsuddannelser.

**Tabel 3 Antallet af private virksomheder med jobrotation fordelt på virksomhedens størrelse og typen af uddannelse**

| Branche | Erhvervs-Uddannelse | Efter-uddannelse | Efteruddannelse kombineret med Erhvervsuddannelse | Uoplyst | I alt |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 11 | 2 | - | 1 | 14 |
| 2-4 | 38 | 8 | 3 | 4 | 53 |
| 5-9 | 47 | 9 | 1 | 4 | 61 |
| 10-19 | 42 | 9 | 8 | 5 | 64 |
| 20-49 | 43 | 6 | 7 | 2 | 58 |
| 50-99 | 9 | 7 | 5 | 1 | 22 |
| 100-199 | 7 | 11 | 4 | - | 22 |
| 200-499 | 4 | 2 | - | - | 6 |
| 500-1.000 | 4 | - | - | - | 4 |
| 1.000 eller flere | 15 | - | 1 | 1 | 17 |
| Uoplyst | 47 | 10 | 3 | 7 | 67 |
| **I alt** | **267** | **64** | **32** | **25** | **388** |

Lidt overraskende er det, at 53 virksomheder med mindre end 50 ansatte har fået efteruddannet deres medarbejdere, og at der er flest virksomheder med mellem 10 og 20 ansatte, der har gjort brug af jobrotation i forbindelse med efteruddannelse.

## *Hvor mange beskæftigede er uddannet?*

Knap 2000 beskæftigede har fået uddannelse i forbindelse med jobrotation. Godt en tredjedel har fået en erhvervsuddannelse og af dem er hovedparten under 25 år. 66 % af de beskæftigede er mænd. Da der er ansat flere mænd i private virksomheder end kvinder, kan det ikke tages som udtryk for en kønsmæssig skævhed i de ansattes deltagelse i efteruddannelse.

**Tabel 4 Antallet af ansatte på uddannelse fordelt på typen af uddannelse**

| Uddannelsestype | Antal | Procent |
|---|---|---|
| Elever under 25 år | 436 | 22% |
| Elever over 25 år | 242 | 13% |
| Efteruddannelse | 1232 | 64% |
| Uoplyst | 24 | 1% |
| **I alt** | **1934** | 100% |

1232 beskæftigede har deltaget i efteruddannelse i forbindelse med jobrotation.
Det er oplagt at gennemsnitsalderen på elever under 25 er lavest, og som det fremgår af tabel 5 ovenfor er gennemsnitsalderen for denne gruppe 21 år. Det er ikke muligt at finde oplysninger om, hvor længe eleverne har været ansat i virksomheden forud for indgåelse af aftalen om uddannelse. En gennemsnitsalder på 33 hos elever over 25 år tyder på, at jobrotation for denne gruppe har ført til, at flere ufaglærte i virksomhederne har kunnet benytte ordningen til at få en formel uddannelse.

**Tabel 5 Gennemsnitsalder for ansatte fordelt på uddannelsestyper**

| Uddannelsestype | Gennemsnitsalder |
|---|---|
| Elever under 25 år | 21 år |
| Elever over 25 år | 33 år |
| Efteruddannelse | 43 år |
| **Samlet gennemsnit** | **32 år** |

Gennemsnitsalderen for de beskæftigede, der har deltaget i efteruddannelse er på 43 år, hvilket viser, at jobrotation bidrager til, at den voksne arbejdsstyrke får udviklet deres kompetencer.

Når vi ser på hvor mange beskæftigede, der har været på uddannelse fordelt på type af uddannelse og jobcenter, bliver det tydeligt, at jobcentrene har administreret ordningen forskelligt, og at der har været forskellig prioritering i forhold til kombinationen jobrotation og erhvervsuddannelser.

**Tabel 6 Antallet af ansatte på uddannelse fordelt på typen af uddannelse og jobcenter**

| Jobcenter | Elever under 25 år | Elever over 25 år | Efteruddannelse | Uoplyst | I alt |
|---|---|---|---|---|---|
| Frederikshavn | 104 | 44 | 267 | - | 415 |
| Thisted | 6 | 1 | 328 | 2 | 337 |
| Aalborg | 28 | 44 | 254 | 2 | 328 |
| Hjørring | 91 | 42 | 83 | 13 | 229 |
| Vesthimmerland | 27 | 35 | 152 | - | 214 |
| Mariagerfjord | 85 | 13 | 26 | 2 | 126 |
| Brønderslev | 20 | 13 | 58 | 2 | 93 |
| Morsø | 15 | 13 | 46 | 3 | 77 |
| Rebild | 50 | 23 | 2 | - | 75 |
| Jammerbugt | 10 | 14 | 16 | - | 40 |
| **I alt** | **436** | **242** | **1232** | **24** | **1934** |

Frederikshavn er også målt på antal beskæftigede det jobcenter, der har mest jobrotation. Thisted er den kommune, der har haft flest beskæftigede på efteruddannelse i forbindelse med jobrotation, og næst flest beskæftigede på uddannelse. Der er i Thisted tale om store rotationsprojekter på 7 virksomheder, som har omfattet mange ansatte som har deltaget i forskellig efteruddannelse. Også Aalborg og Vesthimmerland har i vidt omfang bidraget til, at beskæftigede har fået efteruddannelse.

Det fremgik af tabel 3, at det især er virksomheder indenfor industrien, der har brugt jobrotation i forbindelse med efteruddannelse, men at det også er sket i et vist omfang indenfor en gros og detailhandel og bygge og anlæg.

**Tabel 7 Antallet af ansatte fordelt på branche og type af uddannelse**

| Branche | Elever under 25 år | Elever over 25 år | Efteruddannelse | Uoplyst | I alt |
|---|---|---|---|---|---|
| Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed | 67 | 44 | 618 | 2 | 731 |
| Engros- og detailhandel | 137 | 51 | 247 | 3 | 438 |
| Bygge og anlæg | 60 | 22 | 91 | - | 173 |
| Overnatning og restauration | 59 | 21 | 12 | - | 92 |
| Vandforsyning; kloakvæsen og affaldshåndtering | 7 | 4 | 66 | - | 77 |
| Liberale, videnskabelig og tekniske tjenesteydelser | 1 | 3 | 64 | - | 68 |
| Transport og godshåndtering | 5 | 38 | 1 | 12 | 56 |
| Sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger | 3 | 6 | 29 | 1 | 39 |
| Administrative tjenesteydelser og hjælpetjenester | 10 | 13 | 9 | 1 | 33 |
| Landbrug | 10 | 9 | 12 | - | 31 |
| Kultur, forlystelser og sport | 11 | 8 | 10 | - | 29 |
| Andre serviceydelser | 6 | 1 | 8 | - | 15 |
| Information og kommunikation | 6 | 4 | 2 | 1 | 13 |
| Pengeinstitut og finansvirksomhed | 12 | 1 | - | - | 13 |
| Fast ejendom | 5 | 2 | 3 | - | 10 |
| Undervisning | - | 1 | - | 1 | 2 |
| Uoplyst | 37 | 14 | 58 | 3 | 112 |
| **I alt** | **436** | **242** | **1232** | **24** | **1934** |

Som det ses i ovenstående tabel har 618 beskæftigede indenfor industrien deltaget i efteruddannelse i kombination med jobrotation. Mens 247 fra en gros og detailhandel og 91 fra bygge og anlæg har fået udviklet deres kompetencer.

Tabellen viser samtidig, at jobrotation benyttet i forbindelse med erhvervsuddannelser især har været udbredt i en gros og detailhandelsbranchen. 28 % af alle elevforløb er indenfor den branche, og heraf har 73 % været elever under 25 år.

## *Der er noget at bygge på!*

Analysen af privat jobrotation i de nordjyske kommuner viser, at selv om der primært er etableret jobrotation i forbindelse med erhvervsuddannelser, så er der erfaringer at bygge på.

Alle kommuner har godkendt jobrotationsprojekter i private virksomheder, og der er også i alle kommuner erfaringer med jobrotation i forbindelse med efteruddannelse, som er den type jobrotation der skal etableres i fremtiden.

Jobrotation er udbredt i mange brancher – og noget overraskende også benyttet til efteruddannelse i mindre virksomheder. Der vil på den baggrund kunne findes eksempler som kan inspirere virksomheder til at benytte jobrotation i fremtiden.

Denne kvantitative undersøgelse bliver fulgt op af analyser af jobcentrenes praksis, hvor målet er at skabe viden om forskellige elementer i jobcentrenes praksis, som fremmer privat jobrotation – og i lyset af den seneste ændring af bekendtgørelsen – jobrotation baseret på efteruddannelse.

Ideen er, at jobcentre, som har relativt megen privat jobrotation baseret på efteruddannelse, kan inspirere andre jobcentre. De forskellige jobcentre har forskellige vilkår og forskellige

arbejdsmarkeder, derfor vil der ikke blive peget på én best practice, men beskrevet praksis og organisering, som kan have indflydelse på omfanget af privat jobrotation.

Praksisanalyserne vil rette sig mod følgende områder:

- Jobcentrets kontakt og service til virksomhederne, som forventes at kunne formidles inden jul
- Jobcentrets samarbejde med uddannelsesinstitutioner og faglige organisationer, forventes færdig i februar 2014
- Jobcentrets interne organisering, forventes færdig i marts/april 2014

## *Om undersøgelsen*

Undersøgelsen er baseret på jobcentrenes godkendte jobrotationsforløb. Der er medtaget jobrotation godkendt i private virksomheder i perioden 1.01.2012 til 31.05.2013. Oplysningerne er indsamlet af jobrotationskoordinatorerne ved Beskæftigelsesregion Nordjylland hen over sommeren 2013.

Samtlige jobcentre er besøgt, og data er indsamlet ud fra de muligheder, der har været i det enkelte jobcenter. Nogle steder har alt ligget i papirblanketter, mens det andre steder har været muligt at indsamle data via digitale opgørelser. Grundet persondataloven er der ikke registreret cpr-numre i dataindsamlingen, men fødselsdato og år er registreret.

Det har været forskelligt, hvilke typer oplysninger der har ligget tilgængelige. Eksempelvis er godkendelsesproceduren forskellig i de enkelte kommuner, hvilket medfører, at der er forskel på, hvordan og hvornår i forløbene det godkendte timetal er registreret i det enkelte jobcenter. Derfor har det vist sig vanskeligt at få et samlet overblik over antallet af godkendte timer.

Jobrotationskoordinatorerne gennemfører henover efteråret en praksisanalyse, der blandt andet vil komme til at berøre jobcentrenes forskelligartede praksis på jobrotationsområdet. Her vil det blive søgt belyst, hvad forskellige godkendelsesprocedurer og registrering af rotationsprojekter eventuelt betyder for det målrettede arbejde med jobrotation.

**Bilag: 5.2. Jobrotation status oktober 2013.pdf**

**Udvalg:** Det Lokale Beskæftigelsesråd
**Mødedato:** 04. december 2013 - Kl. 15:00

**Adgang:** Åben
**Bilagsnr:** 163886/13

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

## Center for arbejdsmarked

### 31-10-2013

### Antal fuldtidspersoner i jobrotation - både offentlig og privat

| | 2012 APR | 2012 MAJ | 2012 JUN | 2012 JUL | 2012 AUG | 2012 SEP | 2012 OKT | 2012 NOV | 2012 DEC | 2013 JAN | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 APR | 2013 MAJ | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AUG | 2013 SEP | 2013 OKT |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Rotationsvikar (LAB §97) | 51 | 53 | 56 | 59 | 81 | 100 | 102 | 88 | 89 | 92 | 99 | 105 | 113 | 133 | 155 | 171 | 171 | 174 | 179 |

### Kønsfordeling

| | | 2012 APR | 2012 MAJ | 2012 JUN | 2012 JUL | 2012 AUG | 2012 SEP | 2012 OKT | 2012 NOV | 2012 DEC | 2013 JAN | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 APR | 2013 MAJ | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AUG | 2013 SEP | 2013 OKT |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Rotationsvikar | Kvinde | 40 | 39 | 39 | 41 | 60 | 76 | 75 | 66 | 68 | 72 | 75 | 77 | 82 | 95 | 105 | 111 | 106 | 107 | 113 |
| Rotationsvikar | Mand | 11 | 14 | 17 | 18 | 21 | 24 | 26 | 22 | 21 | 21 | 24 | 28 | 31 | 38 | 50 | 60 | 65 | 67 | 66 |

### Aldersfordeling

| | | 2012 APR | 2012 MAJ | 2012 JUN | 2012 JUL | 2012 AUG | 2012 SEP | 2012 OKT | 2012 NOV | 2012 DEC | 2013 JAN | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 APR | 2013 MAJ | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AUG | 2013 SEP | 2013 OKT |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Rotationsvikar | 18-29 årige | 6 | 8 | 8 | 8 | 12 | 13 | 13 | 10 | 13 | 16 | 15 | 13 | 14 | 21 | 28 | 36 | 45 | 47 | 48 |
| Rotationsvikar | 30-54 årige | 37 | 39 | 40 | 43 | 58 | 69 | 71 | 60 | 58 | 59 | 65 | 70 | 77 | 88 | 102 | 110 | 104 | 109 | 114 |
| Rotationsvikar | 55- + årige | 7 | 7 | 7 | 8 | 12 | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 | 19 | 22 | 22 | 24 | 26 | 25 | 22 | 17 | 18 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

## Center for arbejdsmarked

## Fordeling af jobrotation på tilbudssteder

| | | 2013 JAN | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 APR | 2013 MAJ | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AUG | 2013 SEP | 2013 OKT |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Rotationsvikar | Foreninger, organisationer | | | | | | | | | 1 | 1 |
| Rotationsvikar | Kommunal arbejdsplads | 73 | 72 | 76 | 81 | 85 | 93 | 92 | 114 | 88 | 87 |
| Rotationsvikar | Privat arbejdsplads | 29 | 34 | 34 | 45 | 60 | 75 | 87 | 103 | 112 | 114 |
| Rotationsvikar | Regional arbejdsplads | | | | | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |

**Bilag: 6.1. Status på opbrugt dagpengeret.pdf**

**Udvalg:** Det Lokale Beskæftigelsesråd
**Mødedato:** 04. december 2013 - Kl. 15:00

**Adgang:** Åben
**Bilagsnr:** 162890/13

## Antal og andel personer med opbrugt dagpengeret fordelt på efterfølgende arbejdsmarkedsstatus

| | | | Status samme md. som dagpengeophør | |
|---|---|---|---|---|
| | | | Antal personer | Andel |
| Frederikshavn | Jan-jul 13 | I alt | 318 | 100 |
| | | Lønmodtager | 27 | 8,5 |
| | | Særlig udd.ydelse | 129 | 40,6 |
| | | Kontanthjælp | 24 | 7,5 |
| | | Sygedagpenge | 5 | 1,6 |
| | | Seniorjob | 46 | 14,5 |
| | | SU | 20 | 6,3 |
| | | Jobrotation | 3 | 0,9 |
| | | Efterløn mm. | 10 | 3,1 |
| | | Dagpenge/genoptjent dagpengeret | 12 | 3,8 |
| | | Hverken ydelse eller lønindkomst | 42 | 13,2 |
| Brønderslev | Jan-jul 13 | I alt | 151 | 100 |
| | | Lønmodtager | 16 | 10,6 |
| | | Særlig udd.ydelse | 58 | 38,4 |
| | | Kontanthjælp | 16 | 10,6 |
| | | Sygedagpenge | 4 | 2,6 |
| | | Seniorjob | 15 | 9,9 |
| | | SU | 13 | 8,6 |
| | | Jobrotation | . | 0,7 |
| | | Efterløn mm. | 8 | 5,3 |
| | | Dagpenge/genoptjent dagpengeret | . | . |
| | | Hverken ydelse eller lønindkomst | 20 | 13,2 |
| Hjørring | Jan-jul 13 | I alt | 357 | 100 |
| | | Lønmodtager | 35 | 9,8 |
| | | Særlig udd.ydelse | 150 | 42 |
| | | Kontanthjælp | 38 | 10,6 |
| | | Sygedagpenge | 14 | 3,9 |
| | | Seniorjob | 28 | 7,8 |
| | | SU | 19 | 5,3 |
| | | Jobrotation | . | . |
| | | Efterløn mm. | 5 | 1,4 |
| | | Dagpenge/genoptjent dagpengeret | 8 | 2,2 |
| | | Hverken ydelse eller lønindkomst | 60 | 16,8 |
| Jammerbugt | Jan-jul 13 | I alt | 157 | 100 |
| | | Lønmodtager | 16 | 10,2 |
| | | Særlig udd.ydelse | 74 | 47,1 |
| | | Kontanthjælp | 10 | 6,4 |
| | | Sygedagpenge | . | 0,6 |
| | | Seniorjob | 16 | 10,2 |
| | | SU | 7 | 4,5 |
| | | Jobrotation | . | 1,3 |
| | | Efterløn mm. | 3 | 1,9 |
| | | Dagpenge/genoptjent dagpengeret | 4 | 2,5 |
| | | Hverken ydelse eller lønindkomst | 24 | 15,3 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Læsø | Jan-jul 13 | I alt | 4 | 100 |
| | | Lønmodtager | . | 50 |
| | | Særlig udd.ydelse | . | . |
| | | Kontanthjælp | . | . |
| | | Sygedagpenge | . | . |
| | | Seniorjob | . | . |
| | | SU | . | . |
| | | Jobrotation | . | . |
| | | Efterløn mm. | . | . |
| | | Dagpenge/genoptjent dagpengeret | . | 25 |
| | | Hverken ydelse eller lønindkomst | . | 25 |
| Mariagerfjord | Jan-jul 13 | I alt | 137 | 100 |
| | | Lønmodtager | 20 | 14,6 |
| | | Særlig udd.ydelse | 54 | 39,4 |
| | | Kontanthjælp | 16 | 11,7 |
| | | Sygedagpenge | . | 0,7 |
| | | Seniorjob | . | 0,7 |
| | | SU | 12 | 8,8 |
| | | Jobrotation | . | . |
| | | Efterløn mm. | 4 | 2,9 |
| | | Dagpenge/genoptjent dagpengeret | . | . |
| | | Hverken ydelse eller lønindkomst | 29 | 21,2 |
| Morsø | Jan-jul 13 | I alt | 101 | 100 |
| | | Lønmodtager | 12 | 11,9 |
| | | Særlig udd.ydelse | 56 | 55,4 |
| | | Kontanthjælp | 10 | 9,9 |
| | | Sygedagpenge | . | 1 |
| | | Seniorjob | 4 | 4 |
| | | SU | 3 | 3 |
| | | Jobrotation | . | . |
| | | Efterløn mm. | . | 2 |
| | | Dagpenge/genoptjent dagpengeret | . | . |
| | | Hverken ydelse eller lønindkomst | 13 | 12,9 |
| Rebild | Jan-jul 13 | I alt | 72 | 100 |
| | | Lønmodtager | 3 | 4,2 |
| | | Særlig udd.ydelse | 39 | 54,2 |
| | | Kontanthjælp | 3 | 4,2 |
| | | Sygedagpenge | . | . |
| | | Seniorjob | 6 | 8,3 |
| | | SU | 7 | 9,7 |
| | | Jobrotation | . | 1,4 |
| | | Efterløn mm. | 3 | 4,2 |
| | | Dagpenge/genoptjent dagpengeret | . | 1,4 |
| | | Hverken ydelse eller lønindkomst | 9 | 12,5 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Thisted | Jan-jul 13 | I alt | 98 | 100 |
| | | Lønmodtager | 13 | 13,3 |
| | | Særlig udd.ydelse | 26 | 26,5 |
| | | Kontanthjælp | 15 | 15,3 |
| | | Sygedagpenge | . | 1 |
| | | Seniorjob | 6 | 6,1 |
| | | SU | 13 | 13,3 |
| | | Jobrotation | . | . |
| | | Efterløn mm. | . | 2 |
| | | Dagpenge/genoptjent dagpengeret | . | 1 |
| | | Hverken ydelse eller lønindkomst | 21 | 21,4 |
| Vesthimmerland | Jan-jul 13 | I alt | 128 | 100 |
| | | Lønmodtager | 14 | 10,9 |
| | | Særlig udd.ydelse | 56 | 43,8 |
| | | Kontanthjælp | 18 | 14,1 |
| | | Sygedagpenge | . | 1,6 |
| | | Seniorjob | 10 | 7,8 |
| | | SU | 7 | 5,5 |
| | | Jobrotation | . | . |
| | | Efterløn mm. | 3 | 2,3 |
| | | Dagpenge/genoptjent dagpengeret | . | 0,8 |
| | | Hverken ydelse eller lønindkomst | 17 | 13,3 |
| Aalborg | Jan-jul 13 | I alt | 930 | 100 |
| | | Lønmodtager | 54 | 5,8 |
| | | Særlig udd.ydelse | 448 | 48,2 |
| | | Kontanthjælp | 59 | 6,3 |
| | | Sygedagpenge | 12 | 1,3 |
| | | Seniorjob | 111 | 11,9 |
| | | SU | 57 | 6,1 |
| | | Jobrotation | 7 | 0,8 |
| | | Efterløn mm. | 38 | 4,1 |
| | | Dagpenge/genoptjent dagpengeret | 12 | 1,3 |
| | | Hverken ydelse eller lønindkomst | 132 | 14,2 |
| Hele landet | Jan-jul 13 | I alt | 23.531 | 100 |
| | | Lønmodtager | 2.116 | 9 |
| | | Særlig udd.ydelse | 10.884 | 46,3 |
| | | Kontanthjælp | 1.782 | 7,6 |
| | | Sygedagpenge | 415 | 1,8 |
| | | Seniorjob | 1.494 | 6,3 |
| | | SU | 1.468 | 6,2 |
| | | Jobrotation | 33 | 0,1 |
| | | Efterløn mm. | 708 | 3 |
| | | Dagpenge/genoptjent dagpengeret | 243 | 1 |
| | | Hverken ydelse eller lønindkomst | 4.388 | 18,6 |

Kilde: Registeret for arbejdsmarkedsstatistik (RAM), Kommunale sagsbehandlings- og økonomisystemer, AMFORA, KMD's sygedagpengeregister, KMD's register for sociale pensioner, Resultatdata, Til- og afmelderegisteret (TASS), DetailCOR, CPR-registeret, SU-registeret
Anm.: Arbejdsmarkedsstatus opgøres ugen efter afslutningen af en given dagpengeperiode. Som følge af efterregistreringer samt at ikke alle data er fuldt opdateret på opgørelsestidspunktet, vil der for specielt den seneste måned, der foreligger data for, kunne ske ændringer i opgørelsen.

**Bilag: 7.1. KL - Borgere og virksomheder i centrum.pdf**

**Udvalg:** Det Lokale Beskæftigelsesråd
**Mødedato:** 04. december 2013 - Kl. 15:00

**Adgang:** Åben
**Bilagsnr:** 162724/13

# Borgere og virksomheder i centrum

## – et udspil til en moderne beskæftigelsespolitik

**Borgere og virksomheder i centrum**
**– et udspil til en moderne beskæftigelsespolitik**

© KL
1. udgave, 1. oplag 2013

Pjecen er udarbejdet af KL
Design: Kontrapunkt
Foto: Colourbox
Sats: Kommuneforlaget A/S
Tryk: Rosendahls Schultz Grafisk
Produktion: Kommuneforlaget A/S

Produktionsnr. 830060-pdf

KL
Weidekampsgade 10
2300 København S
Tlf. 33 70 33 70
kl@kl.dk
www.kl.dk

# Forord

Det fleksible danske arbejdsmarked har gennem mange år høstet stor international anerkendelse.

Danske virksomheder har adgang til kvalificeret arbejdskraft, og de kan forholdsvis nemt hyre og fyre medarbejdere. Det kan virksomhederne, fordi den danske arbejdsmarkedsmodel har et fintmasket socialt sikkerhedsnet og en aktiv beskæftigelsespolitik.

Den aktive beskæftigelsespolitik i Danmark er grundlæggende en succes, men den er ikke moderne. Vi skal have forenklet reglerne, moderniseret styringen og vise tillid til de ansatte. Det vil gøre indsatsen mere effektiv.

En ny og moderne beskæftigelsesindsats skal bringe jobcentrene tættere på virksomhederne og give de ledige større ansvar og opkvalificere dem mod virksomhedernes behov.

En moderne beskæftigelsesindsats skal værne om de ting, der allerede virker. Det gælder kontakten med de ledige, de historisk mange aktiveringer på virksomhederne og de målrettede uddannelsesforløb. Det gælder også den helhedsorienterede indsats i kommunerne, der bygger borgere op, så de har ressourcer til at komme ud på en arbejdsplads. Det er kun kommunen, som kan levere en helhedsorienteret indsats med borgeren i centrum.

Der skal ikke ændres grundlæggende ved redskaberne i beskæftigelsesindsatsen eller organiseringen af området. Men redskaberne og rammerne for kommunernes indsats skal i høj grad gøres mere smidige.

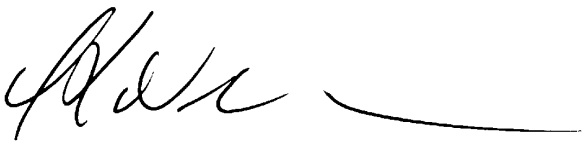
Vi kan få mere ud af pengene i beskæftigelsesindsatsen ved at give de mange engagerede medarbejdere større frihed til at tilrettelægge den indsats, der gør en forskel for den enkelte. Det er langt bedre end standardløsninger, der er så detaljeret beskrevet i lovgivningen, at borgerne ikke kan forstå dem.

Friheden skal gives inden for nogle overskuelige regler, klare nationale mål og med stærke incitamenter. Der skal ikke herske nogen tvivl om, at kommunalpolitikerne er klar til at påtage sig ansvaret og forvalte denne frihed med borgeren og virksomheden i centrum.

KL vil med dette udspil opfordre til, at Folketingets partier gennemfører en modernisering af beskæftigelsesindsatsen, der gør den aktive beskæftigelsesindsats mere effektiv.

God læselyst!

Erik Nielsen



Kristian Wendelboe

# Beskæftigelsesindsatsens kerneopgaver

Beskæftigelsesindsatsens mission er at understøtte et fleksibelt arbejdsmarked, hvor virksomhederne får den nødvendige arbejdskraft, og hvor borgerne kommer hurtigst muligt i arbejde eller uddannelse.

Kommunernes indsats skal understøtte missionen ved at skabe hurtige og effektive match mellem ledige og virksomheder i de tilfælde, hvor jobmarkedet ikke fungerer. Jobcentrenes succes skal derfor ikke måles på, at de formidler så mange job som muligt.

Jobcentrenes succes skal derimod måles på, om de effektivt kan hjælpe udvalgte grupper af ledige i beskæftigelse – vel at mærke de grupper, som ikke af sig selv hurtigt finder arbejde.

Det sker ved at have en god og bred kontakt til virksomhederne. Det sker også ved, at de ledige er motiverede, tager ansvar for egen situation og vedligeholder deres kompetencer gennem aktivering på virksomhederne, i uddannelsesforløb eller i indsatser, der udvikler mere uformelle kompetencer.

Den konkrete indsats, afhænger fuldstændig af virksomhedernes ønsker og de lediges behov. Når ledige henvender sig i jobcentret, skal de have svar på, om der er behov for et uddannelsestilbud, en aktivering eller anden hjælp til at finde vejen ud på arbejdsmarkedet igen.

**Vidste du, at ...**

"Den meget passive orientering af arbejdsmarkedspolitikken under tidligere perioder med høj ledighed viste sig at være problematisk, og reorienteringen af arbejdsmarkedspolitikken i en mere aktiv retning med fokus på jobsøgning og beskæftigelse har været afgørende for faldet i ledigheden. Det er derfor vigtigt at bevare det aktive fokus i de tilpasninger, der skal ske i arbejdsmarkedspolitikken."

Kilde: Torben M. Andersen og Michael Svarer "Konjunkturafhængig arbejdsmarkedspolitik", notat til Arbejdsmarkedskommissionen

Det gode jobcenter er i stand til at skabe et effektivt match mellem behov og indsats. Det er til gavn for både den ledige og for den offentlige økonomi.

## Beskæftigelsesindsatsen kan ikke stå alene

Beskæftigelsesindsatsen skal tænkes sammen med erhvervsstrategier og uddannelsespolitik nationalt og lokalt, så arbejdsstyrken har de kvalifikationer virksomhederne efterspørger nu og i fremtiden.

Beskæftigelsesindsatsen skal også koordineres tæt med de andre indsatser, som kommunerne leverer over for borgeren, fx de sociale indsatser, sundhedstilbud, familiestøtte, uddannelsesvejledning, mv.

Beskæftigelsesområdet er komplekst. Virksomhedernes behov ændrer sig hurtigt. Kravene på det danske arbejdsmarked er høje. Og mange ledige mangler enten faglige eller sociale kompetencer og en del har tillige sammensatte problemer. Kommunerne kan ikke løfte opgaven alene.

Folketingets partier, arbejdsmarkedets parter, uddannelsesinstitutioner, virksomheder og mange andre må tage et fælles ansvar for at holde fokus på kerneopgaverne i beskæftigelsesindsatsen.

**KL vil opfordre til, at**

- Folketingets partier og arbejdsmarkedets parter sammen forpligter sig til at bakke op om en effektiv beskæftigelsesindsats, så Danmark også i fremtiden har et fleksibelt arbejdsmarked.

# Lediges ansvar og ejerskab

Grundlaget for velfærdssamfundet er, at alle, der er i stand til det, skal bidrage til fællesskabet gennem en aktiv indsats på arbejdsmarkedet. Alt andet vil undergrave de økonomiske forudsætninger for det velfærdssamfund, vi kender i dag. Derfor skal beskæftigelsespolitikken bygge på, at alle borgere i udgangspunktet er ansvarlige for at forsørge sig selv og deres familie.

Heldigvis vil langt de fleste danskere også gerne bidrage og have et arbejde. Men der er alligevel en uheldig tendens til, at flere danskere synes, at det er lige så godt at være på offentlig forsørgelse som at tjene sine egne penge.

Vi må gøre op med den holdning, som bl.a. giver sig udslag i, at det

på nogle områder af arbejdsmarkedet i praksis er svært at rekruttere dansk arbejdskraft.

Det er hævet over enhver tvivl, at alle ledige skal stå til rådighed for arbejdsmarkedet.

### Borgerens motivation

Den enkeltes motivation og tro på egne evner er ofte helt afgørende for, om borgeren kommer i arbejde. Beskæftigelsesindsatsen skal tilrettelægges, så den understøtter den lediges motivation, ejerskab og ansvar. Mange kommuner har de seneste par år netop arbejdet helt systematisk med at have fokus på motivation og coaching af de ledige.

Stærke ledige skal selv tage ansvar for deres jobsøgning. Og det skal understøttes af adgang til relevante digitale værktøjer, eksempelvis afklarings- og jobsøgningsfaciliteter, mødebooking mv. Heldigvis finder langt de fleste ledige hurtigt selv et job. Kommunerne skal hurtigt, konsekvent og effektivt screene, hvilke ledige der har behov for ekstra hjælp for at komme hurtigt tilbage i job. Det vil forebygge langtidsledighed.

Kommunerne kan ikke løse opgaven alene. A-kasserne skal spille med i dialogen med deres medlemmer, så relevante ledige tidligt får hjælp til fx brancheskift eller til at afhjælpe sociale problemer.

**Vidste du, at ...**

Der er stor forskel på, hvor stor en andel af medlemmerne, som de enkelte a-kasser sanktionerer. Nogle A-kasser sanktionerer under 1 pct. af deres medlemmer, mens andre A-kasser sanktionerer over 6 pct. af deres medlemmer.

Kilde: Jobindsats.dk

**Vidste du, at ...**

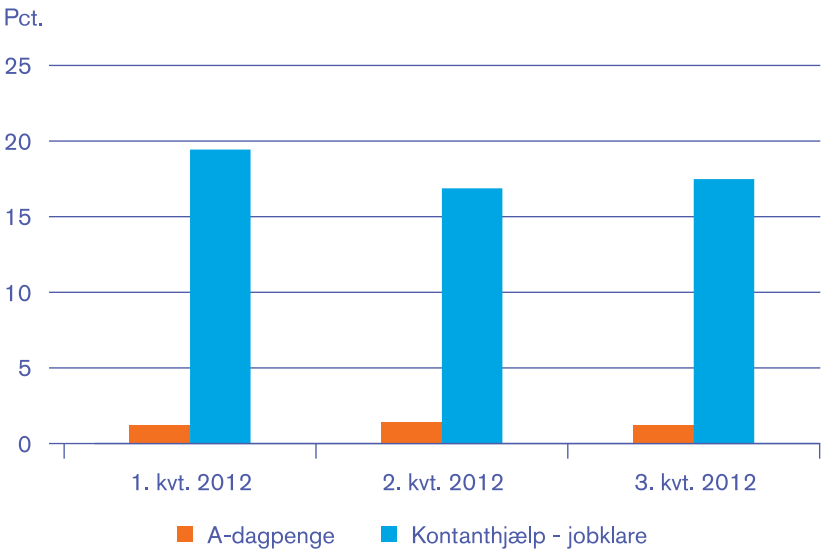
En netop offentliggjort analyse i Momentum viser, at 27 pct. af danskerne er meget enige i, at de hellere vil klare sig selv end bede det offentlige om hjælp, selvom de har ret til den. Dette tal var i 1995 57 pct.

Kilde: Momentum, nr. 12, august 2013

**Vidste du, at ...**

Kommunerne sanktionerer langt flere jobklare kontanthjælpsmodtagere end a-kasserne sanktionerer forsikrede ledige. Kommunerne sanktionerede i 3. kvartal 2012 i gennemsnit 17,5 pct. af de jobklare kontanthjælpsmodtagere, mens a-kasserne kun sanktionerede 1,3 pct. af de forsikrede ledige.

**Figur 1: Andel sanktionerede ledige**




Kilde: jobindsats.dk

### Seniorjob ændres

Det vil være en naturlig konsekvens af, at alle borgere har pligt til at forsørge sig selv, at seniorjobordningen grundlæggende ændres, så den får et væsentligt mindre omfang. Kommunerne har vanskeligt ved at finde egnede seniorjobs og oplever det som et problem, at en del ledige, der er berettiget til seniorjob, ikke er i stand til at varetage et ordinært arbejde. Det vil bl.a. være oplagt, at staten og regionerne også bliver forpligtet til at oprette seniorjobs.

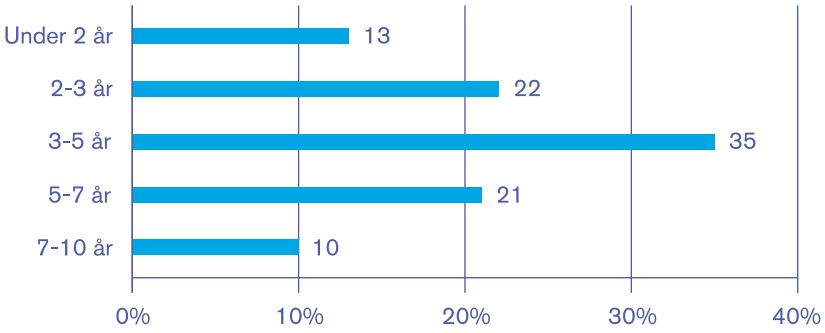
### Vidste du, at ...

Mange kommuner arbejder målrettet med, at samtalerne med de ledige sker med udgangspunkt i anerkendende og coachende samtaleteknikker, der bemyndiger borgeren.

### Vidste du, at ...

31 pct. – svarende til ca. 15.000 personer – af de akutledige har været på overførselsindkomst som dagpenge, sygedagpenge og kontanthjælp i mindst 5 af de seneste 10 år. Heraf har 10 pct. – svarende til ca. 5.000 personer – været på offentlig forsørgelse i mindst 7 af de seneste 10 år. Med andre ord er der maksimalt tre år, hvor de har forsørget sig selv.

**Figur 2: Andel af de seneste 10 år, hvor de akutledige har været på overførslsindkomster (pct.)**




Note: Overførselsindkomster inkluderer stort set alle typer (f.eks. dagpenge, kontanthjælp og sygedagpenge), men ikke førtidspension, folkepension og SU.
Kilde: KL's Analyseenhed på baggrund af Danmatks statisks forskerservice

**KL vil opfordre til, at**

- der frigives ressourcer fra indsatsen over for stærke borgere, som godt kan selv, til indsatsen over for borgere med større behov, fx ved at reducere krav til samtaler og aktivering med stærke borgere,
- der udvikles forskningsbaserede screeningsredskaber til at understøtte vurderingen af, hvilke ledige der risikerer at blive langtidsledige,
- sanktionerne over for forsikrede ledige skærpes,
- uforklarlige forskelle i a-kassernes rådighedsvurderinger kulegraves,
- kommunerne har fokus på at motivere og coache den enkelte til at tage ansvar for egen situation,
- der udvikles digitale selvbetjeningsløsninger, som i praksis understøtter den lediges eget ansvar,
- seniorjobordningen ændres.

# Tættere på virksomhederne

Jobcentrene har allerede i dag en god kontakt med mange virksomheder. Mere end halvdelen af alle virksomheder med mindst 10 ansatte har i dag en ledig i praktik eller løntilskud. Og de seneste år er der sket en meget positiv udvikling i antallet af virksomheder, som jobcentrene samarbejder med.

Men der er potentiale for en endnu tættere kontakt. Jobcentrene skal bruge flere ressourcer på kontakten med virksomhederne – både fordi det vil give bedre service til flere virksomheder, og fordi aktive tilbud på virksomhederne er det bedste redskab til at få ledige i job. En lang række undersøgelser har vist, at den virksomhedsrettede aktiveringsindsats er den mest effektive.

**Vidste du, at ...**
København Erhvervs Service i Københavns Kommune har etableret et uddannelsesforløb for akademikere. "Vækstakademiker" fokuserer på virksomhedernes behov og deres muligheder for vækst ved at hjælpe dem med at realisere deres vækstpotentiale gennem ansættelse af ledige akademikere. Projektet består dels af rådgivning om vækst til små og mellemstore virksomheder og dels af fire ugers kursus for ledige akademikere, hvor de får oplæring i at arbejde i en privat virksomhed.

Læs mere i KL's eksempelsamling: God praksis i kommunerne – eksempler på samspil mellem beskæftigelse og erhverv på kl.dk/beskaeftigelse

**Vidste du, at ...**
De lokale beskæftigelsesråd i Brønderslev, Hjørring og Frederikshavn kommuner i fællesskab har igangsat et stort projekt omkring formidling af jobs i Norge, hvor der er mangel på arbejdskraft inden for områder, hvor der er overskud af arbejdskraft i Nordjylland. Projektet er forankret i de tre kommuners jobcentre i samarbejde med kommunernes erhvervskontorer.

Læs mere i KL's eksempelsamling: God praksis i kommunerne – eksempler på samspil mellem beskæftigelse og erhverv på kl.dk/beskaeftigelse

Jobcentrene skal særligt tættere på virksomheder, der har vanskeligt ved at rekruttere arbejdskraft og virksomheder inden for brancher, hvor der forventes et større behov for arbejdskraft i fremtiden, fx ved større offentlige anlægsarbejder. Kommunernes strategi for kontakten med virksomhederne skal derfor afspejle, hvor arbejdsmarkedet ikke fungerer af sig selv.

Jobcentrene skal derimod ikke ind og overtage rekrutteringer, der i dag finder sted på det velfungerende jobmarked. Jo flere personer der skifter job uden kontakt til jobcentret, des mere effektivt fungerer vores arbejdsmarked. De offentlige midler skal anvendes der, hvor jobmarkedet ikke fungerer.

Jobcentrenes succes skal ikke måles på, at de formidler så mange jobs som muligt. Den skal måles på, at de gør en forskel for de virksomheder, der har vanskeligt at rekruttere arbejdskraft. Og derfor er det heller ikke et problem i sig selv, at jobcentrene kun er involveret i 6-7 pct. af rekutteringerne på arbejdsmarkedet.

## Virksomhedernes ansvar

For at jobcentrene kan vide, hvor jobmarkedet ikke fungerer, må virksomhederne slå ledige jobs op – gerne på jobnet.dk, så de er tilgængelige for alle.

Jobcentrene bliver løbende kritiseret, fordi virksomhederne ikke kan rekruttere arbejdskraft. I langt de fleste tilfælde har virksomheden slet ikke slået jobbet op. Og som oftest har virksomheden heller ikke henvendt sig til jobcentret for at spørge om hjælp. Virksomhederne har også selv et ansvar for at være opsøgende i forhold til deres rekrutteringsbehov.

### Virksomhedernes behov

Jobcentrenes kontakt til virksomhederne skal i højere grad end i dag tage udgangspunkt i virksomhedernes behov.

Langt de fleste kommuner har allerede i dag et serviceberedskab over for virksomhederne. Det bliver nu et krav i forbindelse med kontanthjælpsreformen. Men serviceberedskabet skal ikke kun vente på, at virksomhederne henvender sig. Det skal også aktivt opsøge relevante virksomheder.

Kommunernes samarbejde med virksomhederne har mange facetter og omfatter bl.a. også myndighedsopgaver inden for teknik og miljø, støtte til iværksættere og generel erhvervsservice. Beskæftigelsesindsatsen skal kunne indgå i et samspil med disse opgaver, så virksomhederne oplever, at de offentlige opgaver er tænkt sammen.

Kontakten til virksomhederne skal indgå som en integreret del af kommunens virke i almindelig-

”Kommunerne har i stigende grad fået øjnene op for, at virksomheder og kommuner har en fælles interesse i et godt og velfungerende lokalt erhvervsklima.”

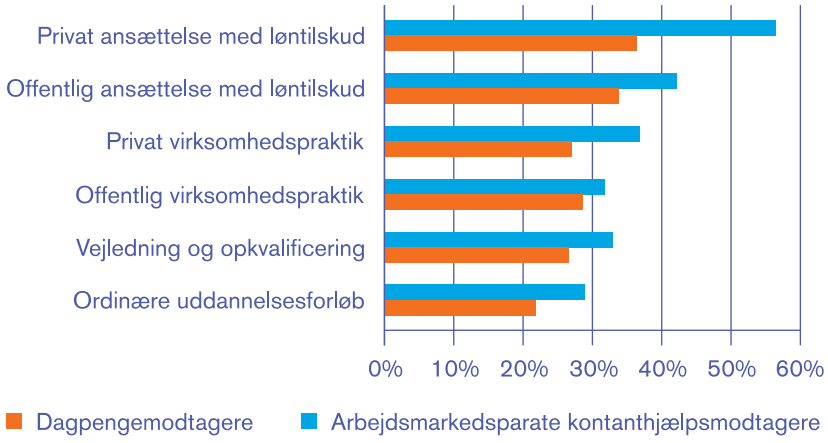
Adm. direktør Karsten Dybvad, DI i forbindelse med DI's årlige erhvervsklimaundersøgelse, september 2013.

### Vidste du, at ...

Aktivering i virksomhederne entydigt har den bedste effekt. 57 pct. af dagpengemodtagerne, som har været i privat løntilskud, er selvforsørgende seks måneder efter endt forløb.

Til sammenligning er kun 29 pct. af dagpengemodtagerne, der har været i ordinære uddannelsesforløb, selvforsørgende seks måneder efter endt forløb. *Jf. figur 3.*

**Figur 3: Andel i beskæftigelse 6 mdr. efter endt forløb, 2012**




Kilde: Jobindsats.dk

hed og jobcentret i særdeleshed. Kommuner med gode resultater er bl.a. kendetegnet ved, at der er et virkelig godt samarbejde mellem de virksomhedskonsulenter, som er ude i virksomhederne og de sagsbehandlere, der har kontakten med borgerne. Det styrker muligheden for at etablere et godt match mellem borger og virksomhed. Det sikrer også en forventningsafstemning om borgerens kompetencer.

Behovet for at integrere virksomhedskontakten i jobcentrets arbejde betyder også, at kontakten til virksomhederne skal være integreret i jobcentrene. Det er urealistisk at tro, at beskæftigelsesregionerne kan koordinere opgaven, så det fører til flere gode match mellem ledige og virksomheder, sådan som der også foregives i kontanthjælpsreformen. Det fører blot til mere bureaukrati og forvirring for virksomhederne, som allerede i dag har kontakt til jobcentrene.

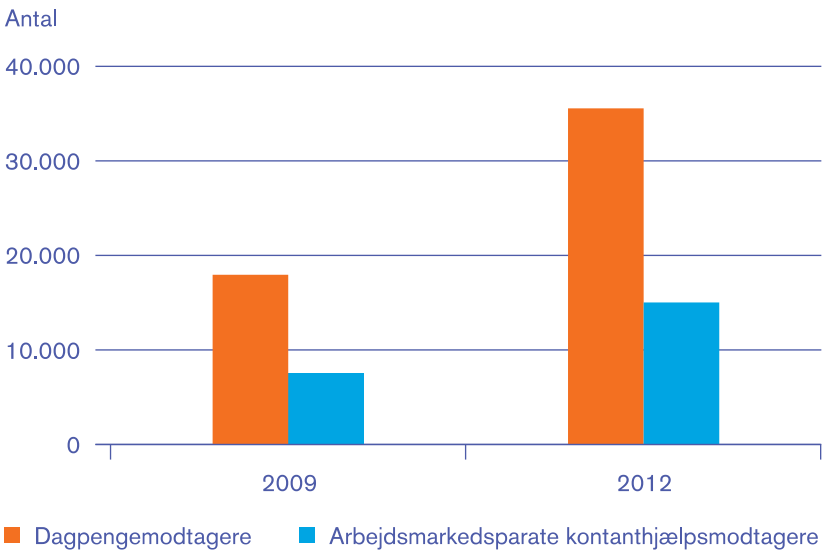
### Tværkommunalt samarbejde

Til gengæld kan der være et potentiale i et tættere samarbejde på tværs af kommuner om kontakten til særligt større virksomheder, der har medarbejdere fra mange kommuner, fx i forhold til fastholdelse af medarbejdere på virksomheden. Der kan også være behov for et samarbejde mellem jobcentrene om indsatsen over for ledige i brancher med særlige behov, fx off-shore-industrien.

Endelig er der behov for at udvikle digitale løsninger, der i højere grad sikrer indsigt i og viden om virksomhedernes behov og arbejdsmarkedets struktur og som understøtter samspil med virksomhederne på tværs af kommunegrænser.

**Vidste du, at ...**
Antallet af arbejdssteder, der har haft ledige i virksomhedsrettede tilbud, er fordoblet fra 2009 til 2012. Antallet af virksomheder med dagpengemodtagere i tilbud er steget fra 18.021 i 2009 til 35.480 i 2012. I samme periode er antallet af virksomheder med arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere steget fra 7.539 til 15.079, *jf. figur 4.*

**Figur 4: Antal arbejdssteder, der har haft ledige i virksomhedsrettede forløb**




Kilde: Jobindsats.dk
Anm.: Antallet af arbejdssteder er summen af arbejdssteder, som har haft enten forsikrede ledige eller arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere ansat med løntilskud eller i virksomhedspraktik. Således kan en virksomhed godt optræde to gange.

**Vidste du, at ...**
Kommunerne omkring København har et fælles telefonnummer (70 80 80 55), som virksomhederne kan ringe på, hvis de vil i kontakt med kommunernes jobcentre.

**KL vil opfordre til, at**

- den virksomhedsrettede indsats fortsat udgør krumtappen i beskæftigelsesindsatsen, så virksomhedskontakten sætter dagsordenen for jobcentrenes virke,
- kommunerne har en serviceorienteret tilgang med fokus på virksomhedernes behov, én indgang, stor tilgængelighed og kort responstid,
- virksomhederne i højere grad synliggør alle job,
- jobnet.dk i højere grad understøtter rekruttering frem for fokus på kontrol af de ledige,
- arbejdsmarkedsbalancen, der overvåger virksomhedernes behov for arbejdskraft, bliver et mere praktisk anvendeligt redskab for jobcentrene,
- der sker en markant afbureaukratisering af jobcentrenes samspil med virksomhederne, herunder en konsekvent digitalisering af nødvendig udveksling af oplysninger,
- kommunerne i fællesskab koordinerer virksomhedsindsatsen, hvor virksomhedernes behov tilsiger det.

# Uddannelse med jobfokus

En højtuddannet arbejdsstyrke er afgørende for Danmarks konkurrenceevne. Uddannelse har også stor betydning for den enkelte borgers livschancer ikke kun i forhold til arbejde, men også i forhold til økonomi, sundhed, mv.

KL støtter regeringens ambitiøse målsætninger om, at 95 pct. af de unge skal have en ungdomsuddannelse, og at 60 pct. skal tage en videregående uddannelse. Kommunerne arbejder intenst og med gode resultater for at opfylde målsætningerne.

**Vidste du, at ...**
Varde Kommune på kort tid fik lagt en plan for, hvordan man kunne skaffe jobs til de medarbejdere, der stod til at miste jobbet, da Vestas meddelte, at de ville lukke fabrikken i Varde i 2012. Kommunens jobcenter indgik i et tæt samarbejde med a-kasser og uddannelsesinstitutioner om omskoling af medarbejderne. Midt i processen lykkedes det at få en ny stor vindmølleproducent, Titan Wind Energy, til at overtage bygningerne fra Vestas, så pludselig stod man i den omvendte situation og manglede kvalificeret arbejdskraft. Den udfordring blev løst i et tæt samarbejde med jobcentre i Billund, Vejen, Esbjerg, Ringkøbing-Skjern, Kerteminde og Odense kommuner.

Læs mere i KL's eksempelsamling: God praksis i kommunerne – eksempler på samspil mellem beskæftigelse og erhverv på kl.dk/beskaeftigelse

Den bedste måde at hæve uddannelsesniveauet på er – som udgangspunkt – gennem det ordinære uddannelsessystem og på ordinære vilkår (SU, elevløn el. lign.). Det har bl.a. de fordele, at ordinær uddannelse giver anerkendte kompetencer, og at alle borgere har de samme økonomiske incitamenter til at uddanne sig. Det må som hovedregel ikke være væsentligt mere fordelagtigt at uddanne sig under ledighed end i andre faser af ens liv.

Imidlertid ændrer arbejdsmarkedet sig voldsomt i disse år, hvor de ufaglærte arbejdspladser

**Vidste du, at ...**
Aarhus Kommune i samarbejde med 10 andre kommuner, entreprenører, a-kasser og uddannelsesinstitutioner koordinerer formidlingen af arbejdskraft til en række store byggeprojekter omkring Aarhus. De ti kommuners jobcentre screener relevante ledige til en fælles emnebank med ledige, der har kompetencer eller kan opkvalificeres til at arbejde inden for bygge og anlæg. Entreprenørerne bidrager med viden om de kommende behov for arbejdskraft, uddannelsesinstitionerne med relevante uddannelsesforløb og a-kasserne med vejledning til de ledige og viden om deres kompetencer.

Læs mere i KL's eksempelsamling: God praksis i kommunerne – eksempler på samspil mellem beskæftigelse og erhverv på kl.dk/beskaeftigelse

**Vidste du, at ...**
En analyse af behovet for arbejdskraft frem mod 2020 viser, at der til den tid vil mangle i størrelsesorden 180.000 personer med en videregående uddannelse og 35.000 ufaglærte. Samtidig vil der være 100.000 ledige ufaglærte og 80.000 ledige med en gymnasial uddannelse, som virksomhederne ikke vil efterspørge.

Kilde: AE-Rådet

**Vidste du, at ...**
Horsens Kommune har et tæt samarbejde med Danish Crown omkring opkvalificering af ledige, så de har kompetencerne til at indgå i vikarkorpset på Danish Crown. Jobcentret udvælger relevante ledige, der får et fire ugers AMU-kursus inden for fødevarer og hygiejne; ligesom de ledige kommer på besøg på virksomheden inden de starter som vikar. I sommeren 2013 blev 44 borgere fra Horsens og omegn ansat som vikarer. Det er typisk jobs, som tidligere ville være gået til udenlandske ansatte. Virksomheden forventer at fastansætte 1/3 af vikarerne.

Læs mere i KL's eksempelsamling: God praksis i kommunerne – eksempler på samspil mellem beskæftigelse og erhverv på kl.dk/beskaeftigelse

under krisen er forsvundet med lynets hast. De ufaglærte jobs kommer ikke tilbage. Derfor står vi nu med en gruppe ledige, der af forskellige årsager enten slet ikke har nogen uddannelse eller har forældede kompetencer.

Denne afgrænsede gruppe ledige skal have ret til ordinær uddannelse på dobbelt SU-takst i en periode på 12 måneder. Ledige, der ønsker uddannelse på disse

vilkår, skal søge optagelse i det ordinære uddannelsessystem og have udbetalt dobbelt SU under uddannelsen.

### Uddannelse i beskæftigelsessystemet

Kommunerne skal også kunne bevilge uddannelse i beskæftigelsessystemet, fordi kortere uddannelsesforløb for nogle kan være et effektivt middel på vejen til beskæftigelse. Igen er ufaglærte og ledige med forældede uddannelser blandt de vigtigste målgrupper.

Men uddannelse i beskæftigelsessystemet skal bruges med omtanke. Det skal være målrettet mod virksomhedernes behov, så ledige ikke blot uddanner sig til ny ledighed. Det er at foretrække at koble uddannelsesforløb med konkrete jobs. Det giver den største effekt og medvirker til at motivere den del af de ufaglærte, der ikke er voldsomt motiverede for et uddannelsesforløb.

For nogle grupper af ledige er uddannelse ikke det rigtige værktøj. Forskningen viser, at der i gennemsnittet ikke er positiv effekt af uddannelse. I nogle tilfælde fastholder uddannelse ligefrem borgere i ledighed, fordi der ikke søges arbejde under uddannelsen.

Kommunerne skal have ret til at vurdere, hvilke ledige der skal have tilbud om uddannelse i beskæftigelsessystemet. På den måde kan kommunen sikre, at uddannelse bliver bevilget til ledige, hvor der er berettiget forventning om, at uddannelsen fører til job. Kommunen skal have frihed til selv at beslutte, hvor længe uddannelsesforløbene skal vare.

Lediges ret til seks-ugers-selvvalgt uddannelse skal helt afskaffes. Ressourcerne i ordningen fører – trods de seneste justeringer – ikke i tilstrækkeligt omfang til beskæftigelse. Tværtimod er ordningen et eksempel på, at ledige med lange ordinære uddannelser ikke nødvendigvis kommer tættere på et job, hvis de får mere uddannelse i beskæftigelsessystemet.

**Vidste du, at ...**

En analyse af ordinær uddannelsesaktivering viser, at uddannelsesaktivering i gennemsnit giver et samfundsøkonomisk underskud på 80.000 kr. pr. forløb. Det skyldes, at uddannelsesaktivering er relativt dyrt, og at der i gennemsnit ikke er positive effekter på fremtidig beskæftigelse.

Kilde: Jespersen m.fl. (2008), Costs and Benefits of Danish Active Labour Market Programmes, Labour Economics, vol. 15, s. 859-884.

**KL vil opfordre til, at**

- uddannelse som hovedregel sker i det ordinære uddannelsessystem på ordinære økonomiske vilkår,
- ufaglærte og ledige med forældede uddannelser over 30 år skal kunne tage ordinær uddannelse på dobbelt SU i en periode på op til 12 måneder,
- kortere opkvalificeringstilbud, som fx AMU-kurser, fortrinsvis målrettes områder, hvor der er gode muligheder for fremtidig beskæftigelse,
- retten til seks ugers selvvalgt uddannelse afskaffes, da den i flere tilfælde har en direkte negativ effekt,
- kommunerne har ret til at beslutte, hvor længe et uddannelsesforløb skal vare.

# Aktivering der gør forskel

Aktivering skal bidrage til, at den enkelte ledige kommer i job. Det kan basalt set ske på to måder.

Den ene måde er ved at forbedre kompetencerne ikke mindst hos ledige med andre problemer end ledighed. En del i denne store gruppe ledige mangler basale faglige og sociale kompetencer. De er ikke i nærheden af hverken et job eller en virksomhedspraktik, hvis ikke der først bliver taget hånd om disse udfordringer. For denne gruppe kan aktivering være det afgørende element for at få vedkommende ind på en virksomhed.

Det har været svært at få dokumenteret effekterne af aktivering tydeligt i landsdækkende undersøgelser. Kommunerne har imidlertid ofte selv klare indikationer på, at tilbuddene virker. Kommunerne skal dog blive endnu bedre til at vurdere effekten af deres aktiveringstilbud.

Den anden måde, hvor aktivering kan bidrage til at ledige kommer i job, er ved at motivere til at tage et job. For stærke ledige kan alene udsigten til aktivering motivere den enkelte til at tage et job.

Den såkaldte motivationseffekt er dokumenteret i talrige analyser. Aktivering er indimellem udskældt. Men man skal holde sig for øje, at det i nogle tilfælde er meningen, at aktiveringen skal motivere den ledige til at tage et ordinært job, som vedkommende ellers ikke ville have taget.

Det skal understreges, at det vel at mærke kun er ledige med reelle motivationsproblemer, der skal have aktiveringstilbud, som primært skal motivere dem til at tage et job. Derfor var det også uheldigt, at kommunernes økonomiske incitamenter tidligere tilskyndede kommunerne til at aktivere flest muligt borgere. Det understreger med al tydelighed, at kommunernes økonomiske incitamenter skal understøtte, at kommunerne kan visitere borgeren til den mest effektive indsats.

**Vidste du, at ...**

1 Aktivering generelt har en motivationseffekt – udsigten til aktivering får ledige i job.
2 Private løntilskud forbedrer de lediges jobchancer og forkorter den samlede ledighedsperiode. Effekten er størst for personer uden kompetencegivende uddannelse.
3 Privat virksomhedspraktik forbedrer de lediges jobchancer, og forkorter den samlede ledighedsperiode.
4 Både offentlige og private løntilskud forbedrer ikke-arbejdsmarkedsparate lediges jobchancer og forkorter ledigheden.
5 Gennemsnitligt har ordinær uddannelse ingen effekt, men det dækker over store individuelle forskelle.

**KL vil opfordre til, at**

- kommunerne får frie rammer til at tilrettelægge den aktivering, der vurderes at være mest effektiv til at få ledige i job,
- de nuværende aktiveringsredskaber fastholdes, herunder at der reelt er økonomi til at iværksætte en indsats,
- der måles systematisk på effekten af aktivering.

# Bedre rammer for indsatsen

Den altoverskyggende barriere for en mere effektiv beskæftigelsesindsats er de bureaukratiske regler og proceskrav, der martrer jobcentrene, så medarbejderne på nu snart ottende år må bruge ¾ af tiden foran computeren.

Det er på høje tid, at Folketinget tager livtag med regeljunglen, så medarbejderne på jobcentrene kan bruge mere tid sammen med de ledige og virksomhederne. Desværre bidrager hver ny reform af området til at gøre området endnu mere uoverskueligt. Senest har kontanthjælpsreformen – trods alle gode intentioner – bidraget til at komplicere lovgivningen yderligere.

**Vidste du, at ...**
Vi med kontanthjælpsreformen er oppe på 13 målgrupper i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Til hver målgruppe er knyttet detaljerede krav om samtalefrekvens, aktiveringstidspunkt, aktiveringslængde og indhold, mv.

Beskæftigelsesområdet trænger til en tillidsreform. Medarbejderne skal have frihed til at tilrettelægge den indsats, der er mest effektiv for den enkelte borger. Selvfølgelig med udgangspunkt i viden om, hvad der virker. Kommunerne har ingen interesse i at bruge ressourcer på indsatser, som ikke virker.

### Økonomisk incitamenter

Kommunerne har allerede i dag et stærkt økonomisk incitament til at få flest mulige borgere fra offentlig forsørgelse til at blive aktive skatteborgere. Incitamenterne kan blive endnu stærkere, hvis refusionssystemet i højere grad understøtter, at borgerne ikke er på langvarig offentlig forsørgelse.

Udgangspunktet kan være Arbejdsmarkedskommissionens model, der bygger på, at kommunerne får høj refusion i starten af ledighedsforløbet, mens refusionen aftrappes over tid. Det skal dog kunne ske på en måde, så alle kommuner er økonomisk bæredygtige. Kommunerne er også klar til at leve op til klare nationale mål.

**Vidste du, at ...**

Fordelene ved kommunal forankring er:

- Nærhed til borgeren og kendskab til lokale behov
- Helhedsorienteret indsats
- Direkte demokratisk kontrol
- Sammenhæng mellem ansvar og beslutningskompetence

**Vidste du, at ...**

Der er stor økonomisk fordel ved at flytte en borger fra forsørgelse til arbejde. Nedenfor kan man se den samfundsøkonomiske fordel ved at flytte en borger fra forsørgelse til arbejde for forskellige grupper.

**Tabel 1**

| | Økonomisk fordel (i kr.) |
|---|---|
| Fra gennemsnits overførselsindkomst til ordinær beskæftigelse | 271.966 |
| Fra kontanthjælp til beskæftigelse med lav løn | 202.880 |
| Fra dagpenge til deltidsbeskæftigelse med supplerende dagpenge | 182.250 |

Kilde: Baggrundsdokumentation til Arbejdsmarkedskommissionens notat: Mere velfærd kræver mere arbejde

Anm: For alle grupperne er antaget, at det er enlige uden børn og bor i lejebolig.

### Lokalt ejerskab

Forudsætning for stærkere incitamenter og klare mål er en sanering af området, som giver bedre muligheder for at tilpasse indsatsen til de lokale behov. Det forbedrer også rammerne for det lokalpolitiske ejerskab, som har stor betydning for kommunernes resultater.

Der er behov for at styrke ejerskabet lokalt blandt arbejdsmarkedets parter i de lokale beskæftigelsesråd – bl.a. ved at der er økonomiske midler til deres virke. Der skal gives mulighed for, at flere kommuner sammen kan danne ét fælles lokalt beskæftigelsesråd.

Der forekommer i dag dobbeltarbejde mellem jobcentre og a-kasser. Det bør minimeres gennem godt lokalt samarbejde. Kommuner og a-kasser skal lokalt have mere fleksible rammer for at indgå aftaler om at løse hinandens opgaver.

### Kompetencer og arbejdsro

Det er ikke nok at ændre på love og regler. En reform af beskæftigelsesindsatsen skal – med inspiration i folkeskolereformen – følges op med kompetenceudvikling til ledere og medarbejdere. I sidste ende er det deres engagement og kompetencer, der skal gøre en forskel for borgere og virksomheder.

Der er stort potentiale ved yderligere og bedre digitalisering. En

ny generation forretnings-it på beskæftigelsesområdet skal i langt højere grad understøtter kerneopgaven med at bistå ledige med at komme i arbejde og virksomheder med arbejdskraft. Øget digitalisering skal effektivisere arbejdsgangene og – vigtigst – understøtte konsekvent resultatfokus i indsatsen.

Jobcentrene er allerede i gang med at gennemføre reformen af førtidspension og fleksjob. Og skal efter nytår i gang med at implementere kontanthjælpsreformen.

Efter en reform er der behov for politisk ro om jobcentrene, der i forvejen er i gang med at gennemføre den lange række af reformer. Jobcentrene behøver ganske enkelt arbejdsro til at implementere en ny og moderne beskæftigelsesindsats. Medmindre uforudsete begivenheder såsom ændrede konjunkturer tilsiger noget andet, bør jobcentrene friholdes fra nye reformer i nogle år.

Du kan finde flere gode eksempler og fakta om KL's beskæftigelsespolitik på kl.dk/beskaeftigelsespolitik:

- God praksis i kommunerne – eksempler på samspil mellem beskæftigelse og erhverv
- Fakta om kommunernes virksomhedsrettede indsats

**KL vil opfordre til, at**

- der politisk vises større tillid til kommunerne og medarbejderne gennem en markant afbureaukratisering af proceskrav, en forenkling af komplicerede regler og en ophævelse af de organisatoriske bindinger (både politiske og administrative),
- der bliver mere fleksible rammer for, at jobcentre og a-kasser lokalt kan aftale at varetage opgaver på hinandens vegne,
- refusionssystemet skal understøtte, at færrest muligt kommer på langvarig forsørgelse,
- den fremtidige it-understøttelse på beskæftigelsesområdet skal baseres på fællesoffentlig styring, en fællesoffentlig forretningsarkitektur og en fællesoffentlig selvbetjeningsstrategi
- de lokale beskæftigelsesråd styrkes med økonomiske midler,
- der afsættes ressourcer til kompetenceudvikling af ledere og medarbejdere, der skal gennemføre reformen,
- der skabes politisk ro om jobcentrene efter en reform.

KL
Weidekampsgade 10
2300 København S
Tlf. 33 70 33 70
kl@kl.dk
www.kl.dk

Produktionsnr. 830060-pdf

**Bilag: 7.2. KL bilag - God praksis i kommunerne..pdf**

**Udvalg:** Det Lokale Beskæftigelsesråd
**Mødedato:** 04. december 2013 - Kl. 15:00

**Adgang:** Åben
**Bilagsnr:** 163023/13

# God praksis i kommunerne

## – eksempler på samspil mellem beskæftigelse og erhverv

**God praksis i kommunerne**
**– eksempler på samspil mellem beskæftigelse og erhverv**

© KL
1. udgave, 1. oplag 2013

Pjecen er udarbejdet af KL
Design: Kontrapunkt
Fotos: Colourbox og kommunale bidrag
Sats: Kommuneforlaget A/S
Produktion: Kommuneforlaget A/S

Produktionsnr. 830062
Produktionsnr. 830062-pdf
ISBN 978-87-92907-41-7
ISBN 978-87-92907-42-4-pdf

KL
Weidekampsgade 10
2300 København S
Tlf. 33 70 33 70
kl@kl.dk
www.kl.dk

# Indhold


Indledning . . . . . 2

Samarbejde reddede vindmølleindustrien i Varde . . . . . 4

VækstAkademiker integrerer beskæftigelsespolitik
og erhvervspolitik i Københavns Kommune . . . . . 8

Ikast-Brande udøver myndighed med et servicegen . . . . . 12

Fælles Fynsk byg til vækst . . . . . 16

Norgesprojektet i Vendsyssel – fra udkant til centrum i ny region . . . . . 20

Fastholdelsespakken – et tværkommunalt samarbejde
om unge mellem Køge, Solrød, Greve og Stevns kommuner . . . . . 24

Jobcenter Horsens Jobberedskab giver væsentlige
besparelser på virksomhedernes bundlinje . . . . . 28

Den Vestjyske Model for Social Ansvarlighed . . . . . 32

Systematisk samarbejde mellem
virksomheder og Jobcenter Slagelse . . . . . 36

10 kommuner sammen om emnebank
på bygge- og anlægsområdet i Aarhus . . . . . 40

Industrien som karrierevej i Herning . . . . . 44

Kommuner i publikationen . . . . . 48

# Indledning

Denne samling af eksempler viser, at der ikke findes standardløsninger i den kommunale beskæftigelsespolitiske indsats. Dertil er kommunernes styrker og udfordringer for forskellige. Eksemplerne vil endvidere synliggøre, at det ikke giver mening at forvente, at alle kommuner skal gøre det samme.

Eksemplerne i denne publikation viser, at alle kommunalpolitikere uanset, hvor vi er i landet, har fokus på, at kommunens beskæftigelsesindsats på den ene side skal understøtte virksomhederne med hurtigst muligt at få den arbejdskraft, som de efterspørger og på den anden side skal sørge for, at borgerne kommer hurtigst muligt i arbejde eller i uddannelse.

Hver dag udmøntes et utal af initiativer på tværs af beskæftigelses- og erhvervsområdet via partnerskabsaftaler, samarbejdsmodeller og netværk for blot at nævnte nogle – og hvor det lokale jobcenter er krumtappen i fremdriften af indsatserne.

Jobcentrenes succes skal ikke måles på, hvor mange jobs, de formidler. Det klarer markedsmekanismen på arbejdsmarkedet udmærket selv.

Jobcentrene skal derimod måles på, om de effektivt støtter op om at hjælpe grupper af ledige i beskæftigelse, blandt andet ved at have en god og tæt kontakt til virksomhederne.

Eksemplerne i denne publikation er udvalgt for at vise bredden og variationen i jobcentrenes samspil med virksomhederne. Eksemplerne viser, at jobcentrenes lokale kendskab til og samarbejde med virksomheder og uddannelsesinstitutioner har en stor betydning for, om kommunens politiske målsætninger nås.

KL har i august 2013 gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt alle kommuner om jobcentrenes virksomhedsrettede indsats. 71 pct. af alle kommuner har svaret på undersøgelsen.

Besvarelserne viser, at 99 pct. af jobcentrene i dag har en bevidst strategi for samarbejdet mellem jobcenteret og områdets virksomheder, eller så er de i gang med at udarbejde en strategi i lokal dialog med virksomhederne. 82 pct. af strategierne er politisk behandlet og forankret.

64 pct. af kommunerne har et koordineret samarbejde mellem erhvervs- og beskæftigelsesområdet i kommunen, mens 81 pct. af jobcentrene samarbejder på tværs af kommunegrænser om bl.a. at matche ledige med virksomhedernes efterspørgsel.

67 pct. af jobcentrene har allerede eller forventer i fremtiden at allokere flere ressourcer til den virksomhedsrettede indsats.

KL ønsker med publikationen at vise, hvordan kommunerne, herunder jobcentrene, arbejder i deres virksomhedsvendte beskæftigelsesindsats både på tværs af beskæftigelses- og erhvervsområdet og i samarbejde med andre kommuner, når det er naturligt.

Se også på www.kl.dk/beskaeftigelsespolitik:

- Borgere og virksomheder i centrum – et udspil om en moderne beskæftigelsespolitik
- Jobcentrenes samspil med virksomhederne – fakta om den virksomhedsrettede indsats

I en tid med stramme økonomiske rammer for kommunerne og behov for smidigere redskaber og rammer i den aktive beskæftigelsespolitik, kan man glæde sig over de mange lokale indsatser, som jobcentrene sammen med virksomhederne har sat i søen.

KL vil gerne takke de mange personer i kommunerne, der har deltaget i undersøgelsen. Undersøgelsen findes på www.kl.dk/beskaeftigelsespolitik.

God fornøjelse!

# Samarbejde reddede vindmølleindustrien i Varde

**Da vindmøllevirksomheden Vestas meddelte, at tårnfabrikken i Varde skulle lukke, skred Jobcenter Varde til omgående handling. På kort tid havde jobcentret etableret et stort netværk med henblik på at skaffe arbejde til de 173 medarbejdere i Vestas, der stod til en afskedigelse. Men så kom Titan til byen!**

## Mangel på arbejdskraft i Varde – i fremtiden

I de kommende årtier forventes arbejdsstyrken at falde i Varde og i Syddanmark generelt som følge af, at befolkningen ældes, og at flere personer vil trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Vardes fokus i den lokale beskæftigelsesindsats er derfor både at øge arbejdsstyrken, og at undgå tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. En faldende arbejdsstyrke vil nemlig øge risikoen for mangel på arbejdskraft i Varde markant og dermed udgøre en latent trussel mod en positiv vækst i Varde, så langt øjet rækker.

Selvom der er svagt positive tendenser på arbejdsmarkedet, ikke mindst i Syddanmark, er det stadig en markant udfordring for Varde, at flere borgere trækker sig tidligt tilbage på efterløn på grund af ledighed – eller bliver langtidsledige og marginaliseres i forhold til arbejdsmarkedet.

Det har derfor været afgørende for Arbejdsmarkedsudvalget i Varde at vedtage en strategi for blandt andet kommunens virksomhedsvendte indsats, der fokuserer på at håndtere de aktuelle udfordringer, understøtte virksomhedernes rekruttering af arbejdskraft og på at sikre den størst mulige arbejdsstyrke i kommunen på længere sigt.

## Kommunalt alarmberedskab ved lukning af Vestas tårnfabrik

I 2012 i Varde havde det lokale Erhvervs- og Turistråd netop holdt sin årlige nytårskur. Alle havde ønsket hinanden godt nytår og skålet for fremtiden. Men feststemningen var kortvarig og stoppede, da vindmøllevirksomheden Vestas planlagde at lukke sin tårnfabrik. 173 arbejdspladser stod til at blive nedlagt fra den ene dag til den anden.

Dommedagsprofetierne ramte herefter Varde Kommune hårdt, ikke mindst i pressen. Trods de dårlige odds tog kommunen teten omgående. Vardes borgmester, erhvervschef og borger- og arbejdsmarkedschef gik omgående i gang og fik etableret et alarmberedskab fra stort set det ene minut til det andet. I løbet af kort tid fik kommunen etableret et tæt samarbejde med Vestas om, hvordan forløbet frem til den endelige lukning skulle tilrettelægges.

Kommunen nedsatte herefter en styregruppe med repræsentanter for de involverede A-kasser, uddannelsesinstitutioner og Jobcenter Varde. Jobcentret indrettede en særlig afdeling af jobcentret på Vestas i Varde, så medarbejderne til enhver tid kunne komme i kontakt med jobcentret.

Sideløbende med det, understøttede kommunen, at de kunne gå i gang med at efter- og videreuddanne de berørte medarbejdere på Vestas, så de stod bedst muligt rustede til at få nye jobs. Jobcentret arrangerede endvidere en job- og uddannelsesmesse og trak i øvrigt på alle de netværk, som de overhovedet kunne komme i nærheden af.

I løbet af meget kort tid var et stort netværk i og udenfor kommunen i gang med at arbejde for at få de mange medarbejdere på Vestas i arbejde på ny, når fabrikken lukkede.

### Varde kommune – Titan Wind Energys europæiske brohoved

I Syddanmark er der generelt mangel på velkvalificerede smede og svejsere. Det lykkedes derfor Jobcenter Varde at få hjulpet alle medarbejderne fra Vestas, ikke mindst indenfor offshore-industrien. Blandt andet tilbød jobcenteret kurser og efteruddannelse i stor stil.

Imens joncentret opkvalificerede medarbejderne målrettet, var der forhandlinger i gang om fremtiden for Vestas-bygningerne. Præcist hvad, forhandlingerne handlede om, vidste jobcentret ikke, men forhandlingerne fik alle til trække vejret lettet, da det i efteråret 2012 blev meddelt, at den kinesiske virksomhed, Titan Wind Energy, havde opkøbt Vestas tårnfabrik – ikke alene for at fortsætte produktionen af mølletårne, men for at gøre Varde til deres europæiske brohoved med 121 ansatte i produktionen på den nye virksomhed.

Titan Wind Energy meddelte, at de ikke alene ville videreføre tårnproduktionen. De ville også udvide selve produktionen, hvilket betød, at der pludselig var en efterspørgsel efter at ansætte både økonomifolk, salgs- og marketingsfolk og andre faggrupper.

Med Titan Wind Energys opkøb af Vestas kom der med andre ord nye beskæftigelsesmæssige udfordringer til kommunen. Så fra, at Jobcenter Varde stod og manglede arbejde til en række medarbejdere, stod de pludselig i den modsatte situation og manglede medarbejdere til en række jobs.

Adskillige ledige personer stod på spring og var parate til at besætte en stilling omgående. Men der var langt fra nok arbejdskraft til rådighed. Derfor arrangerede kommunen i samarbejde med de nye ejere i Titan Wind Energy et informationsmøde på virksomheden, hvor metalfolk indenfor og udenfor kommunegrænserne blev inviteret til at komme forbi.

Rekrutteringsindsatsen blev koordineret med jobcentre i Billund, Vejen, Esbjerg, Ringkøbing-Skjern, Kerteminde og Odense Kommuner. 140 interesserede jobsøgere mødte op til informationsmødet på Titan. 98 af dem udfyldte en ansøgning – på stedet!

Jobcenter Varde indgik derudover en aftale med Titan i rekrutteringsfasen om, at hvis virksomheden skrev under på en arbejdsgivererklæring, så ville jobcentret til gengæld påtage sig at uddanne det antal medarbejdere, som Titan fik brug for.

I samarbejde med uddannelsesinstitutionerne i og udenfor kommunen blev der indenfor en uge hentet maskiner og udstyr til Varde, så undervisningen i jobcentret kunne påbegyndes.

### Fra krisestemning til optimisme

I kommunen – både på beskæftigelses- og erhvervsområdet – er man overbeviste om, at det var det lynhurtige og meget fasttømrede samarbejde med Titan, der førte til, at Varde ikke havnede i en krisestemning, som gjorde den handlingslammet, men tværtimod var i stand til at samle et kommunalt alarmberedskab med meget kort varsel. Et alarmberedskab på tværs af forvaltningerne i kommunen, hvor alle arbejdede i samme retning. I Varde hersker der stor optimisme om fremtiden – ikke mindst set i lyset af, at jobcentrets samarbejde med Titan Wind Energy allerede nu har ført til, at virksomheden har udvidet medarbejderstaben i produktionen med yderligere 20 svejsere.

### Kontaktinformation:


- Borger- og Arbejdsmarkedschef
  Erik Schultz
  Varde Kommune
  ersc@varde.dk
  Tlf. 79 94 63 21
  Mobil 20 82 58 58

# VækstAkademiker integrerer beskæftigelses-politik og erhvervspolitik i Københavns Kommune

**VækstAkademiker fokuserer på virksomhedernes behov og deres muligheder for vækst, ved at hjælpe dem med at realisere deres vækstpotentiale, gennem ansættelse af ledige akademikere.**

**Høj akademikerledighed rammer universitetsbyerne**

En af de helt store udfordringer lige nu er at skabe varig beskæftigelse til de mange ledige akademikere, der særligt findes i universitetsbyerne.

Ifølge AC's ledighedsstatikker stiger akademikerledigheden stadig. Københavns Kommune har en decideret overledighed blandt akademikere, der vurderes til at udgøre et problem i mange år frem.

På den anden side er der mere end 40.000 små og mellemstore virksomheder (SMV'ere) alene i København og blandt dem et potentiale for at skabe mange nye jobs til akademikere.

**Vidste du, at**

- København huser mere end 40.000 virksomheder med under 100 ansatte?
- Mere end 20 pct. af de ledige i København er akademikere?
- Virksomheder er mere innovative, når der er akademikere på lønningslisten?
- En akademiker ansat under Videnpilotordningen øger virksomhedens årsomsætning markant.
- En akademiker koblet tæt på produktionen skaber arbejde til ca. 3 faglærte på sigt.
- Danmark i dag har uddannet 250.000 akademikere mod kun det halve for 20 år siden?

**Projekt VækstAkademiker**

I pilotprojektet VækstAkademiker har Københavns Kommune afprøvet et koncept, der har vist sig som en succesfuld måde at skabe nye jobs i de små og mellemstore virksomheder til akademikere. VækstAkademiker fokuserer på virksomhedernes behov og deres muligheder for vækst, ved at hjælpe dem med at realisere deres vækstpotentiale, gennem ansættelse af ledige akademikere.

VækstAkademiker er et konkret samarbejde mellem Jobcenter København (karrierecentret) under Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen og Københavns Erhvervsservice (KES).

VækstAkademiker består bl.a. af et 4 ugers kursus for ledige akademikere og rådgivning om vækst til SMV'ere. Mange SMV'ere har et stort vækstpotentiale. SMV'ere er innovative og flere og flere af dem har et internationalt fokus, men mangler kompetencer og ekstra ressourcer for at komme ud over rampen. Der er typisk tale om virksomheder, der ikke har tradition for at ansætte akademikere og dermed heller ikke har viden nok om, hvad personer med lange videregående uddannelser kan bidrage med i en mindre privat virksomhed.

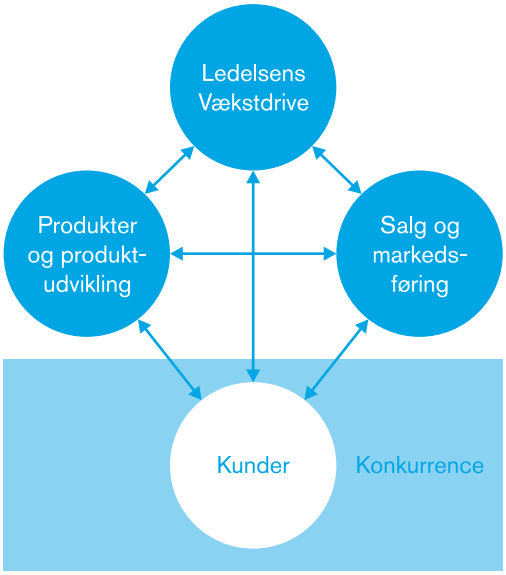
De AC'ere, der er tilknyttet Jobcenter København (karrierestedet) bliver tilbudt at deltage i VækstAkademiker projektet. Der bliver afholdt 7-10 kurser årligt med ca. 25 på hvert kursus.

I mellemtiden hjælper KES virksomhederne med at finde den rette akademiker til at realisere virksomhedens potentiale og mål, ved direkte kontakt og rådgivning, med henblik på at kortlægge deres vækstpotentiale, samt at afklare deres eventuelle behov for en vækstakademiker.

Virksomhederne bliver i den direkte rådgivning mødt med en professionel sparring om vækst og dialog om, hvordan de når deres mål. I den direkte rådgivning benytter KES sig af metoden VækstDrive, der med et teoretisk afsæt gennemgår virksomhedens potentiale for vækst. Der bliver udarbejdet en vækstplan for virksomheden og ofte bliver det anbefalet med stor fortjeneste, at der ansættes en akademiker til at eksekvere vækstplanen og sikre dens fortsatte udvikling i virksomheden.

VækstDrive er en intensiv udviklingsproces, der har til formål at skabe 1-3 velovervejede vækstinitiativer i private virksomheder. Metoden egner sig til alle virksomheder, der ønsker at skabe vækst eller hjælp til at håndtere de udfordringer, som kraftig vækst forstærker en igangværende proces.

**Vækstdrivemodellen**



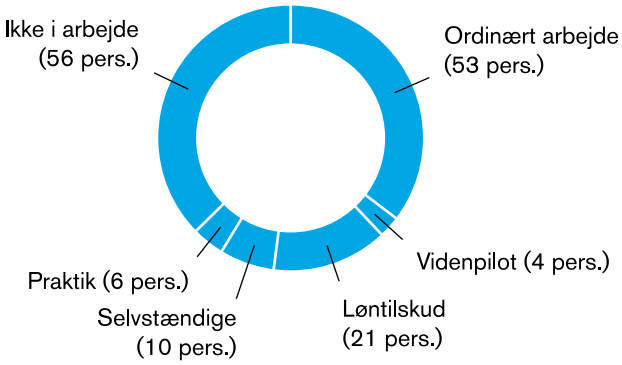

Som illustreret i Vækstdrivemodellen bliver initiativerne lokaliseret via en struktureret gennemgang af fem nøgleområder, som vist i modellen ovenfor.

De fem nøgleområder gennemgås i en dynamisk proces, så der hurtigt skabes et overblik over, hvor der skal sættes ind for at virksomheden får størst muligt udbytte. Hvis ikke virksomheden har gennemført et lignende forløb indenfor de seneste år, er det Københavns Kommunes erfaring, at alene den grundige gennemgang af nøgleområderne vil igangsætte en betydelig udvikling i virksomheden. Det tager typisk 1-2 uger at gennemgå hvert af de 5 nøgleområder.

## De konkrete resultater

Projektet startede op ultimo 2011 og KES har på nuværende tidspunkt haft kontakt med ca. 200 virksomheder og haft ca. 200 ledige akademikere igennem kurserne (per 1. marts 2013).

**150 vækstakademikere i 2012**




Diagrammet herover viser beskæftigelsesstatistikken på de første syv hold målt umiddelbart efter afslutningen på hold 7 i sidste halvdel af 2012. Den samlede beskæftigelsesandel er skævt fordelt mellem de første og sidste hold. Det tager tid at finde job i en SMV – og beskæftigelsesandelen for dem, der afsluttede på de første hold, er derfor væsentlig højre (ca. 80 pct.) end dem, der afsluttede for nylig.

Den direkte virksomhedskontakt har indtil videre resulteret i, at ca. 50 pct. af de involverede virksomheder vil skabe et nyt job til en akademiker. De ledige akademikere ansættes typisk i løntilskud, under videnpilotordningen eller i ordinære jobs.

## Læring af national interesse

Resultaterne fra pilotprojektet viser generelt, at SMV'erne tager særdeles positivt imod tilbuddet om vækstrådgivning og påtager sig et ansvar for hele vækstdagsordenen i al almindelighed. Virksomhederne har ikke kun øjne for deres egen virksomhed. De er en væsentlig part i at løse ledighedsproblematikkerne.

På det længere sigt vil en vækstakademiker være medvirkende til at genere nye arbejdspladser til både faglærte og ufaglærte. De små og mellemstore virksomheder, der har formået at koble akademikere tæt til produktionen, oplever nogle klare og positive effekter i den samlede job- og dermed også vækstskabelse.

Det vigtigste resultat fra VækstAkademiker er dog, at virksomhederne reagerer anderledes og langt mere positivt på kontakten fra en kvalificeret erhvervsrådgiver med forretningsforståelse og erfaring fra erhvervslivet.

Projekt VækstAkademiker viser således, at der kan være rigtig mange jobmuligheder, der åbner sig, ved at give de små og mellemstore virksomheder en rådgivning og sparring, der tager afsæt i virksomhedernes perspektiv og kultur.

- Københavns Erhvervsservice oplever i dag, at både jobcentre og erhvervsråd kontakter dem for at blive koblet på de gode erfaringer, som VækstAkademiker allerede har genereret.
- VækstAkademiker har medvirket til at få flere ledige akademikere i job i yderområderne i Danmark.
- Der er i dag en tæt dialog med mange små og mellemstore virksomheder i Væksthusene, Eksportrådet og via den lokale erhvervsservice i kommunerne.
- Rådgivningen skal kobles til arbejdsmarkedssystemet i øvrigt.

**Kontaktinformation:**


- Projektleder
  Malene Barenholdt Götze
  Københavns Kommune
  mbg@erhverv.kk.dk
  Tlf. 23 36 98 31

# Ikast-Brande udøver myndighed med et servicegen

**Ikast-Brande huser 40.468 indbyggere, 22.245 arbejdspladser og har p.t. en ledighedsprocent på 5.1 procent. De politiske mål i forhold til borgerne og virksomhederne hænger positivt sammen, på samme måde som beskæftigelsesindsatsen og erhvervspolitikken er to sider af samme sag.**

### Strategi for kommunens virksomhedskontakt

I Ikast-Brande Kommune er der tradition for, at kommunen og erhvervslivet samarbejder og er i tæt dialog. Det samme gælder de forskellige afdelinger i kommunen, hvor der er et tæt samarbejde for at løfte opgaverne for erhvervslivet og borgerne.

Gennem de senere år har samarbejdet mellem de lokale virksomheder og Jobcenter været støt stigende. Kommunen har derfor også udarbejdet en samlet strategi for virksomhedskontakten i kommunen, der er politisk forankret. Sigtet med strategien er, at virksomhederne skal opleve jobcentret som en professionel samarbejdspartner med fokus på et højt serviceniveau i form af fx hurtige svar på forespørgsler, kompetent rådgivning, smidig sagsbehandling, etc.

Mantraet Her udøver vi myndighed med et servicegen er styrende for både medarbejdernes tilgang til opgaverne såvel som opgaveløsningen i kommunen på beskæftigelses- og erhvervsområdet.

Kommunens politiske mål er, at flere borgere kommer i job eller uddannelse, og at virksomhederne får den arbejdskraft, de har behov for. Målopfyldelsen i forhold til borgerne og virksomhederne hænger positivt sammen på samme måde som beskæftigelsesindsatsen og erhvervspolitikken er to sider af samme sag, som vist i figuren.

### To sider af samme sag

### Jobcenter Ikast-Brande som service- og salgsorganisation

Jobcenter Ikast-Brande er overordnet en service- og salgsorganisation ud fra devisen om, at et højt serviceniveau alt andet lige vil generere de bedste resultater for både borgerne og virksomhederne.

Et vigtigt princip i Jobcentret er, at beskæftigelsesindsatsen skal være så tæt på virksomhederne og uddannelsesinstitutionerne som overhovedet muligt for effektivt, at kunne imødekomme virksomhedernes og borgernes behov.

I jobcenteret er opmærksomheden på virksomhederne og deres forskelligheder stor. De lokale virksomheder har forskellige behov og forskellige forventninger til samarbejdet med Jobcentret. Virksomhederne tilbydes derfor en bred vifte af samarbejdsmodeller, som kan bestå af en eller flere af følgende elementer:

- Fast kontaktperson: Virksomheden kan få én primær kontaktperson i jobcentret, som sikrer en koordineret indsats på tværs af kommunens forskellige områder.
- Rekruttering: Jobcentret har etableret en hotline, hvor virksomhederne kan kontakte Jobcentret, hvis de har behov for arbejdskraft. I den efterfølgende rekruttering er der fokus på, at virksomhederne tilbydes kvalificerede og motiverede ledige til jobsamtaler.
- Fastholdelse: Virksomhederne tilbydes hjælp af Jobcentrets fastholdelseskonsulenter, hvis en medarbejder er sygemeldt i en længere periode eller med jævne mellemrum.
- Praktik- og løntilskudspladser: Virksomheden stiller løbende praktik- og løntilskudspladser til rådighed til afklaring og opkvalificering af ledige borgere med henblik på, at de når varig beskæftigelse.
- Virksomhedscenter: Virksomheden stiller løbende praktikpladser til afklaring og opkvalificering af ledige eller sygemeldte borgere med henblik på, at de når varig beskæftigelse. Der udbetales mentorstøtte til virksomheden.
- Partnerskabsnetværk: Netværket af virksomhedsmentorer mødes et par timer 2-4 gange om året. Foruden fagligt input til arbejdet med de ledige er der mulighed for almindelig sparring for mentorerne.
- Jobrotation: Virksomheden sender medarbejdere på kursus eller efteruddannelse uden det unødigt påvirker driften eller økonomien. Jobcentret er behjælpelig med at finde kvalificerede vikarer. Der ydes tilskud på 194,84 kr. pr. time til bl.a. vikarens løn (173,09 kr. pr. time på offentlige virksomheder).
- Prognosepanel: Hvert kvartal udarbejdes prognoser for fremtidigt behov for arbejdskraft. Virksomhederne i panelet indberetter digitalt deres forventninger på henholdsvis 3 måneders og 12 måneders sigt.

Ikast-Brande Kommune er blevet bekræftet i, at et højt serviceniveau skaber "mersalg". Jobcentrets offensive virksomhedsstrategi med vægt på et højt serviceniveau bliver modtaget meget positivt af de lokale virksomheder, som gerne vil samarbejde og være med til at tage et socialt ansvar.

Der er på den baggrund, blandt andet blevet etableret 25 virksomhedscentre til borgerne længst fra arbejdsmarkedet, og et stort netværk af virksomheder, som stiller praktik- og løntilskudspladser til rådighed for de øvrige målgrupper i beskæftigelsesindsatsen.

## Samarbejde på tværs af kommunegrænserne

Ikast-Brande Kommune arbejder sammen med nabokommunerne, når det er naturligt. Oplagte samarbejdsområder kan være jobrotation og rekruttering. Ikke mindst i forbindelse med rekruttering via det sociale medie, LinkedIn, har kommunegrænser ikke nogen afgørende betydning

Kommunens proaktive indsats gør, at den bliver regnet som en seriøs rekrutteringsaktør blandt de lokale virksomheder, hvilket blandt også har afspejlet sig i, at kommunen får toppoint blandt virksomhederne i tilfredsundersøgelser om det lokale erhvervsklima.

Kommunens mest integrerede tværkommunale samarbejde er med Herning Kommune, som kommunen deler et fælles arbejdsmarked og historie med. De to kommuner har derfor også fælles Erhvervsråd og erhvervsskole.

Et af Ikast-Brandes virksomhedscentre ligger i Herning Kommune og benyttes af begge kommuner. I den østlige del af Ikast-Brande Kommune ligger et andet virksomhedscenter, som også stiller pladser til rådighed for borgere fra Silkeborg Kommune. Derudover

køber Jobcenter Ikast-Brande uddannelsesforløb til mentorer hos Jobcenter Silkeborg.

Samarbejdet mellem kommunerne kan eksempelvis være en tæt dialog i forbindelse med det kommende Gødstrup Sygehus. Her er der nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra de to kommuners erhvervs- og arbejdsmarkedsafdelinger, arbejdsmarkedets parter, uddannelsesinstitutioner og erhvervsråd.

Arbejdsgruppens opgave er, at forberede virksomheder og arbejdsstyrken til det forventede byggeboom i forbindelse med sygehusbyggeriet, som både vil have en positivt afsmittende effekt på områdets erhvervsliv ligesom, at det må forventes, at efterspørgselen vil stige efter velkvalificeret arbejdskraft i området.

Der er desuden etableret et netværk for at være godt rustet til det forventede byggeboom. Netværket består af jobcentre i Midt- og Vestjylland, dvs. Ringkøbing-Skjern, Herning, Lemvig, Struer, Skive, Holstebro, Viborg og Ikast-Brande Kommuner.

Helt lavpraktisk har det betydet, at når en lokal virksomhed fx kontakter en af jobcentrets virksomheds- og rekrutteringskonsulenter, når de mangler en bygningskonstruktør, så sætter jobcentrets konsulenter en søgning i gang også på jobnet. Hvis det ikke giver noget resultat i Ikast-Brande Kommune, så sendes Jobopslaget ud til netværkspersoner på de omkringliggende jobcentre. Erfaringen er, at sidst på dagen ligger der oftest minimum fire kvalificerede CV'ere fra interesserede ledige kandidater, som sendes videre til virksomheden.

Der er stor tilfredshed med kommunens one-point-of-contact service – og gode oplevelser giver på sigt bedre mulighed for et bredere samarbejde med den tilfredse kunde.

## Samspil på tværs af afdelinger

Når en virksomhed kontakter kommunen med tanker om at etablere sig i Ikast-Brande, involveres alle relevante afdelinger i dialogen – og så tidligt i processen som muligt! Det kaldes i daglig tale den kommunale taskforce.

Taskforcen består af et hold af personer på tværs af forvaltningerne, der stiller op for at kunne informere og svare på de spørgsmål, virksomheden måtte have i forhold til erhvervsarealer til fx nybyggeri, arbejdskraftbehov, infrastruktur, fritids- og handelsfaciliteter m.v.

Derudover er Ikast-Brande Kommunes Erhvervs- og Kontaktudvalg ofte ude på virksomhedsbesøg. Når de møder virksomheder, som har et konkret problem eller generelle udfordringer, bringes den eller disse videre til relevante personer i administrationen, med henblik på en hurtig opfølgning. Det sker i den forbindelse ofte, at der kommer en rekrutteringsopgave ad den kanal til jobcentret.

Omvendt bringer jobcentret også de ting videre, som de møder i deres kontakt med virksomhederne, til forvaltningen, så der kan handles på det. Det bidrager til, at virksomhederne samlet set har en oplevelse af, at der bliver handlet på tingene i kommunen, uanset om det er politikerne, forvaltningen eller jobcentret, som de henvender sig til eller har kontakt med.

**Kontaktinformation:**

- Arbejdsmarkeds- og Borgerservicechef
  Birgit Thorup
  Ikast-Brande Kommune
  bitho@ikast-brande.dk
  Tlf. 9960 4202
  Mobil 2117 9497

# Fælles Fynsk byg til vækst

**De beskæftigelsespolitiske udfordringer, som kommunerne på Fyn står overfor, er på mange punkter ens. Mange fynboer krydser dagligt kommunegrænsen til en anden kommune for at arbejde eller uddanne sig. Det betyder, at når en virksomhed lukker i én kommune, har det indflydelse på ledigheden et andet sted, lige såvel som det betyder, at når der skabes arbejdspladser eller jobåbninger i én kommune, har det indflydelse på beskæftigelsen andre steder.**

**Sikring af fynske arbejdspladser**

De fynske borgmestre er enige om, at det er nødvendigt at samarbejde på tværs af kommunegrænser om at sikre fynske arbejdspladser på fynske hænder.

Fyn står overfor flere udfordringer, som på den lange bane vil få en afgørende betydning for, hvor attraktivt Fyn er i fremtiden at bosætte sig, arbejde og etablere virksomhed i.

---

I overskrifter kan de fynske udfordringer samles i følgende udsagn:

- På Fyn gennemfører færre en ungdomsuddannelse i forhold til landsgennemsnittet
- Fyn har færre akademikere i virksomhederne end landet som helhed
- Fyn har et lavere arbejdsudbud blandt personer i den erhvervsaktive alder og flere på permanente ydelser end landsgennemsnittet
- De seneste 10 år har ledigheden på Fyn ligget over landsgennemsnittet
- Fynboer pendler kun i ringe grad ud af øen
- En høj andel af udenlandsk arbejdskraft arbejder inden for gartnerier

---

Der er fx både færre personer, der gennemfører en uddannelse på Fyn, og der er færre akademikere ansat i de fynske virksomheder end landsgennemsnittet. Fyn har også et lavere arbejdsudbud blandt personer i den erhvervsaktive alder og flere på permanente overførselsindkomster end landsgennemsnittet.

De seneste 10 år har ledigheden på Fyn ligget over landsgennemsnittet. Det er især inden for bygge- og anlægssektoren og indenfor industrisektoren, at arbejdspladserne er forsvundet fra Fyn. Derudover pendler fynboerne kun i ringe grad ud af øen.

Men det lysner i øst! Frem mod 2020 er der planlagt private og offentlige bygge- og anlægsprojekter for mange milliarder på Fyn og i særdeleshed i Odense, fx etablering af letbane, modernisering af jernbane- og motorvejsnet og sygehusbyggeriet i Odense. I forbindelse med gennemførelsen af projekterne skabes der derfor i første omgang en række arbejdspladser inden for bygge- og anlægsbranchen og de tilknyttede erhverv. I anden omgang vil byggerierne, når de er færdige, være en del af rammerne for nye videnarbejdspladser, der kan skabe ny innovation og nye produktionsmuligheder.

Der er derfor bred enighed om blandt de fynske lokalpolitikere, at de mange investeringer skal udnyttes optimalt til at skabe vækst og fremgang på Fyn. Hovedudfordringen er fælles for alle de fynske kommuner, at finde det rette match mellem udbuddet af og efterspørgslen på arbejdskraft.

### Kort om det fynske arbejdsmarked

- Den demografiske udvikling på Fyn vil frem til 2030 byde på en faldende andel af 16-65 årige.
- I kystbyerne forventes befolkningen i den erhvervsaktive alder at falde mellem 8 og 22 %, kun i Odense forventes der en lille stigning på ca. 1 %.
- Siden 2008 er der forsvundet ca. 21.000 arbejdspladser på Fyn. Det er især inden for bygge- og anlægs og industrisektorerne, at arbejdspladserne er forsvundet.

### Tværkommunalt samarbejde mellem 10 kommuner

I december 2012 indgik formændene for Arbejdsmarkeds- og Beskæftigelsesudvalgene i de fynske kommuner en samarbejdsaftale om at arbejde på tværs af kommunerne for at løse Fyns udfordringer og samtidig identificere de beskæftigelsespolitiske perspektiver for Fyn i 2014, på den mest optimale måde.

I samarbejdsaftalen for 2014 etableres der konkrete samarbejder i tre spor; Byg til Vækst, Virksomhedskontakten og Ungeindsatserne:

- Byg til Vækst er et samarbejde mellem erhvervsliv, uddannelsesinstitutioner og Odense Kommune, finansieret af Det lokale Beskæftigelsesråd (LBR) i Odense, der går ud på at omskole og uddanne fynsk arbejdskraft på byggepladsen, mens der bygges. Derved målrettes uddannelserne til de nye byggerier.
- Virksomhedskontakten retter sig specielt mod de mange bygge- og anlægsprojekter, der er planlagt. Målet er, at sikre investeringerne bliver til vækst på Fyn, og at opgaverne kan løses af lokal arbejdskraft.
- Ungeindsatserne tænkes specielt i forhold til uddannelse og fastholdelsesproblematikken. Men også i forhold til samarbejde med og mellem uddannelsesinstitutionerne.

For at opnå størst mulig succes med at sikre det rette match mellem udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft på det fremtidige fynske arbejdsmarked, er der bred enighed om, at der skal sættes ind i forhold til at styrke og opbygge samarbejder på tværs af interessenter. Dvs. styrkelse og opbygning af samarbejder både på tværs af (1) forvaltninger i de enkelte kommuner, (2) kommuner, (3) kommuner og virksomheder, (4) kommuner og a-kasser/fagbevægelse, (5) kommuner og uddannelsesinstitutioner og (6) kommuner og regionale instanser.

Samtlige tværkommunale indsatser skal være lige fra idéudvikling, metoder og indsatser til konkrete strategier og projekter. Opfølgning på samarbejdet og indsatserne sker via kontinuerlige møder i kredsen af udvalgsformænd.

### Byg til vækst

I relation til Byg til Vækst skal der etableres samarbejder, der synliggør byggeprojekter, der opkvalificerer ledige til opgaver i byggeriet og koordinering i forhold til Væksthus Syddanmark og Udvikling Fyn, så der undgås dobbeltarbejde.

Byg til Vækst så dagens lys i Odense i 2012. Det er et samarbejde mellem virksomhederne, uddannelsesinstitutioner og Odense Kommune – med en referencegruppe med repræsentanter fra fagforeninger, erhvervsliv, uddannelsesinstitutioner og kommunen. Det er især fagforeningerne og kommunen, der driver projekterne med at omskole og uddanne fynsk arbejdskraft på byggepladsen. Og det er i den del af aftalen, at alle fynske kommuner nu tager et fælles ansvar for at sikre en så kvalificeret og talrig fynsk arbejdskraft som muligt.

En anden væsentlig del af Byg til Vækst er arbejdet med at gøre fynsk erhvervsliv klar til at byde på anlægsopgaverne. Det kræver samarbejde på tværs af byggebrancher. Det arbejde drives af Væksthus Syddanmark, som via projektet Klar til Anlæg tilbyder erhvervslivet både eftersyn og netværk, så virksomhederne bliver klar til at byde på de store opgaver.

### Virksomhedskontakten

En tæt kontakt til virksomhederne er en forudsætning for, at kommunerne kan bidrage til at sikre arbejdskraft med de rette kvalifikationer, er til stede, når efterspørgslen er der. Det gælder i forhold til jobskabelse i forbindelse med gennemførelsen af større bygge- og anlægsprojekter. Og det gælder i forbindelse med identifikation af jobåbninger som følge af ordretilgang eller naturlig personaleomsætning.

På tværs af kommunerne planlægges der etableret tværgående samarbejder, der sikrer vidensdeling om tendenser på de lokale arbejdsmarkeder på Fyn og om forløb, der op- eller omkvalificerer ledige til at imødekomme den fremtidige efterspørgsel efter arbejdskraft.

Konkret skal der opbygges et fælles billede af, hvor dynamikken er i det fynske erhvervsliv, og hvor mulighederne er fremadrettede. Der skal være et aktivt virksomhedsopsøgende arbejde på tværs af kommuner og fokus på virksomhedernes behov for arbejdskraft. Desuden skal der ske en koordinering med henblik på uddannelse og opkvalificering, samarbejde omkring rotationsprojekter, f.eks. ved brancheskift og fælles markedsføringsmateriale over for virksomhederne.

Der planlægges temamøder for virksomheder for at ændre kommunernes image og omdømme, så kommunerne opleves som de professionelle samarbejdspartnere, de er, i forhold til rekruttering og kompetenceudvikling af kommunens medarbejdere i forhold til virksomhedernes behov.

### Ungeindsatserne

Der er mange aktører omkring de unge, og der ligger en udfordring i at skabe en helhedsorienteret ungeindsats. Indenfor rammerne af tværgående samarbejder, skal der derfor arbejdes med tilgangen til ungdomsuddannelser og fastholdelse i disse. Indsatserne gennemføres i form af samarbejder på tværs af kommuner og mellem jobcentre, Ungdommens Uddannelsesvejledning, uddannelsesinstitutioner, socialforvaltninger og børne- og ungeforvaltninger.

For at løse udfordringerne skal der konkret etableres partnerskabsaftaler mellem uddannelsesinstitutionerne og kommunerne for at begrænse frafald. Derudover etableres et samarbejde med Ungdommens Uddannelsesvejledning for at motivere flere unge til at søge erhvervsuddannelserne.

### Tiltrækning af 1 international virksomhed = 200 nye arbejdspladser

De fynske kommuner står sammen om at imødekomme de udfordringer, som de mange industrilukninger på Fyn har ført med sig. Og arbejdet med at vedligeholde og opkvalificere de lediges kompetencer er i fuld gang. Ikke mindst arbejdet med at gøre det attraktivt for virksomheder at etablere sig på Fyn.

Og det er lykkedes. Den internationale virksomhed, Bladt Industries, har for nylig valgt Lindøværftet som en base for deres vindmølleindustri og bedt de fynske jobcentre om at finde egnet arbejdskraft. Ingen i det tværkommunale fynske samarbejde er i tvivl om, at man nok skal stille med 200 dygtige fynske medarbejdere til Bladt Industries i efteråret 2013.

Den 1. oktober 2013 deltager over 100 virksomheder på den fynske jobmesse. Et konkret eksempel på, at kommuner og jobcentre er bevidste om samarbejdet på tværs af kommunegrænser, og at de stræber mod sammenhæng mellem beskæftigelses- og erhvervsudviklingsindsatsen.

---

**Kontaktinformation:**


- Arbejdsmarkedschef
  Søren Nielsen
  Nordfyns Kommune
  sorn@nordfynskommune.dk
  Tlf. 64 82 82 41
  Mobil 24 96 89 82

# Norgesprojektet i Vendsyssel – fra udkant til centrum i ny region

**”Udvikling af samarbejde, kompetencer og nye arbejdspladser – på begge sider af Skagerrak” – Norgesprojektet i Vendsyssel er et tværkommunalt projekt i regi af de lokale beskæftigelsesråd i Brønderslev, Frederikshavn og Hjørring kommuner, med forankring i de tre kommuners jobcentre, og i et tæt samarbejde med de lokale erhvervskontorer.**

## Win-win ved øget samarbejde i Vendsyssel

Brønderslev, Frederikshavn og Hjørring kommuner har indgået et tæt samarbejde på tværs af beskæftigelses- og erhvervsområdet både internt i kommunen og på tværs af kommunegrænserne for at imødekomme en af de helt store og aktuelle udfordringer i det nordjyske – en markant høj ledighed og en stigende nettofraflytning af unge fra det nordjyske.

Norgesprojektet er et samarbejde om udvikling af kompetencer og nye arbejdspladser på begge sider af Skagerrak.

Situationen på arbejdsmarkedet er nemlig den stik modsatte på den anden side af Skagerrak, hvor der er fuld beskæftigelse og markant stor efterspørgsel efter stort set alle faggrupper, fx faglærte til industrien og byggebranchen, IT-folk, akademikere, transportmedarbejdere, lærere og pædagoger.

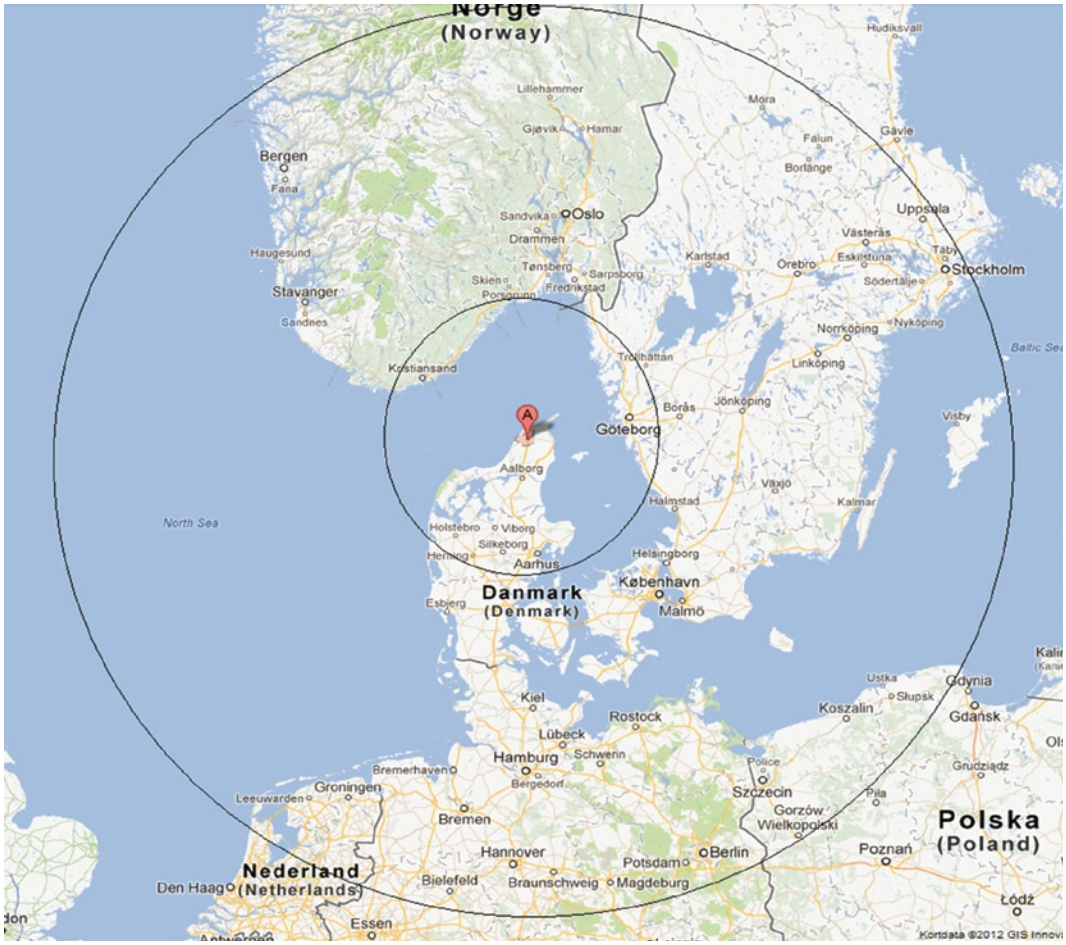
De nordjyske kommuners geografiske beliggenhed ift. til Norge er unik, og kommunerne er derfor også gået sammen om at skabe mere erhvervsudvikling i området, ved at udnytte sin gode placering på Danmarkskortet, og tænke arbejdskraftudfordringen ind i et større geografisk perspektiv på tværs af landegrænser. Man kan sige, at det tværkommunale samarbejde om at skabe et match mellem det ledige nordjyske arbejdsudbud og arbejdskraftsmanglen i Norge placerer Brønderslev, Frederikshavn og Hjørring som et nyt (tværkommunalt) centrum i en ny region.

Udover at Norgesprojektet er direkte medvirkende til at finde et match mellem ledige i Danmark til arbejdsgiver i Norge, der mangler arbejdskraft, så betyder det transnationale samarbejde også, at der erhvervsmæssigt er ved at blive udbygget virksomhedscentre, arbejdskraftmæssigt genereres der en mere velkvalificeret arbejdsstyrke, og der sker en styrkelse af samarbejdet indenfor uddannelsesområdet.

## Vendsyssels Norges-strategi 2012-2014

Den politiske vedtagne Norges-strategi er først og fremmest målrettet beskæftigelsesindsatsen for at få ledige i det nordjyske i beskæftigelse i Norge. Strategien forventes samtidig at have en ”træk og skub”-effekt ved, at kvalificerede lønmodtagere søger til Norge og dermed skaber jobåbninger til ledige personer i Vendsyssel og omegn.

## Fra udkantskommuner til centrum i ny region




Strategien går på to ben. Det andet ben handler om tiltrækning af flere virksomheder – og dermed arbejdspladser – til Nordjylland. Der arbejdes markant på, at rammevilkårene lever op til de krav, som de norske virksomheder efterspørger.

Samtidig arbejdes der på at opbygge et netværk af nordjyske underleverandører til norsk industri, såvel som det ligger lige for at udvikle og opbygge et logistisk samarbejde i forhold til Europa,

Succeskriterier for Norge-strategien på det korte sigt er, at der i perioden fra 1. november 2012 – 31. oktober 2014, er

- 25 procent af de ledige i de tre kommuner – dvs. 950 personer – skal have deltaget i informationsmøder på jobcentrene om jobmuligheder i Norge.
- min. 200 personer har fået job i Norge i projektperioden.
- Oplevelse af win-win er til stede for alle involverede parter i Norges-projektet.

### Resultater i de første 10 måneder

Mindst 130 personer er kommet i arbejde i Norge. Tallet forventes at være højere, men da der er tale om åbne tilbud, så er det ikke muligt med systematisk opfølgning på antal besatte jobs

Der har desuden været gennemført 32 informationsmøder med i alt 786 deltagere, heraf har de 18 møder været generelle, og resten enten branchespecifikke i samarbejde med A-kasser og uddannelsesinstitutioner – eller i samarbejde med virksomheder, fx JYSK Norge. Det særlige er, at der har været deltagere fra hele landet, uden at der specifikt har været markedsføring af informationsmøderne.

Der har været gennemført fire informationsmøder for erhvervslivet, 26 individuelle sparringer for virksomheder (heraf nogle i samarbejde med Danmarks Eksportråd), hvoraf nogle har resulteret i virksomhedsetableringer i Norge. Den første underleverandøropgave er endvidere formidlet.

De første samarbejdsaftaler er desuden etableret og/eller er lige på trapperne, f.eks. med JYSK, Sandnes Kommune, Kristiansand Kommune, m.fl. Der er nu også etableret et tæt samarbejde med alle de øvrige jobcentre i Nordjylland.

Indtil videre er der helt konkret kommet følgende personer i arbejde i Norge: 3 udfaldstruede, 2 på uddannelsesydelse, 11 kontanthjælpsmodtagere, 86 forsikrede ledige, 27 der var i ordinær beskæftigelse ("træk og skub") og 1 folkepensionist. 26 personer primært som børnehavepædagoger, 25 tømrere, 10 murere, 8 sygeplejersker, 7 butiksassistenter, m.fl. Samlet set er der kommet personer fra 40 forskellige faggrupper i arbejde i Norge.

Projektet har pt. kun leveret 2 offshore-medarbejdere, da de norske virksomheder i denne sektor nu primært efterspørger medarbejdere med erfaring fra platform, faglærte med erfaring (elektrikere, smede, mekanikere osv.) og som har bestået alle sikkerhedskurser.

Virksomhederne i Norge giver samarbedet gode skudsmål fx, at det opleves som enkelt, effektivt og ubureaukratiskt, hurtigt, professionelt og smidigt og med ærlige og realistiske udmeldinger

Fra en virksomhed kontakter Norgesprojektet med en ledig stilling, går der typisk max. 24 timer til stillingen ligger på Jobnet, inkl. en godkendelse af virksomheden hos norske NAV/Eures.

Hvis virksomheden ønsker at gennemføre rekrutteringsarrangementer eller samtaler i Danmark, arrangerer Norgesprojektet det. I tilfældet med JYSK Norge gik der mindre end 48 timer fra første telefonkontakt til, at det første møde var afholdt. 24 timer efter det første møde var afholdt, til de første stillinger var opslået i Danmark. Der var endvidere aftalt et større informationsarrangement (med mulighed for samtaler) m.fl.
Det danske erhvervsliv har samme positive opfattelse af samarbejdet som enkelt, effektivt og ubureaukratisk og synes, at det er et godt supplement til det etablerede erhvervsfremmesystem. Norgesprojektet bliver (i samarbejde med de lokale erhvervskontorer) typisk brugt til at sparre om markedsmuligheder, praktisk information om etablering, netværk o.l. Der er lige blevet gennemført en sparring for et el-firma om en egentlig etablering i Norge, og om hvordan man rent praktisk får autorisation m.m.

De foreløbige reaktioner fra jobsøgerne er også positive. Norgesprojektets medarbejdere opleves som ærlige og realistiske, grundige og informative, fx gennemgås "alt" på informationsmøderne om at arbejde og bo i Norge, så man har et realistisk billede, inden man træffer en beslutning om, at man vil til Norge at arbejde: Hvor finder man job? Hvordan søger man job i Norge? Hvad er betingelserne, alt om skat i Norge og DK, social sikring – herunder a-kasse, bo- og leveomkostninger, kultur, sprog osv.? Når alle har fået en grundig gennemgang af de generelle informationer, får alle tilbud om yderligere individuel sparring efter behov.

### Nordjysk Erhvervsfremstød Norge

Som noget nyt har Vækstforum Nordjylland bevilget midler til et fælles nordjysk erhvervsfremstød i Norge. Partnerne bag projektet er Erhvervshus Nord (Frederikshavn), Hjørring Erhvervscenter, Brønderslev Erhverv & Turisme, Center for arbejdsmarked i Frederikshavns Kommune og Væksthus Nordjylland. Projektet skal kortlægge de norske virksomheders efterspørgsel og formidle underleverandøropgaver til Nordjylland med fokus på maritime og industrielle virksomheder. Projektet starter op i september 2013, og skal efter planen arbejde tæt sammen med Norgesprojektet i Vendsyssel.

**Kontaktinformation:**

- Arbejdsmarkedschef
  Flemming Søborg
  Frederikshavn Kommune
  FLSO@frederikshavn.dk
  Tlf. 98 45 57 50
- Projektleder/Norgeskonsulent
  Stein-Erik Linna
  Norgesprojektet
  stein.erik.linna@hjoerring.dk
  Tlf. 41 22 60 12

# Fastholdelsespakken – et tværkommunalt samarbejde om unge mellem Køge, Solrød, Greve og Stevns kommuner

**Køge, Solrød, Greve og Stevns kommuner samarbejder om at støtte unge ledige i at gennemføre en uddannelse med en pakke af fastholdelsestiltag – et sikkerhedsnet for de unge, som kommunerne kan have lidt bekymring for.**

## Truende frafald på erhvervsuddannelserne

Køge, Solrød, Greve og Stevns kommuner har gennem flere år arbejdet tæt sammen på arbejdsmarkedsområdet. Især har ungeområdet været i fokus. Fx har der i forbindelse med de statslige Ungepakker været gennemført forskellige aktiviteter gennem den fælles driftsorganisation UUV Køge Bugt.

Et af de emner der løbende har været drøftet er unge på kontanthjælp i kommunerne, der modtager et uddannelsespålæg og er truet af frafald på erhvervsuddannelserne. Det er et problem, som Køge og de andre kommuner i samarbejdet ikke står alene med.

I fremtiden kommer der til at mangle faglærte som smede, værktøjsmagere og elektrikere i Danmark. Det kan betyde mistede ordrer, udflytning af arbejdspladser og stigende arbejdsløshed. Hvor faglærte i dag udgør knap hver tredje i arbejdsstyrken, viser analyser, at det om 30 år er færre end hver fjerde på arbejdsmarkedet, der vil have en erhvervsfaglig uddannelse. Tendensen risikerer derfor at efterlade produktionsvirksomheder med en markant mangel på uddannet arbejdskraft – ikke mindst på Sydsjælland.

Der har derfor været en bred politisk opbakning til at prøve nyt, for at imødekomme udfordringen med frafaldstruede unge. De samarbejdende kommuner og uddannelsesinstitutionerne er blevet enige om en samarbejdsmodel med titlen Fastholdelse af unge, der har modtaget et uddannelsespålæg for at komme den negative udvikling, for både den unge frafaldstruede og kommunerne, til livs.

Formålet med projektet, herefter kaldet Fastholdelsespakken, er konkret at sikre, at de unge i de fire kommuner, der årligt modtager et uddannelsespålæg, fastholdes i gennemførelsen af den uddannelse, som de har valgt.

Fastholdelsespakken er udarbejdet af Køge Kommune, Stevns Kommune, Solrød Kommune, Greve Kommune, EUC Sjælland, Køge Handelsskole og UUV Køge Bugt. I de fire kommuner afgives i alt ca. 400 uddannelsespålæg om året, hvor den unge efterfølgende starter på enten EUC Sjælland eller Køge Handelsskole.

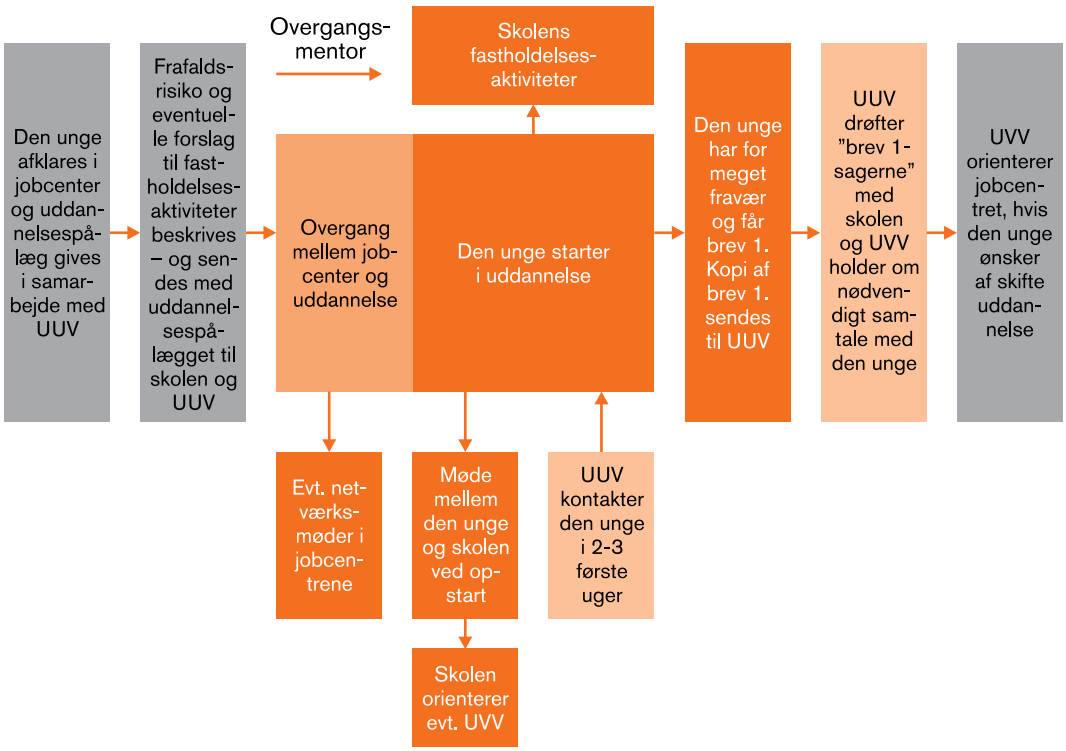
Det vurderes, at ca. 20 procent af de unge, der modtager et uddannelsespålæg, vil være konkret truede af frafald. Antallet af unge, som omfattes af Fastholdelsespakkens aktiviteter, vurderes derfor til at være omkring 90 unge om året, fra de fire kommuner.

## Model for samarbejdet om frafaldstruede

For de omkring 20 procent af unge, som modtager et uddannelsespålæg, er jobcentret forpligtet til at underrette uddannelsesstedet om, at den unge er pålagt at starte på en uddannelse. I den forbindelse er der udarbejdet en model i Fastholdelsespakken for at intensivere samarbejdet med denne gruppe af unge.

De involverede parters opgaver og roller i forhold til modellens forskellige elementer og "kasser" kan kort beskrives ved, at jobcentret skal vurdere, om der skal afgives et uddannelsespålæg, hvis den unge i øvrigt er "bruttomålgruppen" for dette. Og hvis den unge er i målgruppen, vurderer jobcentret, om der er risiko for frafald. Såfremt der er en risiko, inddrages UUV i det videre samarbejde og den videre proces om den unges uddannelsespålæg.

### Model 1: Samarbejdet om frafaldstruede unge med uddannelsespålæg



På baggrund af samarbejdet mellem jobcenter og UUV, videreformidles den konkrete bekymring for frafald til uddannelsesinstitutionen med angivelse af forslag til støtteindsats i forbindelse med uddannelsesstart og gennemførelse af uddannelsen.

### Model for samarbejdet om de ikke-frafaldstruede

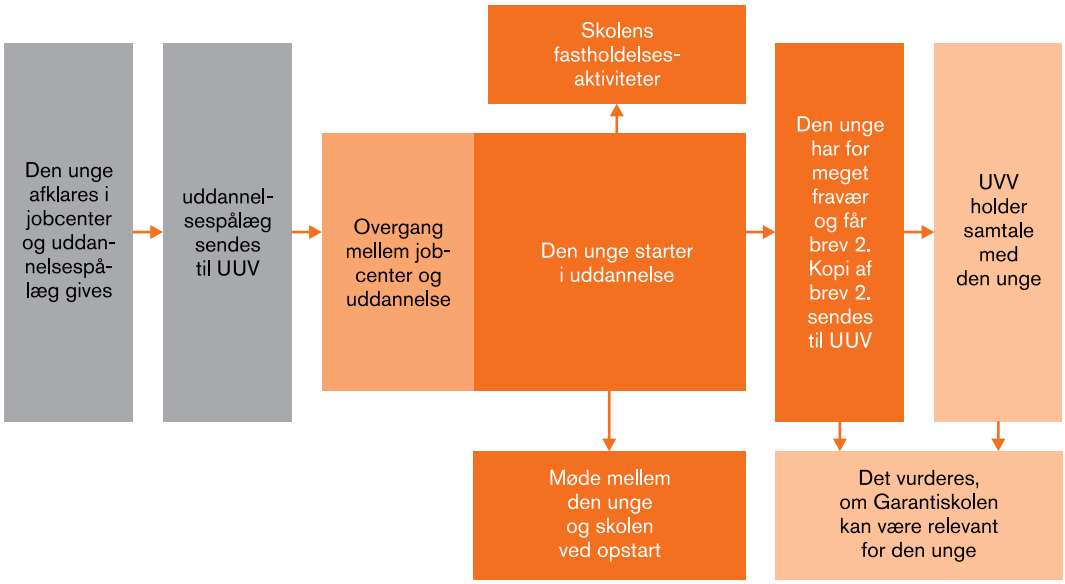
Det vurderes, at de resterende 80 procent af de unge, som modtager et uddannelsespålæg, ikke på forhånd vil vise tegn på, at de vil være i risiko for at falde fra uddannelsen. En del af de unge vil imidlertid alligevel af forskellige grunde få brug for støtte for at undgå frafald under uddannelsen.

Model 2 svarer til den indsats, som gives i dag (selvom der ikke i dag sendes kopi af uddannelsespålægget til UUV). Modellen beskriver desuden, hvordan Garantiskolen i Køge kan tænkes ind i den samlede fastholdelsesindsats for unge med uddannelsespålæg, fx forsøger man at undgå, at unge forlader ungdomsuddannelserne uden grund, ved at tilbyde den unge at forsøge sig på en anden uddannelse, frem for at droppe helt ud af uddannelsessystemet.

### Plan for afprøvning og implementering

Fastholdelsespakkens udviklingsfase gik ind i afprøvnings- og implementeringsfasen i starten af januar 2013.

**Model 2: Samarbejdet om ikke-frafaldstruede unge med uddannelsespålæg**



Der vil som et led i afprøvningen og implementeringen af aktiviteterne i Fastholdelsespakken, nu ske en registrering af alle unge med uddannelsespålæg fra alle de fire kommuner i UUV Køge Bugt, hvorved der tilvejebringes et mere sikkert efterretningsgrundlag i forhold til målgruppens størrelse og sammensætning.

Fastholdelsespakken er unik og noget helt nyt på et felt, hvor der, som det udtrykkes i de samarbejdende kommuner "absolut intet var før". Man kan populært sagt sige, at Fastholdelsespakken lidt præmaturt tager hul på kontanthjælpsreformen.

Vurderingen er endvidere i de sydsjællandske kommuner, at projektet er direkte medvirkende til at fremme målsætningen om, at flere unge går fra forsørgelse via kontanthjælp, til at få en ungdomsuddannelse. Derved understøtter projektet den kommunale målsætning om, at 95 procent af de unge skal have en ungdomsuddannelse.

**Kontaktinformation:**

- Arbejdsmarkedschef
  Bjarne Andersen
  Køge Kommune
  Bjarne.andersen@koege.dk
  Tlf. 56676892
- Projektkoordinator
  Mia Knudsen
  Køge Kommune
  Mia.knudsen@koege.dk
  Tlf. 56672125

# Jobcenter Horsens Jobberedskab giver væsentlige besparelser på virksomhedernes bundlinje

**Væsentlige administrative besparelser for virksomhederne er resultatet af et samarbejde med Jobcenter Horsens Jobberedskab om rekruttering af nye medarbejder til virksomhederne.**

### West Pharmaceutical Services vækster og har brug for flere ansatte

West Pharmaceutical Services Danmark A/S i Horsens er en stor international globalt orienteret virksomhed med produktion i 34 lande worldwide. Virksomheden producerer gummilaminat og kapsler til medicinalindustrien, og har igennem de senere år oplevet en stor vækst i efterspørgslen efter deres produkter. Det har ført til både en udvidelse af produktionen i Danmark såvel som i udlandet – og dermed også behov for flere ansættelser.

Man er meget bevidste om på West Pharmaceutical, at ansættelse af nye medarbejdere er en tidskrævende proces, som kræver ressourcer. Men en ansættelse er også en investering i virksomhedens fremtid, og det kan være dyrt at ansætte den forkerte.

Virksomheden har derfor valgt en mere målrettet strategisk ansættelsesproces end tidligere, hvor de primært har benyttet sig af jobopslag i aviser, på nettet og i egen jobbank. Med finanskrisens indtog modtager virksomheden nu ofte flere hundrede ansøgninger til en enkelt ledig stilling. Midt i en udvidelsesperiode er det en ressourcekrævende opgave også, at skulle sætte mange arbejdstimer af til at screene ansøgningerne igennem, for de rette kvalifikationer.

### Jobcenter Horsens Jobberedskab

Gennem et møde med Jobcentrets Jobberedskab i Horsens Kommune fik West Pharmaceutical øjnene op for muligheden for at lade Jobberedskabet stå for screeningsprocessen. Jobcentrets Jobberedskab har stort kendskab til ledige borgere i og udenfor Horsens Kommune.

Jobberedskabet kan derfor tilbyde West Pharmaceutical at stille med ansøgere til ledige stillinger, som opfylder samtlige jobkrav, virksomheden stiller. Ligeledes kan Jobberedskabet tilbyde hurtige forløb, så rekrutteringsfasen minimeres. West Pharmaceutical kan dermed spare administrative ressourcer, samtidig med at ledige borgere kommer i aktiv beskæftigelse.

---

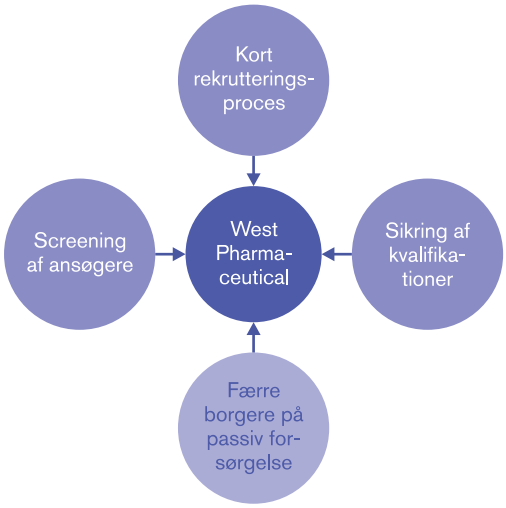
**Hvad er Jobcentrets Jobberedskab?**

- Jobberedskabet består af et samarbejde mellem Jobcenter, LO, A-kasse og uddannelsesinstitutioner.
- Formålet er et mere helhedsorienteret samarbejde til gavn for udfaldstruede ledige.
- Der er p.t. 160 netværksvirksomheder.

---

Samarbejdsmodellen nedenfor illustrerer, hvad Jobcentrets Jobberedskab kan byde ind med, ligesom den viser effekten af samarbejdet, som er færre borgere på passiv forsørgelse.

**Samarbejdsmodel**




Det første samarbejde mellem Jobcentrets Jobberedskab og virksomheden foregik i foråret 2013, hvor West Pharmaceutical havde behov for 10 nye operatører. Virksomheden tog kontakt til Jobcentrets Jobberedskab, og videregav de kvalifikationer og krav ansøgere til jobbet skulle opfylde. Jobberedskabet screenede herefter for kvalificerede kandidater i emnebanken og udvalgte 20 personer, som opfyldte de krav, som West Pharmaceutical stillede til deres ansøgere.

West Pharmaceutical arrangerede herefter en dag for de 20 udvalgte ansøgere, hvor deltagerne blev delt i tre forskellige grupper, der skulle gennemføre forskellige typer af øvelser, blandt andet jobsamtale og rundvisning. På baggrund af deltagernes præstationer udvalgte West Pharmaceutical de 10 personer, som efter deres mening var bedst kvalificerede: De fik alle tilbudt et fast job som operatører i virksomheden.

## Resultater – Aktiv beskæftigelse til flere ledige

Samarbejdet mellem West Pharmaceutical og Jobcentrets Jobberedskab i Horsens Kommune har resulteret i, at West Pharmaceutical indtil videre har ansat 12 personer gennem jobberedskabet. Heraf modtog 11 af borgerne tidligere en overførselsindkomst. De er nu alle i aktiv beskæftigelse på ordinære vilkår.

West Pharmaceutical har stadig brug for flere ansatte, og Jobcentrets Jobberedskab er aktuelt i gang med at finde kandidater til yderligere fire stillinger som operatører.

West Pharmaceutical er så tilfredse med samarbejdet med Jobcenter Horsens Jobberedskab, at de fremover udelukkende vælger at benytte Jobcentrets Jobberedskab som rekrutteringskanal ved nye operatørjobs.

I dag går der, fra West Pharmaceutical sender en jobbeskrivelse til Jobberedskabet højest to dage, inden Jobberedskabet vender tilbage til virksomheden med kvalificerede ansøgere til den aktuelle stilling.

### Samarbejde mellem Horsens Kommune, Danish Crown og Erhvervsskolen Learnmark Horsens

Ledige borgere kommer i beskæftigelse, virksomheden sparer ressourcer og kommunen sparer penge. Så kort kan resultatet af samarbejdet, mellem Danish Crown, Erhvervsskolen Learnmark Horsens og Horsens Kommune, sammenfattes.

Danish Crown er Horsens Kommunes største private arbejdsplads. Virksomheden har et stort behov for at rekruttere kvalificerede ansatte til slagteriproduktionen samtidig med, at virksomheden også gerne vil tage et socialt ansvar.

Ifølge fabriksdirektør Per Laursen har Danish Crown tidligere haft svært ved at rekruttere tilstrækkelig kvalificeret dansk arbejdskraft til produktionen i sommerferieperioden. Virksomheden har derfor været nødt til at ansætte udenlandsk arbejdskraft fra Polen, som vikarer.

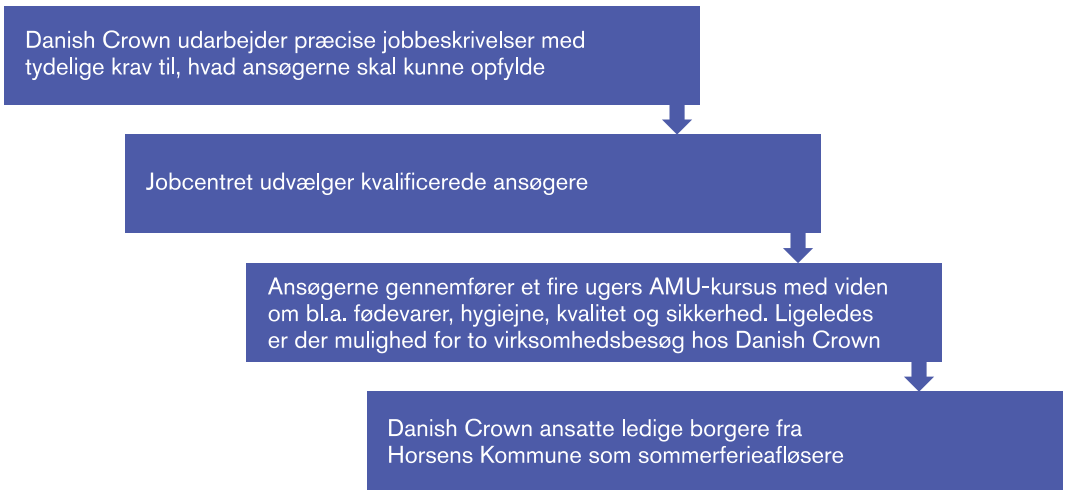
Horsens Kommune har som følge af lavkonjunkturen og den økonomiske krise på linje med de fleste andre kommuner i Danmark oplevet en stigning i borgere på offentlig forsørgelse. En del af de ledige i kommunen kommer fra industrien, som har oplevet en markant nedgang i antallet af arbejdspladser igennem de sidste fem år.

Denne gruppe af ledige har Jobcenter Horsens og kommunens bevågenhed.

**Vidste du, at**

- Der har været et fald på næsten 20 procent i årene 2009-2012 i antal industriarbejdspladser i Horsens Kommune.

**Konceptet består af fire faser, som er illustreret i figuren:**




### Fast koncept for ansættelse af ledige borgere i og udenfor kommunen

Danish Crown og Horsens Kommune har gode erfaringer med at samarbejde om at løse udfordringer for både virksomhed og kommune. Danish Crown, Horsens Kommune og Erhvervsskolen Learnmark Horsens har indgået et samarbejde, der har et fælles mål om at forbedre den lokale beskæftigelsessituation samtidig med, at Danish Crown har et ønske om at få opfyldt et rekrutteringsbehov.

Sommerferieperioden i Danish Crown strækker sig over fem måneder. Virksomheden har derfor behov for et betydeligt antal ferieafløsere i denne periode. Jobcenter Horsens har derfor i samarbejde med Danish Crown og Erhvervsskolen Learnmark Horsens udviklet et koncept for samarbejde.

### Resultater – Beskæftigelse til flere ledige både som vikar og i faste jobs

Danish Crown har i løbet af sommerferieperioden 2013 ansat 44 ledige borgere som sommerferieafløsere. Jobs som tidligere er gået til udenlandske vikarer.

Ifølge fabriksdirektør for Danish Crown i Horsens, Per Laursen, forventer virksomheden at fastansætte en tredjedel af sommerferieafløserne i ordinær beskæftigelse.

Danish Crown vil gentage succesen med Jobcenter Horsens og Erhvervsskolen Learnmark Horsens til næste år. For Danish Crown har samarbejdet betydet, at de som virksomhed på den ene side kan leve op til deres vision om at tage et socialt ansvar – og på den anden side sparer virksomheden betydelige administrative ressourcer på rekruttering af sommerferieafløsere.

### Kontaktinformation:


- Direktør
  Peter Sinding Poulsen
  Horsens Kommune
  psp@horsens.dk
  Tlf. 20 49 28 58

# Den Vestjyske Model for Social Ansvarlighed

**Holstebro Kommune, de lokale virksomhedsledere og den private non profit organisation Code of Care indledte i sensommeren 2012 et tæt samarbejde med henblik på at skabe den vestjyske model for socialt ansvar – med fokus på at få flere ansat i ordinære job eller fleksjob i private virksomheder.**

## Den Vestjyske model for socialt ansvar

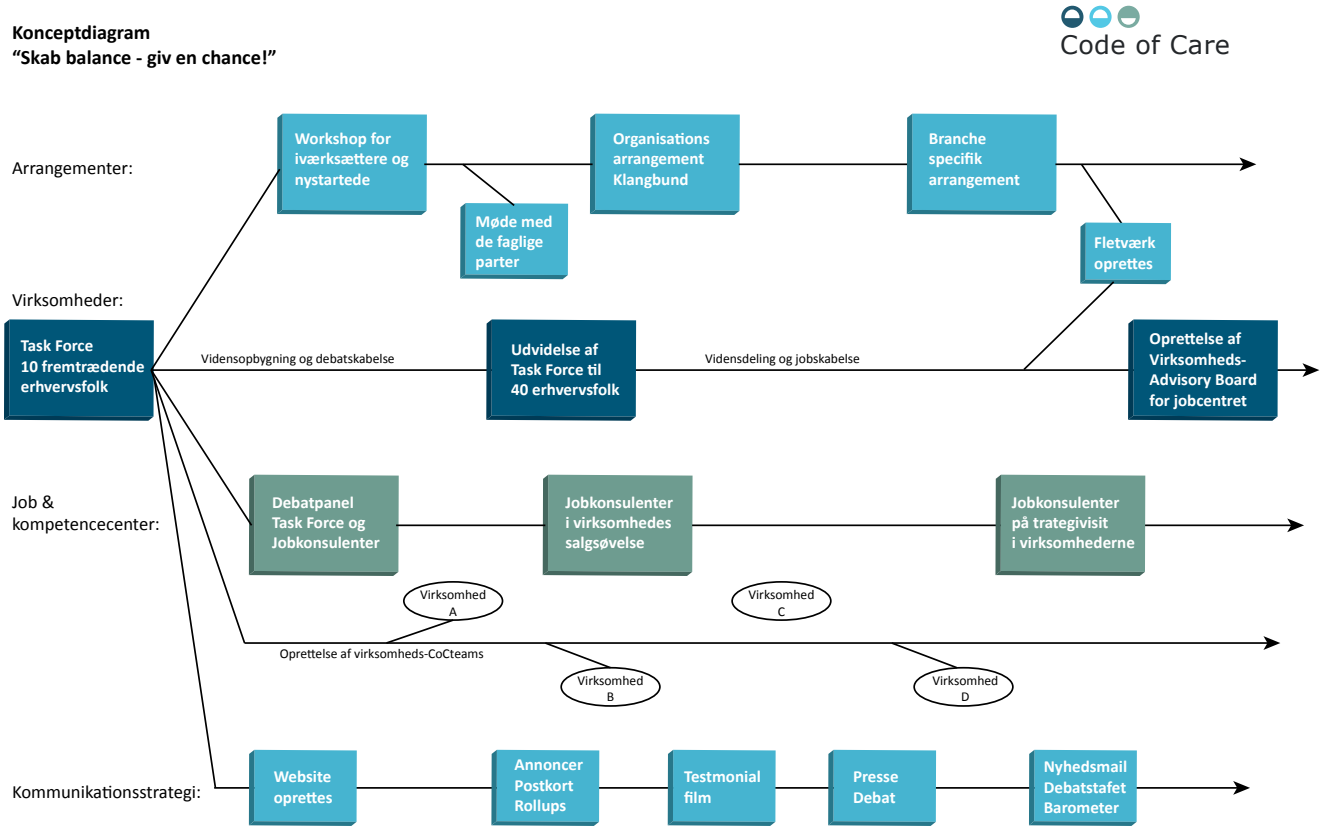
I Holstebro Kommune er man af den opfattelse, at ingen myndighed, virksomhed eller anden aktør kan løse de beskæftigelsesmæssige udfordringer for mennesker på kanten af arbejdsmarkedet alene. Det kræver samarbejde mellem de væsentligste aktører på beskæftigelses- og erhvervsområdet, områdets virksomheder og de udsatte ledige. Holstebro Kommune, de lokale virksomhedsledere og den private NGO Code of Care har derfor i 2012 indgået et målrettet samarbejde i projektet Den Vestjyske Model for Social Ansvarlighed (herefter den vestjyske model) om at integrere flere ledige borgere på kanten af arbejdsmarkedet i ordinære jobs eller fleksjob.

## En lokal task force etableres

Samarbejdet mellem Holstebro Kommune og Code of Care betyder, at der nedsættes en task force bestående af markante virksomhedsledere, primært fra det private erhvervsliv, fra både store som små og mellemstore virksomheder, i Holstebro og Struer Kommune samt repræsentanter fra Code of Care og kommunen.

Gruppen fik til opgave at gå ind i projektet og finde en fælles ramme for den vestjyske model. Gruppen skulle samtidige agere ambassadører for projektet i deres daglige netværk, og gå foran som det gode eksempel ved at ansætte medarbejdere fra gruppen af udsatte ledige personer.

Projektets fremdrift afhang i høj grad af, at der i gruppen var skabt rum for "højt til loftet", ærlighed, faglighed og kant i menighedsudvekslingerne med henblik på, at definere nye muligheder og veje til at afvikle definerede barrierer.




Læringspunkter fra dialogen i gruppen i etableringsfasen, kan kort opridses, som følger:

- For virksomhederne er det vigtigt, at det, at man påtager sig et socialt ansvar, både fører til stor "selvtilfredshed" for virksomheden som helhed som for den enkelte medarbejder, og at medarbejdere ansat på særlige vilkår også bidrager og er del af fællesskabet. Samtidigt skal det naturligvis økonomisk kunne løbe rundt.
- For kommunen er det vigtigt, at borgere på kanten af arbejdsmarkedet får en mere meningsfuld tilværelse ved at blive en del af et fællesskab på en arbejdsplads. Samtidig er det vigtigt ift. kommunens økonomi at få reduceret udgiften til offentlig forsørgelse, så sparede midler kan benyttes til udvikling på andre områder – til gavn for borgerne.

### Om den vestjyske model for socialt ansvar

- Nye samarbejdsrelationer mellem virksomhederne, Holstebro Kommune og organisationerne.
- Sikring af fælles organisatorisk (og moralsk) ansvar med det mål at skabe job til mennesker på kanten af arbejdsmarkedet.
- Videndeling for at skabe kendskab til fakta om ordningerne, lovgivning og økonomi.
- Holdninger for at sikre stillingtagen til inklusion på arbejdsmarkedet.
- Handling bag viden og holdninger er uundværlige elementer for at skabe plads på arbejdsmarkedet til mennesker, som ikke er fuldt arbejdsdygtige.

Selvom parterne i task forcen kommer fra hver sin sektor, så er det karakteristiske ved gruppen, at de hurtigt har identificeret, hvor både virksomheder og kommune har en fælles interesse; (1) give mennesker på kanten af arbejdsmarkedet en mere meningsfuld hverdag og gøre dem selvforsørgende, (2) i forhold til at udvide arbejdsstyrken i området og at (3) det skal være økonomisk bæredygtigt for alle parter i samarbejdet.

### 50 virksomheder har deltaget i event i Black Box Theatre I Holstebro

I task forcen blev gruppens medlemmer hurtigt enige om, at der skulle gøres en indsats med at samle de lokale virksomheder til en dialog. Det blev derfor besluttet, at der skulle gennemføres en event med deltagelse af 50 virksomheder fra såvel Holstebro og fra nabokommunerne

Virksomhedslederne i task forcen inviterede andre virksomhedsledere til den planlagte event. Det var startskuddet til at udbrede kendskabet til fleksjobordningen – med det mål at flere i målgruppen også blev ansat i et fleksjob.

Det, der blandt andet gør den store forskel i projektet, er, at det i meget høj grad er virksomhederne selv, der driver projektet frem. Virksomhedslederne benytter egne netværk til at udbrede kendskabet til projektet. Det var derfor også gruppens medlemmer, der var i front ved arrangementet og gav udtryk for deres holdninger og egne erfaringer med at løfte et socialt ansvar i egen virksomhed.

Chefer og medarbejdere fra Jobcenter Holstebro deltog i eventen. Der blev indgået adskillige konkrete aftaler efterhånden, som arrangementet skred frem. Aftaler, der blandt andet hurtigt efter arrangementet blev effektueret i form af konkrete virksomhedsbesøg og -aftaler.

### Erhvervsledere efteruddanner jobcentrets medarbejdere

Holstebros task force kan andet end videnformidling og holdningspåvirkning vedr. det rummelige arbejdsmarked og tale muligheder for fleksjob fra virksomhed til virksomhed. Gruppen er også optaget af flere tværgående udviklingsopgaver i kommunen, fx har task forcens medlemmer bidraget med at efteruddanne de medarbejdere i jobcentret, der har til opgave at finde pladser til borgere på kanten af arbejdsmarkedet. Erhvervslederne i gruppen har givet medarbejderne en grundig introduktion i virksomhedernes tankegang. Hvad er vigtigt for virksomhederne? Hvordan sælger man sit produkt?

En del af efteruddannelsen fokuserede på, hvordan jobbene til målgruppen kan identificeres med henblik på, at jobcentrets medarbejdere kan bistå virksomhederne med at finde opgaver, der kan løses af en medarbejder eksempelvis ansat på fleksjobvilkår. Der blev på den baggrund udarbejdet både et fakta ark om fleksjobordningen såvel som et fakta ark om, hvordan man kan spotte et fleksjob – under god vejledning af en eller flere erhvervsledere.

### Virksomhedsledere og jobkonsulenter skulder ved skulder

I efteråret 2013 starter virksomhedslederne i task forcen med en målrettet indsats i forhold til målgrupperne for et fleksjob. Virksomhedslederne bliver sat i stævne med de ledige med henblik på en dialog om fælles forventninger. Hvilke forventninger har virksomhedslederne til den ledige? Hvilke forventninger har den ledige til virksomheden?

Samtidig vil kommunens jobkonsulenter styrke, at virksomhederne ser mulighederne i fleksjob blandt andet ved at opsøge virksomhederne med konkrete værktøjer, der understøtter virksomhedernes strategiske brug af fleksjob, dels ved at styre processen med at spotte mulige fleksjob i virksomheden og dels en model til opstilling for økonomien i en ansættelse. Jobkonsulenter deltager også i møder med tillidsrepræsentanter eller kolleger, hvor fleksjob præsenteres.

### Resultaterne er til at tage og føle på

Den vestjyske model for social ansvarlighed er stadig i sin vorden, men allerede nu kan fleksjobberettigede borgere, virksomheder og Holstebro Kommune høste positive resultater af den indsats, som kommunen i samarbejde med task forcens medlemmer i fællesskab har ydet:

Der er i de første 8 måneder i år etableret 140 fleksjob af Holstebro Kommune mod 89 i samme periode sidste år. Det vil sige, at der er sket en stigning på 51 % etablerede fleksjobs på mindre end et år. Et resultat, der er summen af task forcens og jobcentrets fælles indsats.

---

**Kontaktinformation:**


- Direktør for Personale,
  Social og Arbejdsmarked
  Helle Bro,
  Holstebro Kommune
  Helle.Bro@holstebro.dk
  Tlf. 96 11 3701
  Mobil 9611 3701
- Konsulent
  Kasper Rossau
  Holstebro Kommune
  Kasper.Rossau@holstebro.dk
  Tlf. 96 11 37 09

# Systematisk samarbejde mellem virksomheder og Jobcenter Slagelse

**Jobcenter Slagelse havde i 2012 en samarbejdsgrad med virksomhederne på 37,9 procent, hvilket var den højeste samarbejdsgrad i Østdanmark – og den tredje højeste i hele landet. Etablering af partnerskabsaftaler med virksomhederne og en styrket koordinering af virksomhedssamarbejdet i jobcentret, giver positive resultater.**

**Partnerskabsaftaler skaber sammenhæng mellem beskæftigelse, erhverv og uddannelse**

I Jobcenter Slagelse har partnerskabsaftalen vist sig, at være et vigtigt redskab til at få ledige borgere tilbage på arbejdsmarkedet gennem opkvalificering og fastholdelse. I dag har jobcentret over 300 partnerskabsaftaler med offentlige og private virksomheder.

Virksomhedskonsulenterne, som etablerer partnerskabsaftalerne, er organisatorisk placeret i Afdelingen for Virksomhedsservice, der også inkluderer et Partnerskabssekretariat. Det er en bevidst strategi fra jobcenterledelsen at have en afdeling, som entydigt har virksomhederne som kernekunder. Andre afdelinger i jobcentret, som også har tætte samarbejdsrelationer til virksomhederne, har borgerne som kernekunder.

Erfaringer har vist, at de stærke personrelationer mellem virksomheden og jobcentret, har stor betydning for samarbejdet. Da virksomhederne for år tilbage udtrykte ønske om at få én fast kontaktperson i jobcentret, indførte man dette sammen med partnerskabsaftalen. Virksomhedskonsulenterne og partnerskabsvirksomhederne har forskellige roller og opgaver, og samarbejdet hviler på åbenhed, ærlighed og den gode dialog.

Partnerskabsaftalen består af 7 punkter. Aftalens punkt 1 handler om deltagelse i Partnerskabsnetværket, hvor der både er offentlige og private virksomheder. Partnerskabsnetværket mødes 3-4 gange årligt, og værtsrollen går på skift blandt virksomhederne. På den måde lærer virksomhederne også hinanden bedre at kende på tværs af branche og størrelse.

På netværksmøderne drøftes udviklingen på arbejdsmarkedet, og der videndeles om redskaber i lovgivningen, som kan være med til at imødekomme virksomhedernes behov og ønsker. Der inviteres desuden oplægsholdere fra virksomheder, som fx har gode erfaringer med jobrotation, voksenlærlinge eller fastholdelse af sygemeldte medarbejdere. På årets sidste netværksmøde i 2013 bliver temaet: job på særlige vilkår og handicapkompenserende ordninger. Her får netværket blandt andet besøg af en personalechef fra en privat virksomhed, som vil fortælle om sine egne erfaringer med brug af handicapkompenserende ordninger.

For at styrke sammenhængskraften mellem beskæftigelsesindsatsen, erhvervslivet og uddannelsespolitikken inviteres der også oplægsholdere fra uddannelsesinstitutionerne og fra Slagelse Kommune.

Alle afdelinger i Slagelse Kommune har indgået en partnerskabsaftale. Dette sikrer et tværgående samarbejde af høj kvalitet og med stor grad af videndeling.

Med baggrund i Jobcenter Slagelses virksomhedskonference i 2010, hvor temaet var innovation og mønsterbrydning, blev der nedsat et Idépanel. Panelet var én ud af mange idéer, der blev udviklet på konferencen og efterfølgende omsat til konkret handling.

I Idépanelet sidder nogle af Slagelse Kommunes førende erhvervsfolk. De bidrager til at udvikle den målrettede og koordinerede virksomhedsindsats, via dialog, sparring, helhedstænkning og relationer. Panelet er således arbejdsmarkedschefens sparringsgruppe blandt lokale erhvervsfolk og øvrige interessenter og en naturlig strategisk overbygning på Partnerskabsnetværket.

**Partnerskabsaftalens 7 punkter**

1. Deltagelse i Jobcenter Slagelses Partnerskabsnetværk
2. Samarbejde om fastholdelse af sygemeldte medarbejdere
3. Annoncering af ledige job på www.jobnet.dk
4. Aftale om virksomhedspraktik, løntilskudsansættelse, voksenlærling, mentorordning og kurser for Jobcenter Slagelses målgrupper
5. Voksenlærlingeordningen og anden form for opkvalificering af medarbejdere samt jobrotation
6. Deltagelse og rekruttering ved Jobmesser
7. Andet – Virksomheden og Jobcenter Slagelse aftaler en speciel indsats, som ikke er dækket af partnerskabsaftalens øvrige 6 punkter – fx etablering af Virksomhedscenter og pladser til optrænings- og sprogpraktik

Læs med om partnerskabsaftalens 7 punkter på www.partnerskabslagelse.dk

**Intern Ambassadørgruppe udvikler og koordinerer virksomhedssamarbejdet**

Ambassadørgruppen blev etableret i 2008 for at styrke det interne tværfaglige samarbejde i jobcentret om partnerskabsaftaler og virksomhedskontakt. Gruppen mødes hver anden måned. Der er faste punkter på møderne, blandt andet nyt fra erhvervslivet, sær-

lige kampagner, projekter, reformer og andre politiske tiltag, som giver nye redskaber og udfordringer i den borgerrettede indsats og i virksomhedssamarbejdet.

Virksomhedernes ønsker, behov og spørgsmål bringes ind i Ambassadørgruppen og sættes i relation til Jobcenter Slagelses målgrupper, deres kvalifikationer, potentialer og særlige behov.

Samspillet mellem den interne Ambassadørgruppe og det eksterne partnerskabs- og virksomhedssamarbejde er således en faktor, som er med til at styrke beskæftigelsesindsatsen og sammenhæng med erhverv og uddannelse i kommunen.

### Mere samarbejde på tværs

Slagelse Kommune arbejder målrettet med at kvalificere servicen over for eksisterende og nye virksomheder i lokalområdet og på at skabe tættere relationer mellem beskæftigelses- og erhvervspolitikken. Dette sker i et koordineret samarbejde på tværs af de kommunale afdelinger via kommunens Erhvervsservice.

Et stort tværkommunalt jobrotationsprojekt KIS – Klogere i Slagelse – er i gang og ventes afsluttet ved udgangen af 2014. Det overordnede formål er at styrke kvalificationer og kompetencer blandt kommunens medarbejdere via kursus- og uddannelsesaktiviteter. Samtidig ansættes ledige borgere som vikarer og kommer på den måde tættere på arbejdsmarkedet.

Derudover viser en analyse, på baggrund af tal fra 2011 og 2012, at ca. 1/3 af Jobcenter Slagelses løntilskudsansættelser og virksomhedspraktikker etableres i andre kommuner. Og en analyse af beskæftigelsestallene fra 2011-2012 indikerer på tilsvarende vis, at jobcentret gør meget for at få ledige til at søge job udover kommunegrænsen.

**Kontaktinformation:**


- Jobcenter – Virksomhedsservice
  Anne Schacht-Petersen
  Center for Arbejdsmarked og Integration
  Slagelse Kommune
  annsc@slagelse.dk
  Tlf. 58 57 42 03
  Mobil 51 53 93 97

# 10 kommuner sammen om emnebank på bygge- og anlægsområdet i Aarhus

**10 jobcentre i Midtjylland er gået sammen om et strategisk samarbejde for at uddanne og opkvalificere personer rettidigt til de mange bygge- og anlægsprojekter, der er i gang og på vej i Østjylland.**

**Rekruttering behøver ikke være en tidsrøver**

Aarhus oplever i disse år et historisk byggeboom, hvor der er mange projekter i gang og på vej. Herunder bl.a. Marselistunnelen, som forbinder motorvejen direkte til Aarhus Havn. 1.etape ved motorvejsafkørslen er i gang og forventes færdig i løbet af 2013. Erhvervshavnen i Aarhus udvides i flere etaper frem til år 2022. I Skejby er der gang i en lang række forskellige byggeprojekter, bl.a. VIA University Campus og Det Nye Universitets Hospital.

10 jobcentre i Midtjylland er gået sammen om et strategisk samarbejde for at uddanne og opkvalificere personer rettidigt til de mange bygge- og anlægsprojekter, som der vil komme i fremtiden i området.

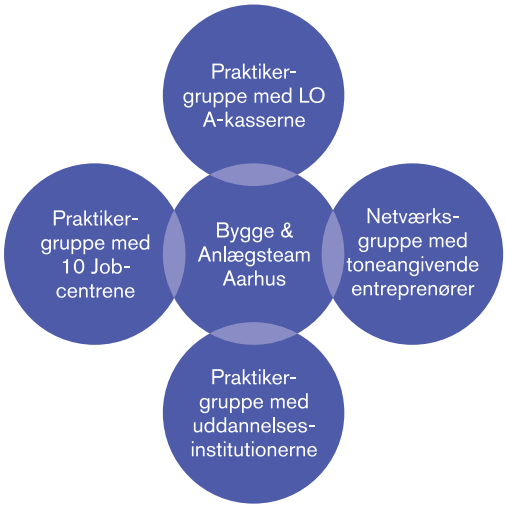
Bygge- og anlægsindsatsen i Midtjylland er baseret på et tværkommunalt samarbejde mellem 10 østjyske kommuner, som er: Randers, Favrskov, Silkeborg, Skanderborg, Odder, Horsens, Hedensted, Syddjurs, Norddjurs og Aarhus Kommuner.

De samarbejdende kommuner har oprettet et nyt fælles rekrutteringsteam, Team Bygge & Anlæg. Teamet tilbyder at hjælpe virksomhederne med professionel rekruttering, herunder annoncering og udarbejdelse af jobopslag. Team Bygge & Anlæg er placeret i jobcenter Aarhus. Der er konsulenter i teamet fra alle de 10 deltagende jobcentre

Visionen for den fælles strategi er, at ingen virksomhed skal mangle arbejdskraft. Det udmøntes i følgende tre overordnede spor:

1. Synliggørelse af job, det vil sige at jobcentret skal medvirke til at skabe gennemsigtighed omkring jobomsætningen i branchen.
2. Synliggør de ledige med kvalifikationer og kompetencer inden for branchen (og beslægtede brancher).
3. Fremtidssikre arbejdskraften i tæt dialog med virksomheder og uddannelsesinstitutioner, så der er tilbud om uddannelse, som matcher efterspørgslen både på det korte og lange sigte.

### Oversigt over de centrale aktører




Bygge & Anlægsteam i Jobcenter Aarhus fungerer som det centrale koordinerende centrum og varetager bl.a. følgende opgaver; screening af ledige til den tværkommunale emnebank, Identifikation og rekruttering af ledige til opkvalificering/efteruddannelse, sikring af, at der kan etableres og fyldes hold til et planlagt kursusforløb.

Teamet indsamler fx systematisk information om, hvilke virksomheder der har vundet licitationer ved at abonnere på et CRM-register fra Parabyg/Byggefakta. Dermed er temaet opdateret på, hvilke virksomheder, der kan opsøges for at afklare kompetencebehov og formidle ledige. Informationer videreformidles til de øvrige 10 jobcentre.

Der foretages endvidere en screening og samling af relevante ledige i en tværkommunal emnebank. De ledige skal have motivation og relevant baggrund for at arbejde inden for Bygge- og Anlæg.

Hvis virksomhederne efterlyser specielle kompetencer, så kan Bygge & Anlægsteam også iværksætte skræddersyede uddannelsesforløb til motiverede jobsøgere, med henblik på ansættelse.

Netværk med toneangivende entreprenører/ større virksomheder, er etableret for at skabe klarhed over virksomhedernes efterspørgsel efter konkrete kvalifikationer og kompetencer med henblik på korrekt uddannelse og opkvalificering af de ledige.

Derudover er teamet i løbende dialog med DI, DA og Håndværkerforeningen om deres syn på fremtidens bemanding i bygge- og anlægsbranchen.

På den anden side medvirker A-kasserne til identifikation af ledige, som har motivation for at arbejde inden for bygge- og anlæg og arrangerer vejledning og motivation af ledige til evt. opkvalificering og omskoling til arbejdsområder, der måske ligger udenfor deres fag.

Uddannelsesinstitutionerne står for deres del af, at få etableret konkrete uddannelsesforløb på tværs af kommunerne/uddannelsesinstitutionerne og tilbyder individuel kompetenceafklaring (IKV), som afsæt for den individuelle opkvalificering af ledige som ønsker at arbejde inden for området eller ønsker at vedligeholde allerede erhvervede kvalifikationer.

### Positive resultater og erfaringer er opnået

Det tværkommunale samarbejde og Bygge & Anlægsteamet blev etableret i august 2012, og der er nu etableret mere end 250 samarbejdsaftaler med virksomheder inden for branchen.

Det tætte samarbejde med uddannelsesinstitutionerne på tværs af kommunegrænserne og skolernes naturlige område, har allerede vist, at det er muligt at etablere målrettet opkvalificering med kort varsel, på baggrund af de erfaringer jobcentret har indsamlet i virksomhederne. Jobcentres mål er,

at være proaktive og kontakte virksomheder, der har vundet opgaver, og klarlægge hvilke kompetencebehov de har, og hvad de ledige skal kunne til givne opgaver. Herunder hvilke kompetencebehov virksomheden har inden for de nærmeste 3 måneder, det næste halve år og så videre.

Bygge & Anlægsteam Aarhus har i samarbejde med VEU-centrene nu tilrettelagt uddannelse af struktører og netop iværksat et forløb målrettet "Letbane-projektet" i Aarhus, ligesom et projekt med opkvalificering inden for fugning, er på tegnebrættet i slutningen af 2013. Herforuden, er der udviklet nye forløb målrettet ledige AC'er med kompetencer, som med fordel kan målrettes de mange opgaver på de store byggeprojekter.

Det er vigtigt, at jobcentret ved virksomhedskontakten systematisk indsamler og registrerer information således, at den kan bruges effektivt og ikke bare bliver båret af enkeltpersoner. Derfor anvender Bygge & Anlægsteam Aarhus en spørgeguide ved kontakten til virksomheder, hvor det bl.a. registreres, hvilke kompetencer virksomheden søger, om de ønsker ordinær eller midlertidig ansættelse, og om de har ufravigelige kompetencekrav – f.eks. et epoxy kursus.

### Den tværkommunale emnebank

Emnebanken er et vigtigt redskab, som betyder, at jobcentret langt hurtigere kan identificere relevante ledige i et relativt stort geografisk område. Det enkelte jobcenters område er for begrænset til at kunne identificere og formidle relevant arbejdskraft til større infrastrukturprojekter, og det er for svært og tidskrævende, at finde de rette ledige i systemet. Derfor er den tværkommunale emnebank nødvendig. Resultaterne af formidlingsarbejdet er, at jobcentret ved udgangen af 2013 har behandlet mere end 400 jobordrer inden for bygge- og anlægsområdet.

### Kontaktinformation:


- Bygge- og Anlægskoordinator
  Casper Bechgaard Andersen
  Aarhus Kommune
  casande@aarhus.dk
  Tlf. 41 85 63 91

# Industrien som karrierevej i Herning

**Projektet "Industrien – en karrierevej for unge" er tænkt sammen på tværs af beskæftigelses-, uddannelses- og erhvervsområdet i Herning Kommune – både eksternt såvel som internt i kommunen på tværs af forvaltningerne, det politiske tværgående niveau og øvrige relevante spillere, er alle sat ind i kampen om at få flere unge til at vælge en erhvervsuddannelse, særligt målrettet industrisektoren.**

**Industrien står for 65 pct. af midtjysk eksport**

Stadig flere unge vælger de gymnasiale uddannelser på bekostning af erhvervsuddannelserne. I dag er det kun ca. 20 pct. af de unge, der vælger at påbegynde en erhvervsuddannelse, når de afslutter folkeskolen.

Det er et samfundsmæssigt problem for Danmark og ikke mindst i Midt- og Vestjylland. Midtjylland er Danmarks vigtigste eksport- og produktionsområde og har en historisk tradition for produktionskompetencer og indsigt i teknologi- og produktionsprocesser. Herning og omegnskommunerne har derfor også politisk fokus på, at kompetencerne målrettet industrien udvikles for at skabe grundlag for vækst og arbejdspladser i området fremover.

Industrien står for 65 pct. af den samlede midtjyske eksport, og er dermed en vigtig del af grundlaget for velfærd i området.

Det er derfor bekymrende, at de unge i stigende grad fravælger en uddannelse inden for industrien. I Herning Kommune er antallet af unge, der starter på en ordinær uddannelse, steget fra ca. 1.000 personer i 2008 til ca. 1.300 i 2011. Det er en positiv udvikling, som umiddelbart giver bedre rammer for at tiltrække unge til industriuddannelserne. Det er dog også en udvikling, som kan få alvorlige konsekvenser for fremtidens industri, fordi kravene til kvalifikationer er stigende i industrien, og fordi mange ældre med uddannelse vil trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

Hvis man skal sikre og bevare gode vilkår for produktion og dermed eksport i Danmark og i Region Midtjylland, skal udviklingen vendes.

**Løbende dialog med 135 virksomheder**

Som et led i Hernings arbejde med løbende at tilpasse og videreudvikle den samlede beskæftigelsesindsats har kommunen udviklet analyseredskabet Prognosepanelet, som består af de lokale virksomheder, erhvervsskoler, faglige organisationer og Herning og Ikast-Brande Kommuner.

Panelet gør det muligt at komme i løbende dialog med 135 virksomheder og følge deres forventninger til udviklingen i beskæftigelsen. Redskabet styrker kommunens muligheder for at tilpasse kommunens beskæftigelsesindsats til virksomhedernes konkrete behov.

Særligt industrisektoren melder, at de har behov for medarbejdere i industrien, der i stigende grad skal besidde faglig dybde, faglig bredde, evne og parathed til at omstille sig, hvis industrien i Danmark skal klare sig i den globale konkurrence.

Herning Kommune har derfor vedtaget at målrette indsatsen for at påvirke og dermed øge de unges valg af industrien som karrierevej indenfor fire spor, som skal ske i samarbejde mellem de aktører, der har indflydelse på de unges valg af uddannelse på tværs af sektorer og administrative grænser i kommunen.

### Industrien – en karrierevej for unge

Projektet Industrien – en karrierevej for unge skal både imødekomme udfordringerne med de unges fravalg af erhvervsuddannelserne og industriens efterspørgsel efter flere og mere velkvalificerede medarbejdere i fremtiden.

Projektet er blevet etableret med samarbejde på tværs af kommunens interne organisering og eksterne samarbejdspartnere: Den politiske følgegruppe er besat af formanden for Børne- og Familieudvalget, næstformanden i Økonomi- og Erhvervsudvalget og Formandskabet i LBR – og den administrative styregruppe består af udviklingschefen i By-, Erhverv- og Kulturudvalget, centerchefen for Børn og Læring, beskæftigelseschefen, Jobcenterchefen, afdelingslederen for BSK sekretariatet samt en ledelsesrepræsentant for Herningsholm Erhvervsskole. Projektledelsen er forankret organisatorisk i By, Erhverv og Kultur.

Der er udpeget fire centrale spor for samarbejdet i projektet, henholdsvis (1) Flere unge skal ind på erhvervsuddannelserne, (2) Flere unge skal gennemføre en erhvervsuddannelse, (3) Flere kompetente unge skal vælge industrien og, (4) Flere unge skal vælge "den rigtige" ungdomsuddannelse første gang.

### Flere unge skal ind på Erhvervsskolerne

Mange unge og deres forældre i dag, har et begrænset kendskab til job-, karriere- og uddannelsesmuligheder inden for industrien. Af samme årsag træffer de deres uddannelsesvalg på et begrænset oplyst grundlag. Det er særligt en udfordring, at der ikke er særlig stor viden om industriuddannelserne.

Hertil kommer, at industriens image set i lyset af den faldende beskæftigelse både kan få de unge og deres forældre til at tvivle på fremtidsudsigterne i en uddannelse inden for industrien.

Nationalt har målsætningen endvidere i en årrække været koncentreret om "Danmark som vidensamfund", hvorfor specielt gymnasievejen er blevet fremelsket, som den rigtige vej at gå – af samfundet generelt, af forældrene, men også i folkeskolerne og i vejledningen. Samtidig er der en tendens til, at mange unge har svært ved at vælge uddannelse tidligt, og derfor starter på en af de gymnasiale uddannelser for at udsætte deres egentlige uddannelsesvalg. Derfor sættes der ind med flere ting fx vejledning til de afklarede og mere dybde i vejledningen.

Fakta taler sit tydelige sprog med en søgning til erhvervsskolerne på under 20 pct. De centrale udfordringer er derfor, at der skal sættes ind overfor det manglende kendskab til industrien og det støvede image med de negative fremtidsudsigter, ved bl.a. at øge samarbejdet mellem de mest centrale aktører på feltet, nemlig erhvervsskolerne, folkeskolerne, arbejdspladserne og jobcentrene. Derfor går bl.a. industrien og virksomhederne selv på banen med aktiviteter i medier og på skolerne, såvel som i folkeskolen, gymnasierne og erhvervsskolerne.

Indsatsen for at få flere ind på erhvervsuddannelserne skal også nå ud til forældre, skolelærere og vejledere, som har stor indflydelse på de unges valg af uddannelse.

### Flere skal gennemføre en erhvervsuddannelse

Mange af de unge på erhvervsuddannelserne gennemfører ikke den påbegyndte erhvervsuddannelse – knap halvdelen falder fra, vælger om, eller vælger noget andet i løbet af erhvervsuddannelsestiden.

Der kan være mange årsager til denne statistik. De unge på erhvervsskolerne kan have personlige udfordringer som påvirker deres evner til at passe deres skole, ligesom de kan mangle boglige- og sociale kompetencer til at gennemføre deres uddannelse. Erhvervsuddannelsernes miljø og tilrettelæggelsen af uddannelserne, stiller store krav til selvstændighed og disciplin, som kan være svære at efterkomme for de unge mennesker, ligesom praktikpladserne kan være svære at finde.

Derfor vil projektet bl.a. i samarbejde mellem erhvervsuddannelserne og folkeskolerne, arbejde med forventningsafstemninger, således at de unge rustes til at kunne bestride de krav erhvervsuddannelserne stiller, ligesom der kan være perspektiver i, at arbejde med bl.a. kravene om selvstændighed og betydningen af sociale fællesskaber for erhvervsuddannelserne.

I projektet spiller virksomhederne og erhvervsskolerne en central rolle i at styrke vejledningen af de unge mod industrien. Virksomhederne og erhvervsskolerne indgår dels direkte i vejledningsaktiviteter og dels medvirker de til at øge lærernes og vejledernes viden om industrien og industriuddannelserne.

### Flere kompetente unge skal vælge industrien

Industrien har brug for flere faglærte unge, fordi den generation der går på efterløn og pension nu, er større end de generationer der følger dem. Derudover har industrien brug for unge, der kan og vil udvikle og innovere på produktionen – og dermed skabe jobs til dem selv og andre, således at Midtjylland også i fremtiden er kendetegnet ved gode vilkår for industrien.

Mange unge i dag mangler indsigt i job- og uddannelsesmulighederne inden for industrien. Det er en udfordring, at de unge har en stereotyp opfattelse af arbejdet i industrien og mangler forudsætninger for at vælge industriuddannelserne af ren interesse.

Projektet retter således energi mod flere forhold, fx fokus på EUX, som er kompetencegivende til både erhverv og videregående uddannelse, målrettet UEA undervisning, hvor der forberedes et erhvervs- og uddannelsesvalg, viden om industri til vejledere og endelig screening af elever med faglige talenter. Ligeledes skal der også rettes aktiviteter mod de unge i folkeskolen og de ledige ufaglærte unge, som besidder en manuel begavelse, således at der bliver faglærte nok. Herunder også sikre, at der er praktikpladser.

### Flere unge skal vælge "den rigtige uddannelse" første gang

Der er i uddannelsessystemet en gruppe unge, der påbegynder flere ungdomsuddannelser uden at gennemføre. Disse unge kan have sociale problemer, eller have meldt sig som afklarede i folkeskolen, og derfor ikke vejledt yderligere. Disse unge ved måske ikke helt hvad deres kompetencer og interesser er. Frafaldet er både et personligt nederlag for den unge og et samfundsøkonomisk spild. Samtidig peger meget på, at en del af de unge frivilligt eller ufrivilligt forlader uddannelsessystemet tidligt for at tjene penge

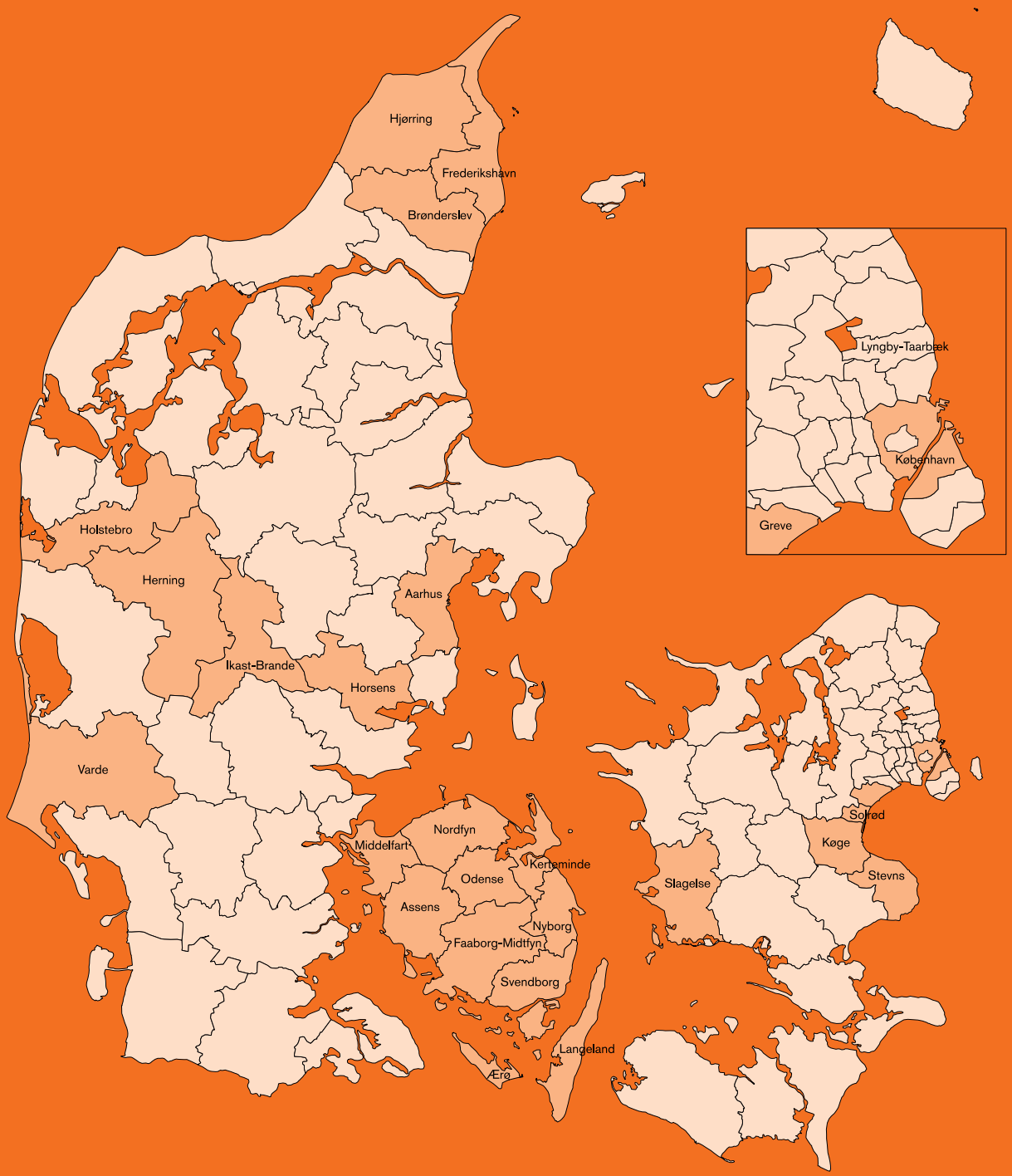
på det ufaglærte arbejdsmarked. De har svært ved at se perspektiverne i at tage en uddannelse, selv om de oplever ledighedsperioder af kortere eller længere varighed. Det er en udfordring for de unge selv, at de går i gang med en uddannelse, der kan gøre dem i stand til at imødekomme de stigende krav til kvalifikationer på arbejdsmarkedet. Det er samtidig en udfordring for samfundet som helhed.

I projektet søger man derfor at supplere vejledningsindsatsen med egentlige aktiviteter, der kan afklare, motivere og forberede de unge til at vælge den rette uddannelse. Samtidig styrker kommunen samarbejdet mellem relevante aktører, fx UU, jobcenter, uddannelsesinstitutionerne, Familiens Hus og Center for misbrug. Det handler bl.a. om, at der skal skabes effektive varslingssystemer mellem aktører, så der målrettet kan sættes ind med det samme.

**Kontaktinformation:**

- Projektleder Industrien som karrierevej
  Marianne Rasmussen Rahbek
  Herning Kommune
  bekma@herning.dk
  Tlf. 41 57 18 81
  Mobil 96 28 85 12

# Kommuner i publikationen



KL har tilstræbt en vis geografisk og størrelsesmæssig spredning mellem de udvalgte 25 kommuner i publikationen. Udvælgelsen er baseret på, at kommunerne repræsenterer forskellige rammevilkår og udfordringer, der tilsammen kan medvirke til at beskrive variationen og bredden i forhold til samspillet mellem beskæftigelses- og erhvervsområdet i kommunerne – både internt og på tværs af kommunen. Der er således minimum én kommune fra alle ti beskæftigelsesklynger, repræsenteret i publikationen.

Det skal understreges, at de kommuner, som ikke indgår i publikationen, også har særdeles gode og spændende eksempler på virksomhedsrettet beskæftigelsesindsats med fokus på samspil mellem beskæftigelses- og erhvervsområdet.

Alle kommuner er blevet inviteret til at komme med et eller flere eksempler til denne publikation. KL har herefter udvalgt eksempler fra 25 kommuner udelukkende ud fra et behov for afgrænsning, da der er tale om en samling af eksempler, som ellers ville blive et omfattende værk. Der er nemlig tale om et utal af gode indsatser i landets kommuner, som fortjener at blive omtalt.

Publikationen er derfor langt fra udtømmende i forhold til, hvad den enkelte kommune prioriterer i sin beskæftigelsesstrategi.

Der er mange virkemidler både indenfor beskæftigelses- og erhvervspolitikken. Udvælgelsen af cases afspejler derfor krav til forskellige rammevilkår, forskellige lokale udfordringer og styrker, geografisk placering og forskellig organisering i og på tværs af kommunerne.

## Repræsentativitet – kommunerne i publikationen

De 25 udvalgte kommuner i publikationen dækker jf. tabel 1:

- 37 pct. af landets borgere
- 36 pct. af landets virksomheder
- 37 pct. af alle beskæftigede i Danmark.

De udvalgte kommuner udgør et repræsentativt udsnit i forhold til landsplan.

**Tabel 1: Statistik for kommuner i publikationen**

| | Antal | Andel |
|---|---|---|
| Borgere | 2.071.386 | 37% |
| Virksomheder | 103.373 | 36% |
| Beskæftigede | 994.921 | 37% |

Anm.: Andel er i forhold til hele landet
Kilde: Danmarks Statistik

Størrelsesforholdet af virksomhederne i de udvalgte kommuner er stort set identisk med landsgennemsnittet.

Virksomhedssammensætningen udgør derfor et repræsentativt udsnit af virksomheder på landsplan, jf. tabel 2.

**Tabel 2: Størrelse på virksomheder**

| Antal medarbejdere | Kommuner Andel | DK Andel |
|---|---|---|
| 1 | 42,5% | 43,5% |
| 2-4 | 25,3% | 25,4% |
| 5-9 | 13,8% | 13,5% |
| 10-19 | 9,2% | 8,9% |
| 20-49 | 6,0% | 5,8% |
| 50-99 | 1,9% | 1,8% |
| 100+ | 1,3% | 1,2% |

Anm.: Andel er i forhold til det samlede antal virksomheder. Kommuner er summen af de 25 kommuner, som har bidraget til publikationen
Kilde: Danmarks Statistik

Erhvervssammensætningen opgjort efter brancher følger i store træk landsgennemsnittet i de udvalgte kommuner. Der bemærkes forskelle i enkelte brancher, men i den største branche handel er andelen i de udvalgte kommuner og landsgennemsnittet helt ens, jf. tabel 3.

**Tabel 3: Andel virksomheder opgjort efter område og branche**

| Branche | Danmark | Kommuner |
|---|---|---|
| Landbrug, skovbrug og fiskeri | 10,9% | 8,7% |
| Råstofindvinding | 0,1% | 0,1% |
| Føde-, drikke- og tobaksvareindustri | 0,6% | 0,7% |
| Tekstil- og læderindustri | 0,2% | 0,3% |
| Træ- og papirindustri, trykkerier | 0,5% | 0,6% |
| Olieraffinaderier mv. | 0,0% | 0,0% |
| Kemisk Industri | 0,1% | 0,1% |
| Medicinalindustri | 0,0% | 0,0% |
| Plast-, glas- og betonindustri | 0,5% | 0,4% |
| Metalindustri | 1,1% | 0,9% |
| Elektronikindustri | 0,2% | 0,1% |
| Fremstilling af elektrisk udstyr | 0,1% | 0,1% |
| Maskinindustri | 0,6% | 0,5% |
| Transportmiddelindustri | 0,1% | 0,1% |
| Møbel og anden industri mv. | 1,3% | 1,3% |
| Energiforsyning | 0,4% | 0,4% |
| Vandforsyning og renovation | 0,6% | 0,5% |
| Bygge- og Anlæg | 9,8% | 8,4% |
| Handel | 17,3% | 17,4% |
| Transport | 4,2% | 3,8% |
| Hoteller og restauranter | 4,8% | 5,7% |
| Forlag, tv og radio | 1,2% | 1,7% |
| Telekommunikation | 0,2% | 0,2% |
| It- og informationstjenester | 3,0% | 3,3% |
| Finansiering og forsikring | 1,8% | 2,0% |
| Ejendomshandel og udlejning | 5,8% | 6,0% |
| Rådgivning mv. | 6,5% | 6,8% |
| Forskning og udvikling | 0,2% | 0,2% |
| Reklame og øvrige erhvervsservice | 3,0% | 4,1% |
| Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service | 4,9% | 4,9% |
| Offentlig administration, forsvar og politi | 0,6% | 0,7% |
| Undervisning | 2,7% | 2,6% |
| Sundhedsvæsen | 5,2% | 5,5% |
| Sociale institutioner | 4,3% | 4,1% |
| Kultur og fritid | 2,0% | 2,3% |
| Andre serviceydelser mv. | 5,2% | 5,5% |
| Uoplyst aktivitet | 0,0% | 0,0% |

Anm.: Kommuner er summen af de 25 kommuner, som har bidraget til publikationen

Kilde: Danmarks statistik

KL
Weidekampsgade 10
2300 København S
Tlf. 33 70 33 70
kl@kl.dk
www.kl.dk

Produktionsnr. 830062
ISBN 978-87-92907-41-7

**Bilag: 8.1. Ekspertudvalget Leo Larsen.pdf**

**Udvalg:** Det Lokale Beskæftigelsesråd
**Mødedato:** 04. december 2013 - Kl. 15:00

**Adgang:** Åben
**Bilagsnr:** 163107/13

# Ekspertudvalget vedrørende infrastruktur-investeringer og arbejdskraft- og kvalifikationsbehov

*Beskæftigelses- og uddannelsesindsatsen for ledige*

September 2013

**Titel:** Ekspertudvalget vedrørende infrastrukturinvesteringer og arbejdskraft og kvalifikationsbehov – Beskæftigelses- og uddannelsesindsatsen for ledige

**Udgivet af:** Ekspertudvalget vedrørende infrastrukturinvesteringer og arbejdskraft og kvalifikationsbehov

**Design:** India

**Foto:** Polfoto

**Tryk:** Dystan grafisk

**Web:** Kan hentes på: ams.dk og bm.dk

**År:** 2013

ISBN til web: 87-91892-16-3

# Ekspertudvalget vedrørende infrastruktur-investeringer og arbejdskraft- og kvalifikationsbehov

*Beskæftigelses- og uddannelsesindsatsen for ledige*

September 2013

# Indhold


1. Indledning 9

1.1. Ekspertudvalget og kommissorium 9

1.2. Sammenfatning 11

2. Infrastrukturinvesteringer i Danmark frem til 2020 19

2.1. Indledning og sammenfatning 19

2.1.1. Infrastrukturinvesteringer frem til 2020 20

2.1.2. Ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft 21

2.1.3. Efterspørgsel af arbejdskrafttyper og kompetencekrav 25

2.1.4. Rekruttering 25

2.1.5. Sammenfatning 26

2.2. Investeringer i sygehusbyggeri – alle regioner 27

2.3. Fast forbindelse over Femern Bælt og ny Storstrømsbro – Region Sjælland 31

2.4. Metro Cityringen – København 33

2.5. Anlæggelse af letbaner – Aarhus, Odense, Aalborg og Storkøbenhavn 33

2.6. Nyanlæggelse og modernisering af jernbanenettet – hele landet 35

2.7. Nyanlæggelse og modernisering af motorvejsnettet – hele landet 37

2.8. Havvindmølleparker 39

2.9. Indsatsen i forhold til klimaforandringer 41

2.10. Øvrige infrastrukturinvesteringer 41

3. Arbejdskraft- og kvalifikationsbehov til bygge- og anlægsaktiviteterne 45
3.1. Indledning og sammenfatning 45
3.2. Balancen mellem udbud og efterspørgsel – de enkelte faggrupper 49
3.3. Meldingerne fra de interviewede virksomheder 54
3.4. Fokus på det ikke-faglærte område 55
3.5. Arbejdskraftefterspørgslen inklusiv de afledte og inducerede effekter 57
3.6. Udenlandske statsborgere i bygge- og anlægsbranchen 59
4. Beskæftigelses- og uddannelsesindsatsen i beskæftigelsessystemet 63
4.1. Indledning og sammenfatning 63
4.2. Organiseringen af beskæftigelsesindsatsen i Danmark 65
4.3. Jobcentrenes rolle og opgaver 66
4.4 Beskæftigelsesregionernes rolle og opgaver 67
4.5. Indholdet i den aktive beskæftigelsesindsats 68
4.6. Midlerne til den aktive beskæftigelsesindsats 71
4.6.1. Midlerne fra EU's strukturfonde 72
4.7. Det eksisterende voksen- og efteruddannelsessystem for ikke-faglærte og faglærte 73
4.7.1. Realkompetencevurdering – en mulighed for ikke-faglærte 74
4.7.2. Grunduddannelse for voksne (GVU) 74
4.8. Barrierer og muligheder i forhold til opkvalificering af ledige ikke-faglærte og faglærte 75
4.9. Indsatsen i beskæftigelsesregionerne og jobcentrene i forhold til bygge- og anlægsområdet 76
4.9.1. Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland 77
4.9.2. Beskæftigelsesregion Syddanmark 77
4.9.3. Beskæftigelsesregion Midtjylland 78
4.9.4. Beskæftigelsesregion Nordjylland 79

5. Udbud af offentlige infrastrukturprojekter 83
5.1. Indledning og sammenfatning 83
5.2. Anvendelsen af sociale klausuler 84
5.3. Anvendelsen af sociale klausuler ved store infrastrukturudbud 85
5.4. Udfordringer med sociale klausuler 85
6. Ekspertudvalgets anbefalinger og forslag 89
6.1. Offensiv virksomhedsservice i jobcentrene og beskæftigelsesregionerne 89
6.2. Regional samordning og koordinering af indsatsen for ledige i beskæftigelsesregionerne 90
6.3. Målretning af særskilte uddannelsesmidler i beskæftigelsesregionerne til ikke-faglærte ledige 91
6.4. Opfølgning, vejledning og information overfor ledige 92
6.5. Øget brug af realkompetencevurdering af ledige 93
6.6. Bedre information om konkrete jobmuligheder inden for bygge- og anlægsområdet til ledige 93
6.7. Målrettede CV-oplysninger fra ledige i forhold til bygge- og anlægsområdet 94
6.8. Jobrotation rettet mod bygge- og anlægsområdet 94
6.9. Systematisk, løbende overvågning af infrastrukturprojekter, arbejdskraftbehov og rekruttering 95
6.10. Fokus på at få højtuddannede ledige til bygge- og anlægsområdet 96
6.11. Flere lære- og praktikpladser i forbindelse med store udbud 96
6.12. Særligt informationsmateriale om jobcentrenes og a-kassernes mulighed for at bistå udenlandske entreprenører med rekruttering af ledige 97
Litteraturliste 98

# 1. Indledning

## 1.1. Ekspertudvalget og kommissorium

*Ca. 200 mia. kr. i store infrastrukturprojekter frem til 2020*

De kommende 10 år investeres ca. 200 mia. kr. i store infrastrukturprojekter som Femern Bælt, supersygehuse og jernbaner. Det er regeringens ønske, at danske lønmodtagere og samfundsøkonomien skal have størst mulig gavn af disse omfattende samfundsinvesteringer. Derfor har beskæftigelsesminister Mette Frederiksen i december 2012 nedsat et ekspertudvalg. Udvalget har haft til opgave detaljeret at kortlægge arbejdskraftbehovet i lyset af de store byggeprojekter og komme med forslag til, hvordan beskæftigelses- og uddannelsesindsatsen for ledige i højere grad kan målrettes, så de ledige får gavn af de mange nye job og de berørte virksomheder kan rekruttere den nødvendige arbejdskraft.

*Ekspertudvalg*

### Ekspertudvalgets sammensætning

- Leo Larsen, formand, Adm. Direktør for Sund og Bælt Holding A/S
- Klaus Kaae, Adm. Direktør for NCC Construction A/S Danmark
- Peter Blach, Direktør i Offshoreenergy.dk Oil & Gas
- Frank Skriver Mikkelsen, Projektdirektør på Det Nye Universitetshospital i Skejby (DNU)
- Charlotte Smidt, HR-direktør i Banedanmark
- Bjarne Madsen, Professor på Center for Regional- og Turismeforskning (CRT)
- Jane Wickmann, Direktør på Teknologisk Institut (TI), ansvarlig for erhvervsudvikling og virksomhedsudvikling
- Michael Bang, Adm. Direktør for Center for Erhvervsrettede Uddannelser Lolland Falster (CELF)

Ekspertudvalget påbegyndte sit arbejde i januar 2013 og har holdt 8 møder. Arbejdsmarkedets parter m.fl. har været inddraget i udvalgets arbejde i en følgegruppe.

Udvalget har været sekretariatsbetjent af Beskæftigelsesministeriet og Arbejdsmarkedsstyrelsen (Formand) med inddragelse af Finansministeriet, Økonomi- og Indenrigsministeriet, Erhvervs- og Vækstministeriet, Undervisningsministeriet, Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser samt Ministeriet for By, Bolig og Landdistrikter.

*Kommissorium*

### Ekspertudvalgets kommissorium

"Danmark står over for at skulle investere meget betydelige beløb i blandt andet infrastruktur (Femern Bælt-forbindelsen mv.), nye superhospitaler og en mere grøn energiforsyning i de kommende år. Investeringerne løber op i flere hundrede milliarder kroner frem mod 2020 og forventes at skabe mange nye arbejdspladser, særligt på bygge- og anlægsområdet.

Med voksen- og efteruddannelsesindsatsen vil det for en gruppe af ledige, eller allerede beskæftigede, være muligt at tilføre de nødvendige kvalifikationer, der gør, at de kan bestride et job inden for de kommende års store investeringsområder.

Der nedsættes derfor et ekspertudvalg, der skal bidrage til at kortlægge kvalifikationsbehovet på det danske arbejdsmarked frem mod 2020 i lyset af de store planlagte infrastrukturinvesteringer.

Ekspertudvalgets arbejde skal tage afsæt i allerede besluttede investeringer og de kvalifikationskrav, som kan være forbundet med job inden for disse områder. Arbejdet skal tage udgangspunkt i 2020-fremskrivningen.

Ekspertudvalget skal belyse, hvorvidt voksen- og efteruddannelsesindsatsen for ledige kan understøtte de kompetencebehov, som de store anlægsprojekter vil stille til den ufaglærte og faglærte del af arbejdsstyrken. Ekspertudvalget skal desuden rådgive om, hvordan afkastet af de betydelige investeringer, samfundet foretager i forbindelse med voksen- og efteruddannelse for ledige, kan øges.

*Fokus på beskæftigelses- og uddannelsesindsatsen overfor ledige*

Ekspertudvalget skal alene komme med anbefalinger til, hvordan uddannelsesindsatsen over for ledige inden for den afsatte økonomiske ramme tilrettelægges mest hensigtsmæssigt i lyset af de store planlagte infrastrukturinvesteringer.

Ekspertudvalgets anbefalinger kan understøtte arbejdet i beskæftigelsesregionerne, som hovedsageligt har et regionalt fokus på problemstillingen, herunder overvågning af aktuelle jobmuligheder i regi af arbejdsmarkedsbalancen.

Ekspertudvalgets anbefalinger forelægges regeringen i sommeren 2013".

Ekspertudvalget har som støtte for sine vurderinger og anbefalinger iværksat tre omfattende analyser, der omfatter en kortlægning af omfang og arbejdskraftbehov i forbindelse med infrastrukturinvesteringerne, en analyse af voksenuddannelsesindsatsen indenfor bygge- og anlægsområdet samt en analyse af de ledige indenfor relevante sektorer:

- "Infrastrukturinvesteringer i Danmark – betydning for beskæftigelse og arbejdskraftbehov". COWI, maj 2013 [1]
- "De ledige inden for bygge- og anlægssektoren". COWI/CRT, august 2013 [2]
- "Voksenuddannelserne og uddannelsesindsatsen for ledige". Teknologisk Institut, juni 2013 [3]

*1 "Infrastrukturinvesteringer i Danmark – betydning for beskæftigelse og arbejdskraftbehov". COWI, maj 2013, jf. bilag 1.*
*2 "De ledige inden for bygge- og anlægssektoren". COWI/CRT, august 2013, jf. bilag 2.*
*3 "Voksenuddannelserne og uddannelsesindsatsen for ledige". Teknologisk Institut, juni 2013, jf. bilag 3.*

## 1.2. Sammenfatning

### Beskæftigelse og økonomi

*Midlertidigt ekstra behov for 8.500 beskæftigede årligt*

Frem til 2020 og årene umiddelbart efter gennemføres en række store offentlige infrastrukturprojekter til en samlet anlægssum på ca. 200 mia. kr. Infrastrukturprojekterne påvirker ikke det langsigtede strukturelle niveau for beskæftigelsen, men infrastrukturprojekterne ventes at ville betyde et midlertidigt løft i behovet for arbejdskraft på bygge- anlægsområdet svarende til i alt ca. 87.000 mandår eller i gennemsnit ca. 8.500 mandår i perioden 2013-2022[4].

Ekspertudvalgets opdrag har været at afdække det direkte arbejdskraftbehov i Danmark i relation til de store infrastrukturprojekter. Ekspertudvalget har valgt kun at inddrage "engangsprojekter". Projekterne er alle af et omfang, som vurderes at være større end normalt og som dermed hver for sig vil have en væsentlig beskæftigelsesmæssig betydning. Der er i alle tilfælde tale om projekter, hvor der er stor sikkerhed for at projekterne faktisk gennemføres, og hvor der foreligger oplysninger om tidsplaner og projektets økonomi.

Dansk Byggeri[5] har i en analyse fra juni 2013 opgjort det samlede direkte arbejdskraftbehov til alle anlægsprojekter i Danmark (inklusive infrastrukturprojekterne) i perioden 2013-2022 til i alt ca. 200.000 mandår eller i gennemsnit årligt 20.000 mandår. Infrastrukturprojekternes 87.000 mandår udgør med det udgangspunkt en betragtelig del af de samlede anlægsprojekter i perioden.

Ekspertudvalget har som nævnt alene haft til opgave at vurdere det direkte arbejdskraftbehov til de store infrastrukturprojekter. Det indirekte arbejdskraftbehov i forbindelse med fx produktion og leverancer af stål, ler og grus er derfor kun skitseret.

Copenhagen Economics[6] har i en analyse fra juni 2013 for Femern A/S beregnet, at det direkte og indirekte arbejdskraftbehov i Danmark til etablering af Femern Bælt Forbindelsen er henholdsvis 19.000 (som er i overensstemmelse med COWI's opgørelse i rapporten til Ekspertudvalget) og 25.000 mandår. Hertil kommer de såkaldt inducerede beskæftigelseskonsekvenser (skabt i kraft af øget merforbrug), som Copenhagen Economics har beregnet til ca. 28.000 mandår. Alene for Femern Bælt forbindelsen vil der således ifølge Copenhagen Economics i alt være et samlet arbejdskraftbehov i Danmark i perioden 2008-2021 på 72.000 mandår.

*De direkte og indirekte beskæftigelseskonsekvenser udgør årligt ca.17.000 mandår*

Center for Regional- og Turismeforskning (CRT) har for Ekspertudvalget beregnet de direkte og indirekte beskæftigelseskonsekvenser i Danmark for samtlige af de store infrastrukturinvesteringer i perioden 2013-2022 til i alt ca. 166.000 mandår – svarende til årligt ca. 17.000 mandår[7]. Indenfor bygge- og anlæg er der samlet tale om en merbeskæftigelse på 9.500 mandår. Denne efterspørgsel afstedkommer skønsmæssigt – ud over tilgang til arbejdsstyrken fra personer der i dag er udenfor arbejdsstyrken og indtag af udenlandsk arbejdskraft - en reduktion i ledigheden på gennemsnitligt ca. 7.000 fuldtidspersoner årligt i anlægsperioden.

Da Ekspertudvalgets opdrag har været afgrænset til de direkte beskæftigelseskonsekvenser af de store infrastrukturprojekter indenfor bygge - og anlægssektoren frem mod 2020, vil

---

*4 COWI, maj 2013, jf. bilag 1.*
*5 "Beskæftigelse og anlægsinvesteringer i de kommende år". Oplæg af Finn Bo Frandsen, Dansk Byggeri, ved Konference om investeringer i fremtidens transportkorridorer, København, d. 12. juni 2013.*
*6 "Beskæftigelseseffekter af Femern Bælt byggeriet". Copenhagen Economics, juni 2013.*
*7 CRT, august 2013, jf. bilag 4.*

Ekspertudvalgets anbefalinger primært være møntet på beskæftigelsesindsatsen for ledige i relation hertil. En del af anbefalingerne vil dog også være relevante og kunne bringes i anvendelse mere generelt, herunder i forhold til de afledte indirekte beskæftigelsesbehov.

**De analyserede infrastrukturprojekter[8]:**

**Sygehusbyggeri:** 16 store sygehusprojekter gennemføres til en samlet anlægssum på ca. 45 mia. kr. med en forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på 24.100 mandår.

**Femern Bælt forbindelsen:** Projektet har en anlægssum på ca. 40 mia. kr. med en forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på mellem 25.000 og 28.500 mandår. Heraf forventes mellem 17.000 og 19.500 mandår beskæftiget i Danmark.

**Ny Storstrømsbro:** Projektet er anslået til ca. 4 mia. kr. med en forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på 2.200 mandår.

**Metro Cityringen:** Projektets anlægsbudget er på ca. 21 mia. kr. med en forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på 8.800 mandår.

**Letbaner:** Den samlede anlægssum for letbaneprojekterne i Aarhus, Odense og Storkøbenhavn er anslået til ca. 6,7 mia. kr. I Aarhus og Odense er den forventede ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft opgjort til 2.900 mandår. En sådan opgørelse foreligger endnu ikke i Storkøbenhavn eller Aalborg.

**Modernisering og udbygning af jernbanenettet:** Anlægssummen for jernbaneprojekterne er anslået til ca. 40,8 mia. kr. med en forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 12.700 mandår.

**Modernisering og udbygning af motorvejsnettet:** Anlægssummen for motorvejsprojekterne løber op på ca. 14,4 mia. kr. med en forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 6.500 mandår.

**Havvindmølleparker:** Anlægssummen kendes endnu ikke, men projekterne skønnes at have en forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på 6.000 mandår.

**Øvrige infrastrukturinvesteringer:** Der planlægges en række øvrige offentlige investeringer, især på landets universiteter. Anlægssummen for projekterne er samlet anslået til ca. 8,8 mia. kr. med en forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 6.300 mandår.

*Arbejdskrafts-efterspørgsel i gennemsnit 8.500 mandår per år. Topper i 2016-2017 med 13.000-14.000 mandår per år*

## Arbejdskraftmæssig kapacitet til projekterne

Det samlede behov for arbejdskraft, som følge af de planlagte infrastrukturprojekter, vil i perioden 2013-2022 i gennemsnit være på ca. 8.500 mandår årligt. Fordelingen i den ekstra efterspørgsel er dog ikke jævn, blandt andet fordi behovet for arbejdskraft i sygehusprojekterne ventes at toppe omkring 2016-2017, hvor den samlede ekstra efterspørgsel vil være

*8 Gennemgangen bygger på "Infrastrukturinvesteringer i Danmark – betydning for beskæftigelse og arbejdskraftbehov". COWI, maj 2013, jf. bilag 1.*

på ca. 13.000-14.000 mandår årligt. Ligeledes forventes beskæftigelsen på Femern Bælt forbindelsen og Storstrømsbroen at toppe omkring 2018-2019, hvor den samlede ekstra efterspørgsel vil være på ca. 10.000 beskæftigede årligt. Langt størstedelen, ca. 61 pct., af det ekstra arbejdskraftbehov kan henføres til projekter i Hovedstaden og på Sjælland[9].

Beskæftigelsen inden for bygge- og anlægsbranchen var i 2000 på ca. 170.000 beskæftigede og toppede i 2007 med ca. 192.000 beskæftigede, men er siden starten af finanskrisen faldet med ca. 50.000 til ca. 145.000 beskæftigede i 1.kvartal af 2013. Faldet i beskæftigelsen inden for bygge- og anlægsområdet har primært haft betydning for dansk arbejdskraft, idet beskæftigelsen af udenlandsk arbejdskraft i perioden siden primo 2010 er steget fra ca. 2.500 til knap 7.000 beskæftigede[10].

Med udgangspunkt i det nuværende - i historisk sammenhæng relativt lave - beskæftigelsesniveau indenfor byggeri og anlæg, hvor beskæftigelsen aktuelt ligger knap 50.000 under niveauet for 6 år siden, forekommer en midlertidig gennemsnitlig årlig merbeskæftigelse fra infrastrukturprojekterne på ca. 9.500 mandår årligt (inklusiv de indirekte beskæftigelseseffekter), ikke umiddelbart i sig selv at medføre væsentlige kvantitative beskæftigelsesmæssige kapacitetsproblemer inden for byggeri og anlæg i anlægsperioden.

Der er dog en række forhold, der indikerer, at der vil opstå rekrutterings- og mangelproblemer indenfor visse faggrupper.

*Mangel på specifikke kompetencer*

Analyserne viser, at det på nogle områder, jf. kap. 3, kan vise sig at være en udfordring at sikre tilstrækkelig arbejdskraft med de rette kompetencer, dels fordi kompetencekravene i forbindelse med infrastrukturprojekterne er meget specifikke, dels fordi der i de seneste år for visse grupper af faglærte ikke er uddannet tilstrækkeligt med kvalificeret arbejdskraft.

## Kvalifikationsbehov

*Størst behov for ikke-faglærte med særlige kvalifikationer*

Der vil i hele perioden i forbindelse med de store infrastrukturprojekter være antalsmæssig størst efterspørgsel efter ikke-faglærte med særlige kvalifikationer, herunder medarbejdere med en struktøruddannelse (tidligere kaldt jord- og betonarbejdere).

Herudover vil der også være en betydelig merefterspørgsel efter en række erhvervsuddannelser. Det er vurderingen, at denne merefterspørgsel for en række faggruppers vedkommende ikke umiddelbart vil kunne imødekommes, hvilket vil føre til rekrutteringsproblemer eller mangel.

Projekternes størrelse og kompleksitet vil stille krav til den efterspurgte arbejdskraft. Selvom en stor del af merefterspørgslen vil være på ikke-faglært arbejdskraft, er det forventningen, at der vil blive stillet en række krav til kompetencer og erfaring. Desuden vil der blive efterspurgt en lang række særlige kompetencer inden for tunnelarbejde, geotekniske kompetencer, el- og installationsteknik mv. For en mere begrænset del af merefterspørgslen er det også vurderingen, at der vil blive efterspurgt så specielle kompetencer, at de ikke er gængse på det danske arbejdsmarked, hvilket vil medføre behov for udenlandsk arbejdskraft. Det drejer sig fx om

*9 COWI, maj 2013, jf. bilag 1.*
*10 www.jobnet.dk*

installation og drift af boremaskiner til metroen, installation af visse dele af signalanlæggene og maskinel i forbindelse med udbygning og renovation af jernbanenettet [11].

*Rekruttering sker gennem netværk via blandt andet faglige organisationer og a-kasser, jobcentre anvendes sjældent*

## Rekruttering

Rekrutteringsmetoder afhænger i høj grad af, hvilke kompetencer der efterspørges, hvilke traditioner der findes i virksomheder og brancher, samt i hvilken grad man forventer rekrutteringsvanskeligheder. Rekruttering til virksomhederne sker for den ikke-faglærte og faglærte del af arbejdsstyrken fortsat ofte via netværk.

Ifølge entreprenører, de faglige organisationer og a-kasserne er sidstnævnte ofte samarbejdspartnere i forbindelse med rekruttering af timelønnede medarbejdere. Jobcentrene inddrages mindre hyppigt i forbindelse med rekruttering til de store infrastrukturprojekter [12].

Det betyder, at det kan være en udfordring for jobcentrene at tilrettelægge en rekutteringsproces, som matcher virksomhedernes behov, dels med hensyn til at 'time' indsatsen i forhold til virksomhedernes rekrutteringstakt, dels med hensyn til at ramme de præcise kompetencebehov [13].

## Udbud og sociale klausuler

På statens område er det med finanslovsaftalen for 2013 aftalt, at statslige ordregivere forpligtes til fremover, i relevante udbud efter "følg eller forklar princippet", at overveje brugen af sociale klausuler om uddannelses- og praktikaftaler. På det regionale og kommunale område er det med økonomiaftalerne for 2014 aftalt, at brugen af sociale klausuler om uddannelses- og praktikaftaler skal overvejes i relevante udbud efter "følg eller forklar princippet".

I forhold til de nuværende udbud viser COWI's undersøgelse, at der er en tendens til, at de sociale klausuler i højere grad omhandler implementering af personale- og arbejdsmiljøpolitik end ansættelse af bestemte personaletyper. Der, hvor der er tale om definition af personaletype, er der primært tale om kvoter for antal af lærlinge og praktikanter.

Endvidere viser undersøgelsen, at opstilling af sociale klausuler generelt ikke har betydning for antallet af bud på større infrastrukturprojekter, da de største bydende virksomheder allerede er gearede til at leve op til klausulerne.

De forskellige aktører i undersøgelsen fortæller, at der er en række vanskeligheder forbundet med brugen af sociale klausuler, men at man alligevel generelt er positivt stemt over for disse [14].

## Beskæftigelsessystemet og infrastrukturprojekterne

Beskæftigelsesindsatsen i Danmark er organiseret i tre niveauer: Et nationalt niveau bestående af Beskæftigelsesministeriet og Arbejdsmarkedsstyrelsen. Et regionalt niveau bestående af fire statslige beskæftigelsesregioner. Et lokalt niveau bestående af 94 kommuner med hvert

*11 COWI, maj 2013, jf. bilag 1.*
*12 COWI, maj 2013, jf. bilag 1.*
*13 COWI, maj 2013, jf. bilag 1.*
*14 COWI, maj 2013, jf. bilag 1.*

sit jobcenter, der står for kontakten og opgaveløsningen i forhold til borgere og virksomheder og som, inden for lovgivningens rammer, planlægger, udvikler og udfører beskæftigelsesindsatsen samt bestemmer, i hvilken grad kommunen skal samarbejde med andre for at løfte beskæftigelsesindsatsen, fx i forhold til de kommende infrastrukturprojekter.

For beskæftigelsessystemet er det vigtigt, at der først og fremmest er fokus på at understøtte hastigheden og kvaliteten i matchet mellem virksomhederne og ledige, så virksomhederne inden for bygge- og anlægsområdet har adgang til motiverede og kvalificerede ledige, når der opstår jobåbninger.

I analysen fra Teknologisk Institut (TI) fremhæves det, at entreprenørvirksomheder i dag ikke opfatter det som relevant at kontakte jobcentrene med henblik på rekruttering til ordinære job. En undersøgelse i Beskæftigelsesregion Midts virksomhedspanel viser, at kun ca. 11% af bygge- og anlægsvirksomheder forventer at anvende jobcenteret til at rekruttere nye medarbejdere til ordinære job i 2013. Kun i forhold til ansættelse af udsatte grupper af ledige i særlige praktikforløb af sociale hensyn samarbejder bygge- og anlægsvirksomheder med jobcentrene. Bygge- og anlægsvirksomhederne angiver, at de har et ønske om en mere udbygget dialog med jobcentrene om rekruttering og uddannelse af ledige [15].

Der er derfor et potentiale for beskæftigelsessystemet i forhold til at være mere opsøgende i forhold til virksomhederne inden for bygge- og anlægsområdet med henblik på at understøtte, at jobåbninger besættes med motiverede og kvalificerede ledige samt sikre, at motiverede ledige, eventuelt via virksomhedspraktik og løntilskud, kan få erfaringer inden for bygge- og anlægsbranchen.

Af de tre redskaber som jobcentrene benytter sig af i den aktive beskæftigelsesindsats (vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik og løntilskud hos både offentlige og private virksomheder), anvender jobcentrene mest opkvalificering og vejledning, men det er kun ca. 10 pct. af de tilbud, der gives til ledige, der er ordinære uddannelsesforløb.

I forhold til de store infrastrukturprojekter er det et særligt kendetegn, at mange af de offentlige indsatsområder, såsom analyser og information, rekruttering af arbejdskraft og uddannelsesindsats, går på tværs af kommuner, regioner og ofte landegrænser. Det er derfor vigtigt, at beskæftigelsessystemet i videst muligt omfang har fokus på denne problematik i forhold til infrastrukturprojekterne. Her kan beskæftigelsesregionerne spille en vigtig rolle i forhold til at sikre koordinering på tværs af kommunerne mellem de forskellige offentlige indsatsområder.

*Midlerne til den aktive beskæftigelsesindsats beløber sig til 11,7 mia. kr.*

Midlerne til den aktive beskæftigelsespolitik i Danmark anvendes først og fremmest på lokalt niveau, som led i jobcentrenes indsats for borgere og virksomheder i lokalområdet. I 2012 udgjorde udgifterne til den aktive beskæftigelsesindsats 11,7 mia. kr. årligt, heraf ca. 6 mia. kr. til den traditionelle aktive indsats og 3,2 mia. kr. til driften af jobcentre inklusiv kontaktforløbet.

Hovedparten af udgifterne til den traditionelle aktive indsats går til vejledning og opkvalificering, som blandt andet omfatter ordinær uddannelse. Udgifterne til ordinær uddannelse udgør 1,7 mia. kr., heraf ca. 0,5 mia. kr. til selvvalgt uddannelse, der således udgør ca. en fjerdedel af de samlede udgifter til vejledning og opkvalificering.

*15 TI, juni 2013, jf. bilag 3.*

Ud over midler inden for rammerne af beskæftigelsesindsatsen kan der peges på midlerne fra EU's strukturfonde, som kan anvendes på projekter, der understøtter den regionale beskæftigelse og opkvalificering. Midlerne fordeles af de regionale vækstfora, hvor der også sker en regional koordinering af vækst- og erhvervspolitikken.

## Indsatsen i beskæftigelsesregionerne og jobcentrene

De fire beskæftigelsesregioner har inden for de sidste par år iværksat analyser af de beskæftigelsesmæssige konsekvenser af de igangværende og kommende store offentlige bygge- og anlægsaktiviteter.

Beskæftigelsesregionerne og jobcentre har iværksat initiativer af forskellig karakter i forhold til de kommende infrastrukturprojekter.

## Ekspertudvalgets anbefalinger og forslag

Ekspertudvalget er, med baggrund i de gennemførte analyser, drøftelser med andre interessenter, eksperter og den nedsatte følgegruppe med arbejdsmarkedets parter, nået frem til en række anbefalinger om tilpasning og målretning af beskæftigelses- og uddannelsesindsatsen, som kan bidrage til væsentligt at styrke især de ikke-faglærte lediges beskæftigelsesmuligheder i forbindelse med gennemførelsen af de store infrastrukturinvesteringer.

**Hovedpunkterne i anbefalingerne er følgende:**

Jobcentrenes, a-kassernes, uddannelsernes og beskæftigelsesregionernes kontakt og samspil med virksomhederne skal målrettes og samordnes, så de virksomheder, som gennemfører infrastrukturprojekterne oplever én indgang til beskæftigelsessystemet, når virksomhederne har brug for rekruttering og uddannelse af arbejdskraft. Denne koordinering og samordning bør forankres i beskæftigelsesregionerne.

Det er nødvendigt, at der, gennem udbygning af Jobnet.dk, skabes et løbende aktuelt overblik på tilstrækkeligt detaljeret niveau over tilgængelig relevant arbejdskraft og ledige job, som virksomheder, jobcentre, uddannelsesinstitutioner mv. kan anvende som et professionelt rekrutteringsværktøj, og som samtidigt giver de arbejdssøgende et reelt overblik over relevante jobmuligheder.

Ekspertudvalget anbefaler endvidere, at der afsættes en særlig regional pulje i beskæftigelsesregionerne, som suppleret med EU midler fra Socialfonden, målrettes en opkvalificering af ikke-faglærte ledige. Samtidigt bør der skabes et mere tilgængeligt overblik med informationer om relevante kurser indenfor bygge- og anlægsområdet, som gør det lettere for jobcentre, virksomheder og ledige at hente relevante informationer om relevante kurser. Det bør i den forbindelse gøres enklere at realkompetencevurdere ikke-faglærte med henblik på at sikre en præcis og relevant uddannelsesindsats.

Mange virksomheder, især udenlandske, som byder på de store infrastrukturopgaver har ikke et tilstrækkeligt overblik over beskæftigelses- og uddannelsessystemet. Ekspertudvalget anbefaler derfor, at Beskæftigelsesministeriet udarbejder et informationsmateriale, som på en overskuelig måde beskriver de muligheder for rådgivning og bistand, som er til rådighed for virksomhederne i forbindelse med uddannelse og rekruttering af medarbejdere. Det vil samtidig gøre det enklere at leve op til de sociale klausuler, som er knyttet til virksomhedernes kontrakter i forhold til infrastrukturopgaverne.

Endelig anbefaler Ekspertudvalget, at beskæftigelsesregionerne følger op på rekrutterings- og udannelsesindsatsen i forbindelse med infrastrukturprojekternes gennemførelse, både konkret og mere generelt gennem en systematisk, løbende ajourføring af infrastrukturprojekter, arbejdskraftbehov og rekruttering.

Ekspertudvalget er fremkommet med 12 anbefalinger til, hvordan indsatsen kan tilrettelægges. Anbefalingerne beskrives udførligt i kapitel 6.

1. **Offensiv virksomhedsservice i jobcentre og beskæftigelsesregionerne**
2. **Regional samordning og koordinering af indsatsen for ledige i beskæftigelsesregionerne**
3. **Målretning af særskilte uddannelsesmidler i beskæftigelsesregionerne til ikke-faglærte ledige**
4. **Opfølgning, vejledning og information overfor ledige**
5. **Øget brug af realkompetencevurdering af ledige**
6. **Bedre information om konkrete jobmuligheder inden for bygge- og anlægsområdet til ledige**
7. **Målrettede CV-oplysninger fra ledige i forhold til bygge- og anlægsområdet**
8. **Jobrotation rettet mod bygge- og anlægsområdet**
9. **Systematisk, løbende overvågning af infrastrukturprojekter, arbejdskraftbehov og rekruttering**
10. **Fokus på at få højtuddannede ledige til bygge- og anlægsområdet**
11. **Flere lære- og praktikpladser i forbindelse med store udbud**
12. **Særligt informationsmateriale om jobcentrene og a-kassernes mulighed for at bistå udenlandske entreprenører med rekruttering af ledige**

Ekspertudvalget har noteret sig, at anbefalingerne skal holdes inden for den afsatte økonomiske ramme.

En række af anbefalingerne ligger inden for Beskæftigelsesministeriets ressortområde og vedrører blandt andet en række yderligere opgaver i beskæftigelsesregionerne.

Der er også enkelte af anbefalingerne, der direkte eller indirekte, helt eller delvist, berører andre ministeriers ressortområder. Det drejer sig om anbefaling 2, 5 og 11.

*I følgende kapitel 2 fremstilles, med afsæt i COWI's analyser i "Infrastrukturinvesteringer i Danmark – betydning for beskæftigelse og arbejdskraftbehov", jf. bilag 1, en mere detaljeret gennemgang af de kommende store infrastrukturinvesteringer, herunder de forskellige infrastrukturprojekters betydning i forhold til beskæftigelsen.*

# 2. Infrastruktur-investeringer i Danmark frem til 2020

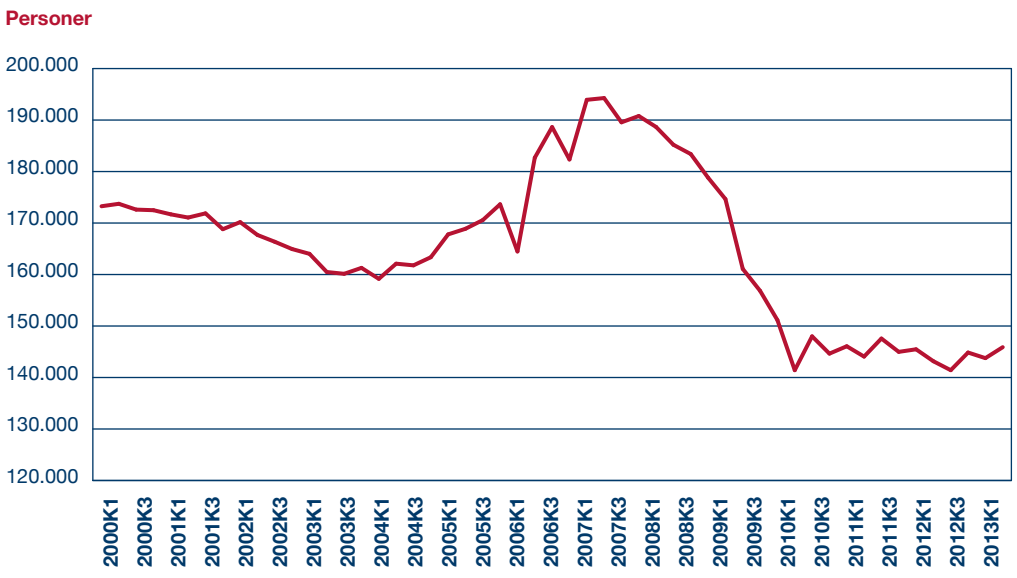
## 2.1. Indledning og sammenfatning

I Danmark gennemføres de kommende 10 år en række store infrastrukturinvesteringer i sygehusbyggeri, motorveje, jernbaner, letbanebyggeri, bro- og tunnelprojekter mv. De mange investeringer kommer efter en periode med betydelig nedgang i beskæftigelsen inden for bygge- og anlægsaktiviteterne i Danmark. Følgende kapitel 2 er hovedsageligt baseret på analyser fra "Infrastrukturinvesteringer i Danmark – betydning for beskæftigelse og arbejdskraftbehov", jf. bilag 1, som COWI har udarbejdet til brug for udvalgets overvejelser.

*Bygge- og anlægsbranchens beskæftigelse*

Beskæftigelsen inden for bygge- og anlægsbranchen var i 2000 på ca. 170.000 beskæftigede og toppede i 2007 med ca. 192.000 beskæftigede, men er siden starten på finanskrisen

**Figur 2.1** Bygge- og anlægsbranchens beskæftigelse, 1. kvartal 2000 – 1. kvartal 2013.




**Kilde** Danmarks Statistik (Statistikbanken)

faldet med ca. 50.000 til ca. 145.000 beskæftigede i 1. kvartal 2013, jf. figur 2.1. Beskæftigelsen har ligget stabilt på dette niveau siden begyndelsen af 2010. Faldet i beskæftigelsen har primært haft betydning for dansk arbejdskraft, idet beskæftigelsen af udenlandsk arbejdskraft i perioden siden primo 2010 er steget fra ca. 2.500 til knap 7.000 beskæftigede[1].

### 2.1.1. Infrastrukturinvesteringer frem til 2020

*Forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 87.300 mandår*

I de kommende år frem til ca. 2020 gennemføres en række store offentlige infrastrukturprojekter, der alle er af et sådan omfang, at de vil have en væsentlig beskæftigelsesmæssig betydning. Samlet ventes infrastrukturprojekterne at betyde en ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 87.300 mandår[2]. Der er i alle tilfælde tale om projekter, hvor der er stor sikkerhed for, at projekterne gennemføres, idet oplysninger om tidsplaner og projektets økonomi allerede foreligger.

Ifølge CRT[3] udgør de samlede ekstra direkte og indirekte beskæftigelseskonsekvenser i alt ca. 166.000 mandår. Der er i denne rapport som nævnt alene set på de direkte beskæftigelseskonsekvenser relateret til de store infrastrukturprojekter, dvs. de ca. 87.000 mandår.

**Overblik over infrastrukturprojekterne i Danmark frem til 2020:**

**Sygehusbyggeri:** De kommende år investeres der i betydeligt omfang i nye sygehuse. 16 store projekter gennemføres med støtte fra den statslige kvalitetsfond til en samlet anlægssum på ca. 45 mia. kr. med en forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på 24.100 mandår.

**Femern Bælt forbindelsen:** Der anlægges en fast forbindelse over Femern Bælt, som skal åbne i 2021. Projektet har en anlægssum på ca. 40 mia. kr. med en samlet forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på mellem 25.000 og 28.500 mandår. Heraf forventes mellem 17.000 og 19.500 mandår beskæftiget i Danmark.

**Ny Storstrømsbro:** Der anlægges en ny Storstrømsbro. Projektet er anslået til ca. 4 mia. kr. med en forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på 2.200 mandår. Den nye bro skal stå færdig til åbningen af Femern Bælt forbindelse, dvs. senest i 2021.

**Metro Cityringen:** I det centrale København er anlæggelsen af Metro Cityringen påbegyndt. Projektets anlægsbudget er på ca. 21 mia. kr. med en forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på 8.800 mandår i perioden 2013-2018. Projektet omfatter anlæggelse af en ca. 16 km. metrolinje og skal stå færdig i 2018.

**Letbaner:** I flere store byer planlægges anlæggelse af letbaner. Det drejer sig om i Aarhus, Odense, København og Aalborg. For flere af projekterne er forundersøgelserne på et tidligt stadium, hvorfor det ikke er afgjort, at alle projekter realiseres. Den samlede anlægssum for letbaneprojekterne i Aarhus, Odense og København er anslået til ca. 6,7 mia. kr. I Aarhus og Odense er den forventede ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft opgjort til 2.900 mandår, mens en sådan opgørelse endnu ikke foreligger i København eller Aalborg.

---

*1 www.jobnet.dk*
*2 COWI, maj 2013, jf. bilag 1.*
*3 CRT, august 2013, jf. bilag 4.*

**Modernisering og udbygning af jernbanenettet:** Det sker store udbygninger og moderniseringer af jernbanenettet i hele landet. Anlægssummen for jernbaneprojekterne er anslået til ca. 40,8 mia. kr. med en forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 12.700 mandår. De største projekter omfatter en ny jernbanelinje mellem København og Ringsted og en opgradering af banen mellem Ringsted og Rødby. Desuden skifter man signalsystemet på hele jernbanenettet i Danmark, inklusive S-togsnettet. Endelig fortsætter man elektrificeringen af jernbanenettet de kommende år.

**Modernisering og udbygning af motorvejsnettet:** Flere steder i landet udbygges motorvejsnettet. Anlægssummen for motorvejsprojekterne løber op på ca. 14,4 mia. kr. med en forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 6.500 mandår. Det drejer sig blandt andet om store projekter på Køge Bugt motorvejen, Frederikssundsmotorvejen samt færdiggørelse af motorvejen mellem Aarhus og Herning.

**Havvindmølleparker:** Der planlægges en udbygning af havvindmølleparker. Anlægssummen kendes endnu ikke, men projekterne skønnes at have en forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på 6.000 mandår. Der planlægges anlæggelse af pt. to store havvindmølleparker, Horns Rev i Nordsøen, Kriegers Flak øst for Møn og derudover et antal kystnære havvindmølleparker frem til 2020.

**Øvrige infrastrukturinvesteringer:** Der planlægges en række øvrige offentlige investeringer i infrastruktur, byggeri mv. Dette gælder især på landets universiteter. Anlægssummen for projekterne er samlet anslået til ca. 8,8 mia. kr. med en forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 6.300 mandår.

Derudover forventes det, at der som følge af klimaforandringer, herunder problematikker i forhold til stigende regnvandsmængder og vandstandsstigninger, ligeledes vil følge yderligere investeringer, og dermed også et beskæftigelsesmæssigt behov, der dog endnu ikke er opgjort.

### 2.1.2. Ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft

Der er udarbejdet skøn over efterspørgslen af arbejdskraft som følge af de store infrastrukturprojekter, der gennemføres frem til ca. 2020. Samlet vil projekterne betyde en ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 87.300 mandår, fordelt hen over perioden.

De infrastrukturprojekter, der forventes at skabe den største efterspørgsel efter arbejdskraft vedrører sygehusbyggeri samt bygningen af broer og tunneler. Sygehusprojekterne vil isoleret set betyde en stigning i den samlede efterspørgsel efter bygge- og anlægsarbejdskraft på ca. 24.000 mandår i perioden 2013 til 2022. Efterspørgslen vil være størst i perioden 2016-2017, hvor der vil være behov for godt 4.000 mandår hvert år, jf. tabel 2.1.

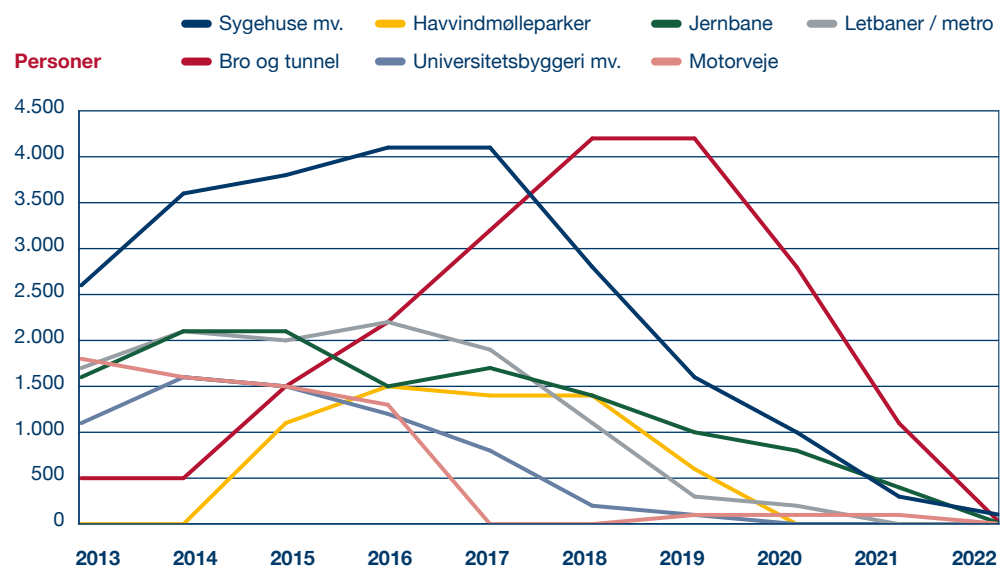
**Tabel 2.1** Udviklingen i arbejdskraftbehovet på de planlagte større infrastrukturinvesteringer i de kommende 10 år.

| Projekttyper | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | I alt |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Sygehuse mv.** | 2.600 | 3.600 | 3.800 | 4.100 | 4.100 | 2.800 | 1.600 | 1.000 | 300 | 100 | **24.100** |
| **Motorveje** | 1.800 | 1.600 | 1.500 | 1.300 | 0 | 0 | 100 | 100 | 100 | 0 | **6.500** |
| **Jernbane** | 1.600 | 2.100 | 2.100 | 1.500 | 1.700 | 1.400 | 1.000 | 800 | 400 | 0 | **12.700** |
| **Letbaner/metro** | 1.700 | 2.100 | 2.000 | 2.200 | 1.900 | 1.100 | 300 | 200 | 0 | 0 | **11.700** |
| **Bro og tunnel** | 500 | 500 | 1.500 | 2.200 | 3.200 | 4.200 | 4.200 | 2.800 | 1.100 | 0 | **20.000** |
| **Universitets-byggeri** | 1.100 | 1.600 | 1.500 | 1.200 | 800 | 200 | 100 | 0 | 0 | 0 | **6.300** |
| **Havvind-mølleparker** | 0 | 0 | 1.100 | 1.500 | 1.400 | 1.400 | 600 | 0 | 0 | 0 | **6.000** |
| **I alt** | **9.300** | **11.500** | **13.500** | **14.100** | **13.000** | **11.100** | **7.900** | **4.900** | **1.900** | **100** | **87.300** |

**Kilde** COWI, maj 2013.
**Note** Tallene i de enkelte celler er afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er lig summen af de IKKE-afrundede tal og derefter afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er derfor ikke nødvendigvis lig summen af de enkelte celler (COWI).

Bro- og tunnelprojekterne vil i perioden 2013-2022 afstedkomme en stigning i den samlede ekstra efterspørgsel efter bygge- og anlægsarbejdskraft på i alt ca. 20.000 mandår. Efterspørgslen efter arbejdskraft vil for disse projekters vedkommende være størst i perioden 2018-2019, jf. tabel 2.1.

**Figur 2.2** Udviklingen i arbejdskraftbehovet på de planlagte større infrastrukturprojekter i de kommende 10 år, fordelt på projekttype.




**Kilde** COWI, maj 2013.

*Arbejdskraftbehov i gennemsnit 8.500 mandår per år. Topper i 2016-2017 med 13.000-14.000 mandår per år*

Det samlede behov for ekstra arbejdskraft, som følge af de planlagte infrastrukturprojekter, vil i perioden 2013-2022 i gennemsnit være på ca. 8.500 mandår årligt. Fordelingen i den ekstra efterspørgsel er dog ikke jævn, blandt andet fordi behovet for arbejdskraft til sygehusprojekterne ventes at toppe omkring 2016-2017, hvor den samlede ekstra efterspørgsel vil være på ca. 13.000-14.000 mandår årligt. Ligeledes forventes beskæftigelsen på Femern Bælt forbindelsen og Storstrømsbroen at toppe omkring 2018-2019 med en samlet ekstra efterspørgsel på ca. 10.000 mandår årligt, jf. tabel 2.1. og figur 2.2.

Der vil i perioden især blive efterspørgsel efter ikke-faglærte med særlige kvalifikationer, herunder struktører, samt ingeniører, elektrikere og chauffører, jf. tabel 2.2.

**Tabel 2.2** Udviklingen i arbejdskraftbehov på baggrund af de planlagte infrastrukturprojekter i perioden 2013-2022.

| Uddannelses-grupper | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | I alt |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Ikke-faglærte, struktører** | 2.600 | 3.700 | 4.600 | 5.100 | 5.200 | 5.500 | 4.300 | 2.500 | 600 | 0 | **34.000** |
| **Murere** | 600 | 1.000 | 1.200 | 1.300 | 1.200 | 600 | 300 | 200 | 100 | 0 | **6.500** |
| **Tømrere og snedkere** | 200 | 400 | 500 | 500 | 500 | 300 | 200 | 100 | 0 | 0 | **2.800** |
| **VVS'ere** | 300 | 500 | 700 | 700 | 600 | 400 | 300 | 100 | 100 | 0 | **3.600** |
| **Bygningsmalere** | 0 | 0 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 0 | 0 | 0 | **500** |
| **Elektrikere** | 400 | 800 | 1.200 | 1.400 | 1.100 | 900 | 600 | 500 | 300 | 0 | **7.300** |
| **Chauffører** | 1.000 | 1.300 | 1.500 | 1.400 | 1.000 | 800 | 400 | 200 | 100 | 0 | **7.600** |
| **Smede mv.** | 300 | 400 | 500 | 600 | 600 | 500 | 300 | 100 | 0 | 0 | **3.300** |
| **Andre faglærte inden for byggeri** | 300 | 500 | 600 | 600 | 600 | 400 | 200 | 200 | 100 | 0 | **3.500** |
| **Teknikere (bygge- og anlægs teknikere)** | 300 | 300 | 200 | 300 | 200 | 200 | 200 | 100 | 100 | 0 | **1.900** |
| **Bygnings-konstruktører, diplom-ingeniører** | 700 | 600 | 600 | 500 | 400 | 200 | 200 | 100 | 0 | 0 | **3.300** |
| **Civilingeniører inkl. ledelse** | 1.900 | 1.600 | 1.400 | 1.300 | 1.300 | 1.000 | 800 | 600 | 500 | 0 | **10.400** |
| **Andre LVU** | 600 | 400 | 300 | 200 | 200 | 200 | 100 | 0 | 0 | 0 | **1.900** |
| **I alt** | **9.300** | **11.500** | **13.500** | **14.100** | **13.000** | **11.100** | **7.900** | **4.900** | **1.900** | **100** | **87.300** |

**Kilde** COWI, maj 2013.

**Note** Tallene i de enkelte celler er afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er lig summen af de IKKE-afrundede tal og derefter afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er derfor ikke nødvendigvis lig summen af de enkelte celler (COWI).

*Størstedelen af beskæftigelsen i Hovedstaden og Sjælland*

Langt størstedelen af den direkte beskæftigelse placeres i Hovedstaden og på Sjælland, idet både metrobyggeri, Femern Bælt forbindelsen samt en række store motorvejs- og jernbaneprojekter vil betyde stor arbejdskraftefterspørgsel i de to regioner, jf. tabel 2.3. og figur 2.3. Således vil ca. 61 pct. af arbejdskraftbehovet i perioden 2013-2022 være i Hovedstanden og Sjælland.

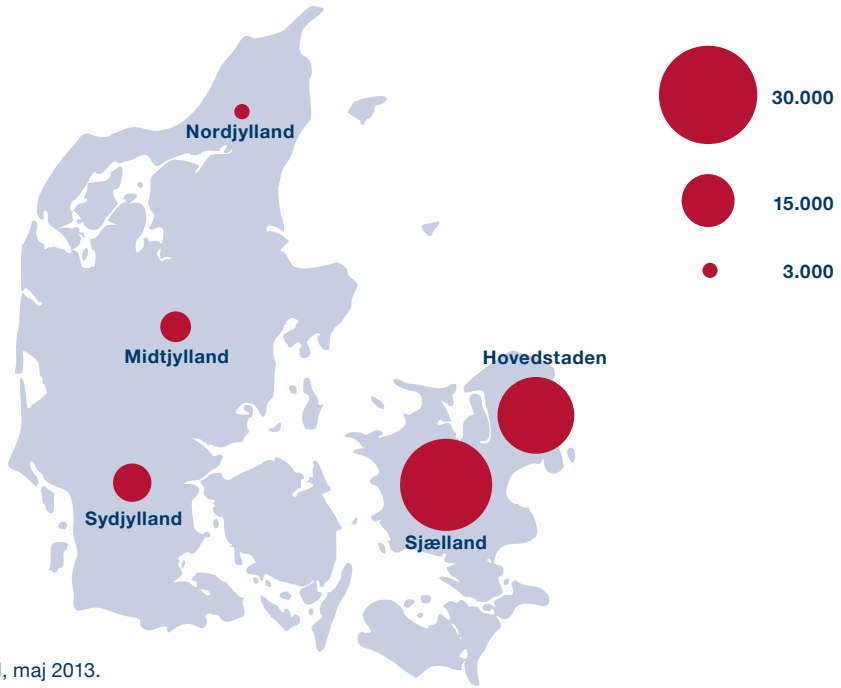
**Tabel 2.3** Udviklingen i arbejdskraftbehovet på de planlagte større infrastrukturprojekter i de kommende 10 år fordelt på regioner.

| Region | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | I alt |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Hovedstaden** | 3.300 | 4.500 | 4.500 | 4.300 | 3.600 | 1.900 | 800 | 500 | 300 | 100 | **23.800** |
| **Sjælland** | 1.600 | 1.900 | 3.400 | 4.000 | 4.500 | 5.200 | 4.800 | 3.200 | 1.200 | 0 | **29.700** |
| **Syddanmark** | 1.700 | 2.100 | 1.700 | 1.300 | 1.500 | 1.300 | 900 | 600 | 0 | 0 | **10.900** |
| **Midtjylland** | 2.200 | 2.000 | 2.000 | 2.200 | 1.100 | 200 | 100 | 0 | 0 | 0 | **9.700** |
| **Nordjylland** | 400 | 700 | 600 | 500 | 400 | 500 | 0 | 0 | 0 | 0 | **3.200** |
| **Landsdækkende** | 200 | 300 | 1.400 | 1.900 | 2.000 | 2.100 | 1.300 | 600 | 400 | 0 | **10.000** |
| **I alt** | **9.300** | **11.500** | **13.500** | **14.100** | **13.000** | **11.100** | **7.900** | **4.900** | **1.900** | **100** | **87.300** |

**Kilde** COWI, maj 2013.

**Note** Tallene i de enkelte celler er afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er lig summen af de IKKE-afrundede tal og derefter afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er derfor ikke nødvendigvis lig summen af de enkelte celler (COWI).

**Figur 2.3** Arbejdskraftbehovet på de planlagte større infrastrukturprojekter i de kommende 10 år, fordelt på regioner




**Kilde** COWI, maj 2013.

I de øvrige regioner er det primært sygehusprojekter samt en række jernbane- og motorvejsprojekter, som vil give en forøget arbejdskraftefterspørgsel.

### 2.1.3. Efterspørgsel af arbejdskrafttyper og kompetencekrav

*Størst efterspørgsel efter ikke-faglærte og struktører*

Der vil i hele perioden, i forbindelse med de store infrastrukturprojekter, være størst efterspørgsel efter ikke-faglærte med særlige kvalifikationer, herunder medarbejdere med en struktøruddannelse (tidligere jord- og betonarbejdere). Det skyldes, at mange af projekterne er anlægsprojekter, hvor jordarbejder, betonkonstruktioner, arbejde med specialmaskiner mv. udgør en betydelig del af beskæftigelsen. Også de egentlige byggeprojekter efterspørger denne type arbejdskraft i stor stil.

*Også efterspørgsel efter civilingeniører, elektrikere og chauffører*

Herudover vil der også være en betydelig merefterspørgsel efter henholdsvis ingeniører, elektrikere og chauffører. Behovet for ingeniører og chauffører vil især ligge i perioden 2013-2016. For ingeniørernes vedkommende efterspørges de især her grundet projekternes projekteringsfase, inden selve anlægsfasen påbegyndes. Derudover vil behovet for murere vil være stort, især i 2016 og 2017.

*Krav til ikke-faglærte med erfaring og specifikke kompetencer*

Projekternes størrelse og kompleksitet vil stille store krav til den efterspurgte arbejdskraft. Selvom en stor del af merefterspørgslen vil være på ikke-faglært arbejdskraft er det forventningen, at der vil blive stillet en række krav i forhold til erfaring og specifikke kompetencer, især i forbindelse med opgaver inden for armering og støbning i beton, montage af betonelementer, jordarbejder, maskinbetjening, kranarbejde mv.

Desuden vil der blive efterspurgt en lang række særlige kompetencer inden for tunnelarbejde, geotekniske kompetencer, el- og installationsteknik mv. For en mere begrænset del af merefterspørgslen er det også vurderingen, at der vil blive efterspurgt så specielle kompetencer, at de ikke er gængse på det danske arbejdsmarked, hvilket vil medføre behov for udenlandsk arbejdskraft. Det drejer sig fx om installation og drift af boremaskiner til metroen, installation af visse dele af signalanlæggene og maskinel i forbindelse med udbygning og renovation af jernbanenettet.

### 2.1.4. Rekruttering

På nuværende tidspunkt oplever de større entreprenørvirksomheder ikke rekrutteringsproblemer, idet der fortsat er ledighed blandt en del timelønnede grupper med baggrund inden for håndværk og anlægsarbejde. En del større entreprenørvirksomheder vurderer desuden, at de ikke vil byde på en række af de større infrastrukturprojekter, grundet projekternes størrelse.

Således må det forventes, at en række store udenlandske entreprenørselskaber vil byde på en del af de største infrastrukturprojekter. Både entreprenører og bygherrer vurderer dog, at danske virksomheder vil blive underleverandører på projekterne.

*Rekrutteringsmetoder*

Rekrutteringsmetoder afhænger i høj grad af, hvilke kompetencer der efterspørges, hvilke traditioner der findes i virksomheder og brancher, og i hvilken grad man forventer rekrutteringsvanskeligheder.

**Følgende gør sig især gældende:**

Rekruttering til virksomhederne sker for den ikke-faglærte og faglærte del af arbejdsstyrken fortsat ofte via netværk.

Ifølge entreprenører, de faglige organisationer og a-kasserne er sidstnævnte ofte samarbejdspartnere i forbindelse med rekruttering af timelønnede medarbejdere.

Jobcentrene anvendes i sjældnere grad til rekruttering til store infrastrukturprojekter. Det er vanskeligt for jobcentrene, at 'time' indsatsen til virksomhedernes konkrete behov og til de ofte meget specifikke kompetencekrav. Jobcentrene kan derimod spille en rolle med rekruttering af arbejdskraft til bygge- og anlægsbranchen generelle arbejdskraftbehov.

Udenlandsk arbejdskraft beskæftiges fortsat i stort omfang inden for byggeri og anlægsarbejde og antallet har været stigende, også under finanskrisen. Den udenlandske arbejdskraft rekrutteres i situationer, hvor specielle kompetencer, som ikke er gængse på det danske arbejdsmarked, efterspørges, og fordi udenlandsk arbejdskraft er et konkurrenceparameter i mange projekter.

### 2.1.5. Sammenfatning

**Ovenstående giver anledning til at fremhæve en række centrale pointer:**

For det første vil de kommende års infrastrukturprojekter isoleret set medføre ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på bygge- anlægsområdet. Således forventes det, at projekterne samlet set vil medføre ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 87.300 mandår. Disse vil især blive foranlediget af sygehus- bro- og tunnelprojekter, der i særligt perioderne 2016-2017 og 2018-2019 vil have en høj arbejdskraftefterspørgsel. En stor del af beskæftigelsen vil placeres i Hovedstaden og på Sjælland.

For det andet vil de kommende års infrastrukturprojekter betyde efterspørgsel efter arbejdskraft med både generelle kompetencer inden for byggeri og anlæg, men også arbejdskraft med en række specielle kompetencer, både hos ikke-faglærte medarbejdere, faglærte og ingeniører. Det kan vise sig at være en udfordring at sikre tilstrækkelig arbejdskraft med de rette kompetencer, idet kompetencekravene er meget specifikke, og fordi der de seneste år ikke er uddannet tilstrækkeligt med kvalificeret arbejdskraft til området.

For det tredje er det en udfordring, at jobcentrene har vanskeligt ved at tilrettelægge en beskæftigelsesindsats, som matcher virksomhedernes behov, dels med hensyn til at 'time' indsatsen i forhold til virksomhedernes rekrutteringstakt, dels med hensyn til at ramme de præcise kompetencebehov.

For det fjerde må udenlandsk arbejdskraft forventes at spille en rolle i forbindelse med infrastrukturprojekterne. Dels fordi udenlandske entreprenører vil byde på flere store projekter og dels fordi priskonkurrence, i kombination med fremtidige rekrutteringsproblemer, kan vise sig at gøre rekruttering fra udlandet til en vigtig faktor i rekrutteringsprocesser. Det vil derfor være vigtigt at sikre en god dialog mellem beskæftigelsessystemet og de udenlandske entreprenører.

I de følgende afsnit gennemgås, med afsæt i COWI's analyser i "Infrastrukturinvesteringer i Danmark – betydning for beskæftigelse og arbejdskraftbehov", jf. bilag 1, de kommende års infrastrukturprojekter mere detaljeret, herunder med fokus på tidsperiode, anlægssum samt forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft.

## 2.2. Investeringer i sygehusbyggeri – alle regioner

*Sygehusbyggeri*

Frem til år 2020[4] gennemføres et stort antal byggeprojekter på sygehusområdet. Især i Region Hovedstaden, Region Syddanmark og Region Midtjylland vil der i denne periode blive investeret betydeligt i sygehusområdet. Den samlede anlæggssum for projekterne i alle regioner er på ca. 45 mia. kr. og efterspørgslen efter arbejdskraft er anslået til ca. 24.100 mandår. Der skal bygges seks 'supersygehuse', mens flere udvidelses- og moderniseringsprojekter af regionssygehusene og psykiatrien også iværksættes. Alene de projekter, som er medfinansieret af Kvalitetsfonden, omfatter 16 større projekter. I følgende gennemgås sygehusprojekterne i hver region.

### Region Hovedstaden

Frem til år 2025 gennemføres i Region Hovedstaden en række sygehusbyggerier til en samlet anlægssum på ca.13,3 mia. kr.

*Nyt Hospital Nordsjælland*

**Bygning af Nyt Hospital Nordsjælland, Hillerød**

Region Hovedstaden opfører et nyt hovedsygehus ved Hillerød. Projektet er budgetteret til 3,8 mia. kr., hvoraf ca. 3 mia. kr. går til selve byggeriet. Projektkonkurrencen er i gang og vinderen findes i marts 2014. Anlægsperioden vil være 2016/17-2020/21. Udbudsstrategien, der er under beslutning, forventes at blive en blanding af total- og hovedentrepriser, og skal være færdig i 2013.

*Bispebjerg Hospital*

**Nybygning og ombygning ved Bispebjerg Hospital**

Ved Bispebjerg Hospital gennemføres en større om- og tilbygning. Projektet ventes at beløbe sig til ca. 3,98 mia. kr., hvoraf 3 mia. kr. går til selve byggeriet. Man har afsluttet helhedsplankonkurrencen i juni 2012 og forventer igangsættelse i foråret 2014. Anlægsperioden er forholdsvis lang - fra 2014 til 2025 - af hensyn til driften på det nuværende Bispebjerg Hospital. Udbudsstrategien, der er under beslutning, bliver en blanding af total-, hoved- og fagentrepriser.

*Herlev Hospital*

**Herlev Hospital**

Herlev Hospital gennemfører byggeprojekter af nyt kvinde-barncenter, ny fælles akutmodtagelse, P-hus samt udbygning af servicebygning og kapel. Projekterne ventes at beløbe sig til ca. 2,25 mia. kr. og forventes gennemført i 2012-2017.

*Hvidovre Hospital*

**Hvidovre Hospital**

Hvidovre Hospital gennemfører et om- og tilbygningsprojekt for ca. 1,45 mia. kr. Det samlede byggeprojekt vil foregå i 2014-2020. Udbudsstrategien er udbud i større entrepriser og enkelte fagentrepriser, så små og mellemstore virksomheder også kan byde. Det største udbud kommer i 2015-2016, hvor hele nybyggeriet udbydes til ca. 700 mio. kr.

*Rigshospitalet*

**Rigshospitalet**

Rigshospitalet gennemfører et nybygningsprojekt på ca. 1,85 mia. kr., hvoraf ca.1,5 mia. kr. går til selve byggeriet. Byggeriet påbegyndes i august 2013 og varer til 2017. Man er ved at færdiggøre udbudsstrategien, som peger på, at man vil udbyde i en blanding af hoved- og fagentrepriser.

---

*4 Der fokuseres på infrastrukturinvesteringer frem til 2020. Flere projekter har dog en længere varighed, hvorfor rapporten også omfatter aktiviteter, der afsluttes efter 2020.*

## Region Sjælland

Frem til år 2020 gennemføres i Region Sjælland en række sygehusbyggerier til en samlet anlægssum på ca. 5,9 mia. kr.

*Køge Sygehus*

**Nyt Universitetshospital, Køge**
Køge Sygehus vil i fremtiden få status som universitetshospital/regionshospital for Region Sjælland og skal derfor gennemgå en større ombygning og udvidelse. Projektets samlede budget er ca. 4 mia. kr. og byggeriet gennemføres i 2015-2020.

*Psykiatrisk Hospital Skt. Hans*

**Psykiatrisk Hospital Skt. Hans, Roskilde**
Ved Psykiatrisk Hospital Skt. Hans, der organisatorisk hører under Region Hovedstadens Psykiatri, skal der gennemføres en ombygning og udvidelse af faciliteterne. Projektet er budgetteret til ca. 0,55 mia. kr. og forventes gennemført i 2015-2017.

*Psykiatrisk Sygehus Slagelse*

**Psykiatrisk Sygehus Slagelse**
Region Sjælland opfører et nyt psykiatrisk sygehus i Slagelse i tilknytning til det somatiske sygehus. Projektet er budgetteret med 1,05 mia. kr., hvoraf 715 mio. kr. går til selve byggeriet. Udbudsstrategien er fastlagt således, at små og mellemstore virksomheder kan deltage, idet udbuddene er blevet opdelt i så mange entrepriser som muligt. Selve bygningen blev udbudt i december 2012 i 11 bygningsentrepriser og kontrakter er indgået i marts 2013.

*Akutmodtagelse Slagelse Sygehus*

**Akutmodtagelse Slagelse Sygehus**
Ved det somatiske sygehus i Slagelse opføres en ny fælles akutmodtagelse. Projektet er budgettet med 300 mio. kr. Byggeriet er påbegyndt i 2011 og forventes ibrugtaget medio 2013.

## Region Midtjylland

Frem til år 2020 gennemføres i Region Midtjylland en række sygehusbyggerier til en samlet anlægssum på ca. 10,7 mia. kr.

*DNU, Skejby*

**Det Nye Universitetshospital (DNU), Skejby ved Aarhus**
Der opføres nyt universitetshospital i Skejby ved Aarhus. Budgettet er på 6,35 mia. kr., hvoraf ca. 5,4 mia. går til selve byggeriet. Nybyggeriet forventes færdigt 2018, mens ombygninger færdiggøres i 2019. Ved udgangen af 2013 vil 2/3 af byggeriet have været i udbud, mens resten følger frem til 2016. Man har valgt at udbyde i hovedentrepriser. Grundet få tilbud i anden udbudsrunde har man henvendt sig til udenlandske, primært tyske, entreprenører ved at kontakte Det Tyske Handelskammer og oversætte udbudsmaterialet til tysk.

*Regionshospitalet Viborg*

**Udbygning af Regionshospitalet i Viborg**
Regionshospitalet i Viborg udbygges frem til 2018. Bruttobudgettet er på 1,15 mia., heraf går ca. 60-65% direkte til byggeriet. Udbudsstrategien har været at udbyde i fagentrepriser for herved at skærpe konkurrencen, så små og mellemstore virksomheder også kan være med. I forhold til bygning af akutcenter, som er det største udbud, er udbudsstrategien endnu ikke fastlagt, men udover et ønske om at udbyde jord og råhus samlet, ser man gerne udbud i fagentrepriser.

*Nyt Regionshospital, Gødstrup*

**Det nye Regionshospital i Gødstrup ved Herning**
Der bygges et nyt Regionshospital i Gødstrup ved Herning. Projektet er budgetteret til 3,15 mia. kr., hvor ca. 600 mio. kr. går til medicoteknisk udstyr. Projektet omfatter ca. 115.000 m² nybyggeri. Byggeriet er påbegyndt og etape 1 forventes taget i brug ultimo 2016, mens byggeriet af de øvrige etaper forventes igangsat primo 2017 og færdiggjort 2018-2020. Udbudsstrategien for det resterende byggeri er ikke fastlagt.

## Region Syddanmark

Frem til år 2021 gennemføres i Region Syddanmark en række sygehusbyggerier til en samlet anlægssum på ca. 8,5 mia. kr.

*Nyt OUH, Odense*

**Nyt Universitetshospital i Odense (Nyt OUH)**
Frem til 2020-21 bygges det nye Universitetshospital i Odense. Anlægsbudgettet er på 6,3 mia. kr., hvoraf ca. 1,2 mia. kr. omfatter udstyrsanskaffelser. Udbudsstrategien er klar i efteråret 2014. Byggeriet igangsættes i 2015 og den mest intensive byggeperiode vil være i 2018-2020.

*Sygehus Sønderjylland*

**Sygehus Sønderjylland, Aabenraa**
Der er igangsat en ombygning og større udbygning i tilknytning til det eksisterende sygehus i Aabenraa. Byggeriet vil foregå i to faser, hvoraf den første forventes afsluttet i 2014 og den anden i 2020. Det samlede budget forventes at blive 1,25 mia. kr., hvoraf 550 mio. kr. bruges til fase 1 og 700 mio. kr. til fase 2.

*Kolding Sygehus*

**Kolding Sygehus**
Kolding Sygehus udbygges for 900 mio. kr., hvoraf medicoteknisk udstyr vil udgøre ca. 180 mio. kr. Byggeriet er påbegyndt og forventes færdigt i 2017. Kolding Sygehus skal herefter varetage akutfunktionen for Sygehus Lillebælt. Optageområdet bliver på 300.000 borgere og det samlede areal på omkring 120.000 m². I forbindelse med fase 2 og 3 etableres der i alt ca. 32.000 m² som nybyggeri, mens yderligere ca. 6.000 m² ombygges.

## Region Nordjylland

Frem til år 2020 gennemføres i Region Nordjylland ét stort sygehusbyggeri.

*Nyt Aalborg Universitetshospital*

**Nyt Aalborg Universitetshospital**
Region Nordjylland opfører et Nyt Aalborg Universitetshospital til 4,1 mia. kr. Hospitalet omfatter 134.500 m² nybyggeri. Byggeriet påbegyndes i løbet af 2013 og forventes at stå færdigt i 2020.

## Opsamling sygehusbyggeri

De kommende års bygge- og anlægsaktiviteter i forhold til sygehusprojekter vil medføre en ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 24.100 mandår.

**Tabel 2.4** Udviklingen i arbejdskraftbehov til sygehusprojekter i perioden 2013-2022.

| Sygehuse mv. | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | I alt |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Ikke-faglærte, struktører** | 400 | 900 | 1.100 | 1.100 | 1.000 | 800 | 400 | 200 | 100 | 0 | **6.000** |
| **Murere** | 400 | 600 | 700 | 900 | 900 | 500 | 300 | 100 | 100 | 0 | **4.500** |
| **Tømrere og snedkere** | 100 | 200 | 200 | 300 | 300 | 200 | 100 | 100 | 0 | 0 | **1.600** |
| **VVS'ere** | 100 | 300 | 300 | 400 | 400 | 300 | 200 | 100 | 0 | 0 | **2.000** |
| **Bygningsmalere** | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 | 100 | 100 | 0 | 0 | 0 | **300** |
| **Elektrikere** | 100 | 300 | 300 | 400 | 300 | 300 | 200 | 200 | 0 | 0 | **2.200** |
| **Chauffører** | 100 | 200 | 300 | 300 | 300 | 200 | 100 | 100 | 0 | 0 | **1.600** |
| **Smede mv.** | 100 | 200 | 200 | 200 | 300 | 200 | 100 | 0 | 0 | 0 | **1.200** |
| **Andre faglærte inden for byggeri** | 200 | 300 | 400 | 400 | 400 | 300 | 100 | 100 | 0 | 0 | **2.200** |
| **Teknikere (bygge- og anlægs teknikere)** | 100 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **200** |
| **Bygnings-konstruktører, diplom-ingeniører** | 100 | 100 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **300** |
| **Civilingeniører inkl. ledelse** | 600 | 300 | 100 | 100 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **1.300** |
| **Andre LVU** | 400 | 200 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **700** |
| **I alt** | **2.600** | **3.600** | **3.800** | **4.100** | **4.100** | **2.800** | **1.600** | **1.000** | **300** | **100** | **24.100** |

**Kilde** COWI, maj 2013.

**Note** Tallene i de enkelte celler er afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er lig summen af de IKKE-afrundede tal og derefter afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er derfor ikke nødvendigvis lig summen af de enkelte celler (COWI).

Ovenstående tabel 2.4 viser, hvorledes det samlede arbejdskraftbehov fordeler sig på uddannelsesgrupper som følge af bygge- og anlægsaktiviteterne på sygehusområdet fra 2013-2022. Således vil der fra 2013-2018 især være behov for ikke-faglærte og struktører, gennemsnitligt 900 mandår per år. I samme periode vil behovet for murere være på gennemsnitligt ca. 650 mandår per år. Derudover vil der fra 2013-2018 ligeledes være et stort behov for elektrikere, VVS'ere og andre faglærte inden for byggeri.

## 2.3. Fast forbindelse over Femern Bælt og ny Storstrømsbro – Region Sjælland

*Femern Bælt forbindelsen*

**Fast forbindelse over Femern Bælt**

Planlægningen af den faste forbindelse over Femern Bælt er i gang. Femern A/S forventer en samlet anlægssum for selve anlægsarbejdet på 40,7 mia. kr. for arbejdet kyst til kyst. Selve anlægsarbejdet ventes gennemført i perioden 2015-2021. Projektets efterspørgsel efter arbejdskraft er anslået til mellem 25.000 og 28.500 mandår.

Da produktionen af betonelementer og hovedparten af de øvrige aktiviteter gennemføres fra dansk side, skønnes det, at ca. 75% af den samlede beskæftigelse, dvs. mellem 17.000 og 19.500 mandår, skal beskæftiges i Danmark. Det er beskæftigelsen i Danmark, som indgår i opgørelsen af beskæftigelsen.

*Ny Storstrømsbro*

**Ny Storstrømsbro**

Der opføres en ny Storstrømsbro for at imødekomme fremtidige belastninger fra især den forøgede togtrafik, der ventes som følge af den faste forbindelse over Femern Bælt. Anlægssummen er anslået til ca. 4 mia. kr. og den ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft skønnes at være på ca. 2.200 mandår. Selve anlægsarbejdet forventes gennemført i perioden 2018-2021 og skal stå færdigt senest samtidig med forbindelsen over Femern Bælt.

### Opsamling Femern Bælt og Storstrømsbro

De kommende års bygge- og anlægsaktiviteter i forhold til den faste forbindelse over Femern Bælt og en ny Storstrømsbro vil altså medføre en ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 20.000 mandår.

**Tabel 2.5** Udviklingen i arbejdskraftbehov til bro- og tunnel projekter i perioden 2013-2022.

| Bro og tunnel | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | I alt |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Ikke-faglærte, struktører** | 0 | 0 | 800 | 1.500 | 2.300 | 3.300 | 3.300 | 2.000 | 400 | 0 | **13.600** |
| **Murere** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **100** |
| **Tømrere og snedkere** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **100** |
| **VVS'ere** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **100** |
| **Bygningsmalere** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| **Elektrikere** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 | 100 | 0 | **300** |
| **Chauffører** | 0 | 0 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 0 | 0 | **500** |
| **Smede mv.** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **100** |
| **Andre faglærte inden for byggeri** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **200** |
| **Teknikere (bygge- og anlægs teknikere)** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **100** |
| **Bygnings-konstruktører, diplom-ingeniører** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **100** |
| **Civilingeniører inkl. ledelse** | 500 | 500 | 600 | 600 | 600 | 600 | 500 | 500 | 500 | 0 | **4.700** |
| **Andre LVU** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **100** |
| **I alt** | **500** | **500** | **1.500** | **2.200** | **3.200** | **4.200** | **4.200** | **2.800** | **1.100** | **0** | **20.000** |

**Kilde** COWI, maj 2013.

**Note** Tallene i de enkelte celler er afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er lig summen af de IKKE-afrundede tal og derefter afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er derfor ikke nødvendigvis lig summen af de enkelte celler (COWI).

Ovenstående tabel viser 2.5, hvorledes det samlede arbejdskraftbehov fordeler sig på uddannelsesgrupper som følge af bygge- og anlægsaktiviteterne i forbindelse med Femern Bælt og Storstrømsbroen fra 2013-2022. Således vil der fra 2015-2020 især være behov for ikke-faglærte og struktører, gennemsnitligt 2.200 mandår per år. Ligeledes vil der i perioden 2013-2021 være behov for gennemsnitligt 500 civilingeniører per år.

## 2.4. Metro Cityringen – København

*Metro Cityringen*

Metroselskabet er bygherre for anlæggelse af Metro Cityringen, der udgør en 15,5 km lang etape under det centrale København og Frederiksberg. Anlægssummen er ca. 21 mia. kr., mens arbejdskraftbehovet fra 2013-2018 er anslået til ca. 8.800 mandår. Efterspørgslen efter arbejdskraft vil være størst fra 2014-2018. Selve anlægsarbejdet er igangsat i 2011 med etablering af byggepladser og stationsskakter og arbejdet med boring af tunnelerne er påbegyndt i 2013. Anlægsarbejdet færdiggøres i 2017/2018 og linjen forventes åbnet i slutningen af 2018. Opgaverne med anlæggelse af tunneler og stationer og levering af togsystemer er vundet af italienske konsortier, men løses dog i samarbejde med en lang række danske underleverandører.

## 2.5. Anlæggelse af letbaner - Aarhus, Odense, Aalborg og Storkøbenhavn

*Letbaner*

I de kommende 10 år anlægges der letbaner i de fire største byer i Danmark. Anlægssummen for letbaneprojekterne i Aarhus, Odense og København er på ca. 6,7 mia. kr. (anlægsoverslag foreligger ikke i Aalborg). Efterspørgslen efter arbejdskraft skønnes i Aarhus og Odense at være ca. 2900 mandår. I forbindelse med projekterne i Aalborg og København foreligger endnu ikke skøn i forhold til arbejdskraftbehovet. I følgende gennemgås hvert letbaneprojekt kort.

*Letbane i Aarhus*

**Letbane i Aarhus**

I Aarhus anlægges 12 km. nye letbanespor, som strækker sig fra Grenaabanen gennem det centrale Aarhus via Skejby og Lisbjerg, hvorefter det igen kobles på Grenaabanen sydvest for Lystrup. Etape 1 er budgetteret til ca.1 mia. kr. og efterspørgslen efter arbejdskraft er anslået til ca. 1.100 mandår fordelt over anlægsperioden. Anlægsarbejdet på letbanens etape 1 igangsættes medio 2013 og skal efter planen være klar til anvendelse senest primo 2016. På sigt vil projektet, udover etape 1, omfatte op til 10 udbygningsetaper.

*Letbane i Odense*

**Letbane i Odense**

Der er iværksat en forundersøgelse vedrørende anlæggelse af en letbane i Odense. På nuværende tidspunkt foreligger der et forslag om et samlet projekt på 21 km., heraf omfatter etape 1 ca. 14,5 km. Etape 1 anslås at have en anlægspris på ca. 1,8 mia. kr. Der er, med udgangspunkt i letbaneprojektet i Aarhus, foretaget skøn over den forventede efterspørgsel efter arbejdskraft for etape 1, som er anslået til ca. 1.800 mandår fordelt over anlægsperioden 2016-2020.

*Letbane i Storkøbenhavn*

**Letbane i Storkøbenhavn**

I Storkøbenhavn har 11 kommuner, Region Hovedstaden og Transportministeriet indgået en aftale om at bygge en 28 km. lang letbane langs Ring 3, rundt om København. Anlægssummen er anslået til ca. 3,9 mia. kr. Det forventes, at letbanen skal stå færdig i 2020.

*Letbane i Aalborg*

**Letbane i Aalborg**

I 2012 er der iværksat en forundersøgelse vedrørende anlæggelse af en letbane i Aalborg. Etableringen af en letbane vil forløbe i flere etaper, hvor etape 1 forventes at være ca. 12 km. lang. Der foreligger, som ovenfor nævnt, endnu ikke et anlægsoverslag, og da der ikke er taget formel beslutning om anlæggelse, er anlægsperioden ligeledes ikke fastlagt. Letbanesekretariatet hos trafikselskabet håber dog at etape 1 kan tages i brug i 2021.

## Opsamling Metro Cityringen og letbaneprojekter

De kommende års bygge- og anlægsaktiviteter i forhold til letbane- og metroprojekter vil altså medføre en samlet forventet ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 11.700 mandår.

**Tabel 2.6** Udviklingen i arbejdskraftbehov til letbane- og metroprojekter i perioden 2013-2022.

| Letbaner / metro | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | I alt |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Ikke-faglærte, struktører** | 500 | 600 | 400 | 500 | 600 | 400 | 100 | 100 | 0 | 0 | **3.100** |
| **Murere** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **200** |
| **Tømrere og snedkere** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **300** |
| **VVS'ere** | 0 | 100 | 100 | 100 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **500** |
| **Bygningsmalere** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| **Elektrikere** | 100 | 200 | 400 | 400 | 300 | 200 | 0 | 0 | 0 | 0 | **1.600** |
| **Chauffører** | 400 | 400 | 400 | 400 | 200 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | **2.100** |
| **Smede mv.** | 0 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | **400** |
| **Andre faglærte inden for byggeri** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **200** |
| **Teknikere (bygge- og anlægs teknikere)** | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | **500** |
| **Bygnings-konstruktører, diplom-ingeniører** | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | **1.100** |
| **Civilingeniører inkl. ledelse** | 200 | 200 | 300 | 200 | 200 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | **1.300** |
| **Andre LVU** | 100 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **300** |
| **I alt** | **1.700** | **2.100** | **2.000** | **2.200** | **1.900** | **1.100** | **300** | **200** | **0** | **0** | **11.700** |

**Kilde** COWI, maj 2013.

**Note** Tallene i de enkelte celler er afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er lig summen af de IKKE-afrundede tal og derefter afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er derfor ikke nødvendigvis lig summen af de enkelte celler (COWI).

Ovenstående tabel 2.6 viser, hvorledes det samlede arbejdskraftbehov fordeler sig på uddannelsesgrupper som følge af bygge- og anlægsaktiviteterne i forbindelse med letbane- og metroprojekterne fra 2013-2022. Således vil der fra 2013-2018 især være behov for ikke-faglærte og struktører, gennemsnitligt 500 mandår årligt. Ligeledes vil der i perioden være behov for gennemsnitligt 350 chauffører per år.

## 2.6. Nyanlæggelse og modernisering af jernbanenettet – hele landet

*Nyanlæggelse og modernisering af jernbanenettet*

I de kommende år sker der en modernisering og udvidelse af jernbanenettet over hele landet. De største projekter gennemføres i hovedstadsområdet og på Sjælland, blandt andet som følge af anlæggelse af Femern Bælt forbindelsen og det nye spor fra København til Ringsted via Køge. Anlægssummen for jernbaneprojekterne er indtil videre anslået til ca. 40,8 mia. kr. og efterspørgslen efter arbejdskraft skønnes til ca. 12.700 mandår.

I følgende gennemgås de forskellige jernbaneprojekter kort. Foruden de nedenfor beskrevne jernbaneprojekter er der for nyligt indgået politisk aftale om en togfond, som vil betyde yderligere investeringer jernbaneprojekter i fremtiden.

*Ny jernbanelinje København-Ringsted*

**Anlæggelse af ny jernbanelinje København-Ringsted via Køge**
Der anlægges en ny dobbeltsporet jernbane fra København til Ringsted via Køge. Der er tale om et omfattende projekt, som også betyder anlæggelse af en ny station ved Køge Nord. Projektet ventes at koste ca. 10,4 mia. kr. De indledende anlægsarbejder er påbegyndt i 2012 og anlæggelse af selve jernbanen påbegyndes i løbet af 2013. Den nye jernbane ventes taget i brug i 2018.

*Dobbeltspor Lejre-Vipperød*

**Dobbeltspor mellem Lejre-Vipperød**
Banestrækningen mellem Lejre og Vipperød i Nordvestsjælland skal udvides og gøres dobbeltsporet. Der er afsat ca. 1,3 mia. kr. til projektet, som gennemføres i perioden 2012-2015.

*Opgradering Ringsted-Holeby*

**Opgradering af jernbaneforbindelsen fra Ringsted-Holeby**
Som følge af anlæggelsen af den faste forbindelse over Femern Bælt skal jernbanestrækningen mellem Ringsted og Rødby elektrificeres, mens strækningen mellem Vordingborg og Rødby skal gøres dobbeltsporet. Der er afsat ca. 9 mia. kr. til gennemførelse af projektet. Banedanmark har ansvaret for projektering af jernbaneanlægget. I løbet af 2014-2016 forventes mindre delprojekter påbegyndt, mens den øvrige del af projektet gennemføres i perioden 2016-2020. Projektet skal stå færdigt åbningen af den faste forbindelse over Femern Bælt, dvs. 2021.

*Elektrificerings-programmet*

**Elektrificeringsprogrammet**
Banedanmark gennemfører de kommende år elektrificering af jernbanenettet. Der planlægges elektrificeringsprojekter på København-Ringsted-banen og på Ringsted-Holeby-banen. Disse projekter gennemføres i forbindelse med anlæggelsen af København-Ringsted-banen og opgraderingen af Ringsted-Holeby-banen, men i et særskilt forløb med eget udbud af de forberedende arbejder, forsyningsstyring og -anlæg samt etablering af kørestrøm.

På strækningen Lunderskov-Esbjerg foretages elektrificeringen som et selvstændigt projekt på den eksisterende strækning. Projektets budget er ca. 1.2 mia. kr. Selve anlægsperioden vil være primo 2013 til ultimo 2015.

*Opgradering og udbygning Vamdrup-Vojens*

**Hastighedsopgradering og udbygning Vamdrup-Vojens**
Jernbanestrækningen Vamdrup-Vojens skal opgraderes til højere hastighed og strækningen skal desuden udbygges med et ekstra spor på 20 km. Projektets budget er 740 mio. kr. Selve anlægsperioden vil være medio 2013 til medio 2015.

*Opgradering Hobro-Aalborg*

**Hastighedsopgradering Hobro-Aalborg**
Jernbanelinjen mellem Hobro og Aalborg skal opgraderes til en højere hastighed. Projektet har en samlet anlægssum på ca. 200 mio. kr. Projektet medfører både opgradering af selve

jernbanelinjen, ombygning af Skørping Station og nedlæggelse af tre overkørsler med anlæggelse af erstatningsveje, tilhørende tunneler og broer. I løbet af 2013-2014 gennemføres ekspropriationer og projektering, mens anlægsarbejdet forventes gennemført i 2014-2015.

*Udskiftning af signalsystemer*

**Nyt signalsystem til jernbanenettet**

Banedanmark gennemfører en fuldstændig udskiftning af signalsystemerne på det danske jernbanenet. Projektet har en anslået anlægssum på ca. 18 mia. kr. En stor del af projektet vedrører systemudvikling, komponentleverancer, projektledelse og dokumentation, hvilket forventes udført af udenlandske leverandører. Kun en mindre del af projektet forventes at vedrøre selve installationen i Danmark. Efter et forsigtigt skøn kan forventede efterspørgsel efter arbejdskraft i Danmark anslås til ca. 4.000 mandår. Der gennemføres udrulning og test af systemet på S-togsstrækninger i 2013-2014 og på fjernbanestrækninger i 2015-2017. Herefter gennemføres resten af installationen på S-togsnettet fra 2015-2020 og på fjernbanenettet fra 2018-2021.

## Opsamling jernbaneprojekter

De kommende års bygge- og anlægsaktiviteter i forhold til jernbaneprojekter vil altså medføre en ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 12.700 mandår.

**Tabel 2.7** Udviklingen i arbejdskraftbehov til jernbaneprojekter i perioden 2013-2022.

| Jernbane | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | I alt |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Ikke-faglærte, struktører** | 500 | 900 | 900 | 600 | 700 | 500 | 300 | 200 | 100 | 0 | **4.700** |
| **Murere** | 0 | 0 | 100 | 100 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **200** |
| **Tømrere og snedkere** | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | **200** |
| **VVS'ere** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **200** |
| **Bygningsmalere** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| **Elektrikere** | 100 | 100 | 200 | 200 | 200 | 300 | 200 | 200 | 200 | 0 | **1.600** |
| **Chauffører** | 200 | 200 | 200 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 0 | 0 | **1.100** |
| **Smede mv.** | 0 | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **300** |
| **Andre faglærte inden for byggeri** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **100** |
| **Teknikere (bygge- og anlægs teknikere)** | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 0 | 0 | **700** |
| **Bygnings-konstruktører, diplom-ingeniører** | 300 | 200 | 200 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 0 | 0 | **1.300** |
| **Civilingeniører inkl. ledelse** | 400 | 400 | 300 | 200 | 200 | 200 | 200 | 100 | 100 | 0 | **2.000** |
| **Andre LVU** | 100 | 100 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **300** |
| **I alt** | **1.600** | **2.100** | **2.100** | **1.500** | **1.700** | **1.400** | **1.000** | **800** | **400** | **0** | **12.700** |

**Kilde** COWI, maj 2013.

**Note** Tallene i de enkelte celler er afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er lig summen af de IKKE-afrundede tal og derefter afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er derfor ikke nødvendigvis lig summen af de enkelte celler (COWI).

Ovenstående tabel 2.7 viser, hvorledes det samlede arbejdskraftbehov fordeler sig på uddannelsesgrupper som følge af bygge- og anlægsaktiviteterne i forbindelse med jernbaneprojekterne fra 2013-2022. Således vil der i 2014-2017 især være behov for ikke-faglærte og struktører, gennemsnitligt 800 mandår per år.

## 2.7. Nyanlæggelse og modernisering af motorvejsnettet – hele landet

*Nyanlæggelse og modernisering af motorvejsnettet*

Der gennemføres de kommende år flere større motorvejsprojekter i hele landet. Der er primært tale om projekter, som skal øge kapaciteten omkring de største trafikknudepunkter, især på Sjælland og i hovedstadsområdet. Anlægssummen for motorvejsprojekterne er ca. 14,4 mia. kr. og efterspørgslen efter arbejdskraft er anslået til ca. 6.500 mandår.

I følgende gennemgås hvert motorvejsprojekt kort. Foruden de nedenfor beskrevne motorvejsprojekter er der for nyligt indgået politisk aftale om flere motorvejsprojekter, blandt andet en ny motorvej mellem Herning og Holstebro, projekter omkring Odense og næste etape af udvidelsen af Køge Bugt motorvejen.

*Køge Bugt motorvejen*

**Udbygning af Køge Bugt motorvejen**
Køge Bugt motorvejen skal udvides de kommende år. Der er afsat ca. 2,8 mia. kr. til de to etaper, hvoraf en del har været afholdt. Den første del af udvidelsen færdiggøres i 2013, mens etape 2 gennemføres i perioden 2013-2016.

*Sydmotorvejen*

**Opgradering af Sydmotorvejen**
Som del af vedtagelsen af projekteringsloven om en fast forbindelse over Femern Bælt skal E47 Sydmotorvejen mellem Sakskøbing og Rødbyhavn opgraderes med nødspor, autoværn, rabatter og bedre oversigtsforhold. Anlægssummen er anslået til ca. 600 mio. kr. Den forventede anlægsperiode foreligger endnu ikke, men anlægsarbejdet skal være afsluttet med åbningen af Femern Bælt i 2021.

*Frederikssunds-motorvejen*

**Frederikssundsmotorvejen**
Anlæggelsen af Frederikssundsmotorvejen fra Motorring 3 til Frederikssund er et nyt motorvejsbyggeri med en strækning på ca. 34 km. Etape 1 fra Motorring 3 til Motorring 4 forventes åbnet i 2013. Etape 2 fra Motorring 4 til Tværvej Nord forventes åbnet i 2015 og har et anlægsbudget på ca. 1,2 mia. kr.

*M4 Taastrup*

**M4 Taastrup - Frederikssundsmotorvejen**
Motorvejen mellem Taastrup og den ny Frederikssundsmotorvej udbygges fra 4 til 6 spor på en ca. 4 km. lang strækning. Anlægsbudgettet udgør ca. 0,3 mia. kr. og anlægsperioden forventes at være 2012-2016.

*Helsingør-motorvejen*

**Udbygning af Helsingørmotorvejen**
Helsingørmotorvejen skal udvides til 6 spor på en kortere strækning. Projektet omfatter to etaper og der er afsat ca. 2,2 mia. kr. Projektets anlægsperiode forventes at være 2013-2016.

*Silkeborg-motorvejen*

**Motorvejen Funder - Låsby, Silkeborgmotorvejen**
Motorvejsprojektet ved Silkeborg er den midterste og sidste del af motorvejen mellem Herning og Aarhus. Anlæggelsen omfatter blandt andet en motorvejsstrækning gennem det

vestlige og nordlige Silkeborg. Anlægsbudgettet for denne del af motorvejen er ca. 6,3 mia. kr. Silkeborgmotorvejen forventes at åbne i 2016.

*Middelfart-Nørre Aaby*

**Motorvejsstrækningen Middelfart-Nørre Aaby**

Motorvejskapaciteten mellem Odense Vest og Middelfart skal udvides de kommende år. I første omgang udvides strækningen mellem Middelfart og Nørre Aaby. Denne etape er budgetteret til ca. 1 mia. kr. Selve anlægsarbejdet er påbegyndt i 2012 og forventes færdigt i 2015.

## Opsamling motorvejsprojekter

De kommende års bygge- og anlægsaktiviteter i forhold til motorvejsprojekter vil altså medføre en ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 6.500 mandår.

**Tabel 2.8** Udviklingen i arbejdskraftbehov til motorvejsprojekter perioden 2013-2022.

| Motorveje | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | I alt |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ikke-faglærte, struktører | 900 | 1.000 | 900 | 700 | 0 | 0 | 100 | 100 | 0 | 0 | 3.700 |
| Murere | 0 | 0 | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 200 |
| Tømrere og snedkere | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| VVS'ere | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| Bygningsmalere | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| Elektrikere | 100 | 0 | 0 | 300 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 500 |
| Chauffører | 200 | 300 | 400 | 200 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.100 |
| Smede mv. | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 200 |
| Andre faglærte inden for byggeri | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| Teknikere (bygge- og anlægs teknikere) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| Bygnings-konstruktører, diplom-ingeniører | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 200 |
| Civilingeniører inkl. ledelse | 100 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 300 |
| Andre LVU | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| **I alt** | **1.800** | **1.600** | **1.500** | **1.300** | **0** | **0** | **100** | **100** | **100** | **0** | **6.500** |

**Kilde** COWI, maj 2013.
**Note** Tallene i de enkelte celler er afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er lig summen af de IKKE-afrundede tal og derefter afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er derfor ikke nødvendigvis lig summen af de enkelte celler (COWI).

Ovenstående tabel 2.8 viser, hvorledes det samlede arbejdskraftbehov fordeler sig på uddannelsesgrupper som følge af bygge- og anlægsaktiviteterne i forbindelse med motorvejsprojekterne fra 2013-2022. Således vil der frem til 2020 især være behov for ikke-faglærte og struktører.

## 2.8. Havvindmølleparker

*Havvindmølle-parker*

Efter indgåelse af energiforliget i marts 2012 planlægger Energinet.dk etablering af to store havvindmølleparker og et antal mindre vindmølleparker i kystnære områder. Vindmølleparkerne skal etableres af private aktører efter udbud, inden 2020, hvorfor anlægssummen ikke er kendt. I følge Offshore Center Danmark betyder installation af 250 MW kapacitet arbejdspladser for ca. 1.000 mandår. Den forventede installation af 1.500 MW kapacitet i danske farvande de kommende år kan altså betyde efterspørgsel efter arbejdskraft svarende til ca. 6.000 mandår.

**Horns Rev**
Ved Horns Rev i Nordsøen skal der opføres en vindmøllepark på 400 MW, Hornsrev 3, som skal være klar til produktion primo 2017. Det er endnu ikke fastslået hvor mange vindmøller, vindmølleparken skal omfatte.

**Krigers Flak**
Ved Krigers Flak, øst for Møn, skal der opføres en vindmøllepark på 600 MW, som skal være i produktion i 2020. Det er endnu ikke fastslået hvor mange vindmøller, vindmølleparken skal omfatte.

**Yderligere vindmølleparker i kystnære områder**
Frem mod 2020 skal der desuden rejses 100-165 vindmøller i kystnære områder. Alle vindmølleparker etableres, drives og ejes af private aktører efter udbud.

Udover den forventede ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft, der følger af danske investeringer i offshore vindmøller, forventes der en betydelig vækst med hensyn til etablering af vindmøllekapacitet de kommende år i Nordeuropa. De samlede aktiviteter på offshore vindmølleområdet er så store, at det vurderes at disse projekter også vil betyde efterspørgsel efter dansk arbejdskraft de kommende år.

### Opsamling havvindmølleparker

De kommende års bygge- og anlægsaktiviteter i forhold til havvindmølleprojekter vil altså medføre en ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 6.000 mandår.

**Tabel 2.9** Udviklingen i arbejdskraftbehov til havvindmølleprojekter i perioden 2013-2022.

| Havvindmølle-parker | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | I alt |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Ikke-faglærte, struktører** | 0 | 0 | 300 | 500 | 500 | 500 | 200 | 0 | 0 | 0 | **1.900** |
| **Murere** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| **Tømrere og snedkere** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| **VVS'ere** | 0 | 0 | 100 | 100 | 100 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | **200** |
| **Bygningsmalere** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Elektrikere** | 0 | 0 | 200 | 200 | 200 | 200 | 100 | 0 | 0 | 0 | **700** |
| **Chauffører** | 0 | 0 | 200 | 200 | 200 | 200 | 100 | 0 | 0 | 0 | **900** |
| **Smede mv.** | 0 | 0 | 100 | 200 | 200 | 200 | 100 | 0 | 0 | 0 | **800** |
| **Andre faglærte inden for byggeri** | 0 | 0 | 100 | 100 | 100 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | **200** |
| **Teknikere (bygge- og anlægs teknikere)** | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | **200** |
| **Bygnings-konstruktører, diplom-ingeniører** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **100** |
| **Civilingeniører inkl. ledelse** | 0 | 0 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 0 | 0 | 0 | **500** |
| **Andre LVU** | 0 | 0 | 100 | 100 | 100 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | **400** |
| **I alt** | **0** | **0** | **1.100** | **1.500** | **1.400** | **1.400** | **600** | **0** | **0** | **0** | **6.000** |

**Kilde** COWI, maj 2013.

**Note** Tallene i de enkelte celler er afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er lig summen af de IKKE-afrundede tal og derefter afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er derfor ikke nødvendigvis lig summen af de enkelte celler (COWI).

Ovenstående tabel 2.9 viser, hvorledes det samlede arbejdskraftbehov fordeler sig på uddannelsesgrupper som følge af bygge- og anlægsaktiviteterne i forbindelse med havvindmølleparker fra 2013-2022. Således vil der fra 2015-2018 især være behov for ikke-faglærte og struktører, gennemsnitligt 450 mandår per år.

## 2.9. Indsatsen i forhold til klimaforandringer

*Klimaforandringer*

Regeringen og KL har udarbejdet en klimatilpasningsplan for at imødekomme konsekvenserne af de kommende klimaforandringer. De største udfordringer vil opstå som følge af stigende regnvejrsmængder samt vandstandsstigninger. På finansloven 2013 er der således afsat 2,5 mia. kr. til at gennemføre et løft i investeringerne i klimatilpasning på spildevandsområdet til at styrke afledningen og håndteringen af regnvand.

Ifølge brancheforeningen DANVA befinder man sig fortsat i en kortlægningsfase i forhold til betydningen af klimaforandringerne. Man kan derfor endnu ikke fremkomme med nøgletal eller vurderinger investeringsniveauet i fremtiden.

Frem mod udgangen af 2013 er kommunerne blevet pålagt at udarbejde konkrete klimatilpasningsplaner, der skal indeholde en kortlægning af risikoen for fx kloakering, forhøjet vandstande mv. Analyserne vil give en indikation af, hvor der i fremtiden vil forventes bygge- og anlægsopgaver grundet klimaforandringer. Da analyserne fortsat er under udarbejdelse, kan der endnu ikke konkluderes på resultaterne, mens det ligeledes er vanskeligt at udlede konkrete skøn i forhold til forventet efterspørgsel efter arbejdskraft af en fremtidig indsats på området.

## 2.10. Øvrige infrastrukturinvesteringer

*Øvrige infrastruktur-investeringer*

Udover de ovenfor beskrevne infrastrukturprojekter gennemføres i de kommende år en række yderligere offentlige investeringer i infrastruktur, byggeri mv. med Bygningsstyrelsen som bygherre. Dette gælder især på landets universiteter. Anlægssummen for projekterne er på ca. 8,8 mia. kr. og efterspørgslen efter arbejdskraft er anslået til ca. 6.300 mandår. I følgende gennemgås disse projekter.

*KU, Panum Instituttet*

**Københavns Universitet, Panum Instituttet**
Bygningsstyrelsen er bygherre på et stort byggeri for Københavns Universitet til undervisning og forskning på det sundhedsvidenskabelige område. Byggeriet opføres i forbindelse med det nye Nørre Campus på Nørrebro i København. Projektet samlede anlægsbudget er ca. 1,4 mia. kr. Projektet er påbegyndt i 2012 med en række forberedende arbejder, mens selve byggeriet er påbegyndt primo 2013 og vil vare ind til 2015.

*KU, Niels Bohr bygningen*

**Københavns Universitet, Niels Bohr Bygningen**
På Nørre Campus opføres et nyt byggeri til de fysiske, kemiske og matematiske fag, datalogi og dele af naturfagene på Københavns Universitet. Byggeriet opføres som to bygningsafsnit, der forbindes med både en tunnel og en skywalk over Jagtvej. Projektet har en forventet anlægssum på ca. 1,4 mia. kr. Projektet afventer endelig politisk beslutning medio 2013, og vil, under forudsætning af godkendelse af projektet, blive gennemført i 2014-2016.

*KU, Nyt Naturhistorisk Museum*

**Københavns Universitet, Nyt Naturhistorisk Museum**
Københavns Universitet arbejder på opførelse af et nyt Naturhistorisk Museum. Projektet har en forventet anlægssum på ca. 1,2 mia. kr. Da museet overvejende skal finansieres af fondsmidler, er den endelige udførelse betinget af, at midlerne findes. Ifølge Bygningsstyrelsen forventes projektet udbudt i løbet af 2014 og gennemført i 2015-2017.

*KU, KUA*

**Københavns Universitet, KUA**
På Søndre Campus på Amager planlægges yderligere en etape af Københavns Universitets faciliteter til jura, teologi og informationsvidenskab. Projektet har en samlet anlægssum på ca. 1 mia. kr. Anlægsarbejdet forventes påbegyndt ultimo 2013 og vil vare frem til medio 2016, hvor byggeriet forventes taget i brug.

*SDU, SUND*

**Syddansk Universitet, Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, SUND**
Som led i opførelsen af det nye Universitetshospital i Odense, opføres nye bygninger til det sundhedsvidenskabelige fakultet, SUND, under Syddansk Universitet. Byggeprojektet har et anlægsbudget på ca. 1,1 mia. kr. Byggeriet er indledt med en første etape, som færdiggøres frem til primo 2014. Etape 2, som udgør ca. 1 mia. kr., forventes påbegyndt primo 2016 og taget i brug primo 2019.

*AU, Institut for Biomedicin*

**Aarhus Universitet, Institut for Biomedicin**
Ved Aarhus Universitet gennemføres nybyggeri og renovering af eksisterende byggeri til Institut for Biomedicin. Projektet forventes at have en samlet anlægsinvestering på ca. 738 mio. kr. Projektet gennemføres i fire etaper, der forventes at strække sig fra ultimo 2013 til ultimo 2017.

*AAU*

**Aalborg Universitet, samlede udbygningsplaner**
Der gennemføres en række byggeprojekter på Aalborg Universitet, som skal samle en række studie- og forskningsaktiviteter. De samlede planer omfatter byggeri for ca. 1 mia. kr. fordelt på seks forskellige projekter. Udførelse af det første projekt forventes påbegyndt i 2014 og det sidste projekt forventes færdiggjort i 2018.

*Transportministeriets styrelser og Energistyrelsen*

**Transportministeriets styrelser og Energistyrelsen**
Bygningsstyrelsen planlægger opførelsen af et nyt stort kontorbyggeri for Transportministeriets styrelser og Energistyrelsen. Kontorbyggeriet skal opføres som et OPP projekt på Kalvebod Brygge i København. Bygningsstyrelsen har udbudt projektet i et begrænset udbud med prækvalifikation. Projektet anslås til en samlet anlægsinvestering på ca. 1 mia. kr. Kontrakt med tilbudsgiver forventes indgået i 2014 og selve byggefasen vil ligge primo 2015 til ultimo 2016.

## Opsamling øvrige infrastrukturinvesteringer (universitetsprojekter)

De kommende års bygge- og anlægsaktiviteter i forhold til øvrige infrastrukturinvesteringer, især universitetsprojekter, vil altså medføre en ekstra efterspørgsel efter arbejdskraft på ca. 6.300 mandår.

**Tabel 2.10** Udviklingen i arbejdskraftbehov til universitetsprojekter i perioden 2013-2022.

| Universitets-byggeri mv. | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | I alt |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ikke-faglærte, struktører | 200 | 300 | 300 | 200 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.200 |
| Murere | 200 | 300 | 300 | 300 | 200 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.300 |
| Tømrere og snedkere | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 500 |
| VVS'ere | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 500 |
| Bygningsmalere | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 200 |
| Elektrikere | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 500 |
| Chauffører | 100 | 100 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 400 |
| Smede mv. | 100 | 100 | 100 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 300 |
| Andre faglærte inden for byggeri | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 500 |
| Teknikere (bygge- og anlægs teknikere) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| Bygnings-konstruktører, diplom-ingeniører | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| Civilingeniører inkl. ledelse | 100 | 100 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 300 |
| Andre LVU | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| **I alt** | **1.100** | **1.600** | **1.500** | **1.200** | **800** | **200** | **100** | **0** | **0** | **0** | **6.300** |

**Kilde** COWI, maj 2013.

**Note** Tallene i de enkelte celler er afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er lig summen af de IKKE-afrundede tal og derefter afrundet til nærmeste hundreder. Totalerne er derfor ikke nødvendigvis lig summen af de enkelte celler (COWI).

Ovenstående tabel 2.10 viser, hvorledes det samlede arbejdskraftbehov fordeler sig på uddannelsesgrupper som følge af bygge- og anlægsaktiviteterne i forbindelse med universitetsprojekterne fra 2013-2022. Således vil der over frem til 2017 især være behov for ikke-faglærte, struktører samt murere.

*I følgende kapitel 3 fremstilles en mere generel analyse af udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter arbejdskraft indenfor bygge- og anlægssektoren i de kommende 10 år samt en analyse af, hvor mange, og hvem blandt de ledige, der vil kunne være relevante i forhold til de job, der vil opstå i lyset af de store kommende infrastrukturprojekter.*

# 3. Arbejdskraft- og kvalifikationsbehov til bygge- og anlægs-aktiviteterne

## 3.1. Indledning og sammenfatning

I kapitel 2 er arbejdskraftbehovet i forbindelse med realiseringen af de kommende års planlagte infrastrukturprojekter opgjort. Nærværende kapitel indeholder analyser, der bidrager til at belyse mulighederne for at imødekomme dette arbejdskraftbehov. Arbejdskraftbehovet kan principielt imødekommes ved ansættelse af ledige (dels umiddelbart jobparate ledige, dels ledige, der efter opkvalificering (via uddannelse/kurser eller støttet beskæftigelse) vil være i stand til at varetage job i branchen), ved rekruttering af personer, der aktuelt er uden for arbejdsstyrken samt ved ansættelse af personer, der allerede er i beskæftigelse (hvilket efterlader jobåbninger i de afgivende virksomheder). Hertil kommer – i det omfang ovennævnte rekrutteringskanaler ikke slår til – anvendelse af udenlandsk arbejdskraft.

*Bagvedliggende analyser*

Resultaterne i kapitel 3 er hovedsageligt baseret på analysen "De ledige inden for bygge- og anlægssektoren", som COWI og CRT har udarbejdet til brug for udvalgets overvejelser, jf. bilag 2. Heri finder man også:

- En analyse af, hvor mange, og hvem blandt de ledige, der vil kunne komme i betragtning i forhold til de job, der vil opstå i forbindelse med realiseringen af de planlagte infrastrukturprojekter.
- En analyse af de jobåbninger, der forekommer indenfor bygge- og anlægssektoren.

*LINE-modellen*

### Metode og datagrundlag

Fremskrivningen af efterspørgslen efter de enkelte faggrupper er foretaget på baggrund af CRT's LINE Model, der indeholder en regionalisering af ADAM's (Annual Danish Aggregate Model) standard fremskrivning af antallet af arbejdspladser frem til 2020 med regeringens seneste konjunkturvurdering og forventning til udvikling i landets økonomi. Det gælder også den her anvendte fremskrivning, der blandt andet indeholder effekterne af Regeringens Vækstplan – Vækstplan DK.

Fremskrivningen af udbuddet er baseret på Danmarks Statistiks befolkningsprognose og oplysninger om befolkningens erhvervs- og uddannelsesfrekvenser, dvs. andelen af befolkningen i hver aldersgruppe, der har fuldført de pågældende uddannelser samt oplysninger om tilgangen af nyuddannede. Der er i forbindelse med fremskrivningen taget højde for tilbagetrækningsreformen.

Der må i den forbindelse tages forbehold vedrørende resultaterne, der nødvendigvis knytter sig til fremskrivninger adskillige år frem i tiden. Det er generelt vanskeligt at forudse efterspørgslen efter specifikke faggrupper, navnlig på det private arbejdsmarked. Der vil være substitutionsmuligheder mellem forskellige faggrupper (mange arbejder med andre fag, end de er uddannet til), og samspillet mellem udbud og efterspørgsel er mere komplekst end det modellen omfatter.

Det skal dog bemærkes, at infrastrukturprojekternes arbejdskraftbehov er relativt præcist kortlagt i COWI's analyse.

*Faggrupper, der indgår i analysen*

Der er i analysen valgt at fokusere på følgende faggrupper:

- Ikke-faglærte, som højst har en grunduddannelse eller en almen- eller erhvervsgymnasial uddannelse
- Struktører mv. [1]
- Øvrige erhvervsuddannelser inden for bygge- og anlæg (EDU) [2]
- Murere
- Tømrere/ Snedkere
- VVS'ere
- Bygningsmalere
- Elektrikere
- Chauffører
- Smede mv.
- Teknikere (bygge- og anlægsteknikere)
- Ingeniører – mellemlang videregående uddannelse (MVU)
- Civilingeniører inkl. ledelse
- Øvrige med lang videregående uddannelse (LVU) inden for byggeri

Opmærksomheden henledes på, at vurderingen af balancesituationen for den enkelte faggruppe er foretaget på baggrund af fremskrivning af arbejdskraftbehovet i alle brancher, og ikke kun for så vidt angår bygge- og anlægsbranchen. Når det fx vurderes at være risiko for mangel på en bestemt faggruppe, er det på baggrund af den samlede efterspørgsel i alle brancher.

## Sammenfatning

*Forventninger om rekrutterings- og mangelproblemer*

Med udgangspunkt i det nuværende - i historisk sammenhæng relativt lave - beskæftigelsesniveau indenfor byggeri og anlæg, hvor beskæftigelsen aktuelt ligger knap 50.000 under niveauet for 6 år siden, forekommer en midlertidig gennemsnitlig årlig merbeskæftigelse fra infrastrukturprojekterne på ca. 8.500 mandår årligt ikke umiddelbart i sig selv at medføre væsentlige kvantitative beskæftigelsesmæssige kapacitetsproblemer inden for byggeri og anlæg i anlægsperioden.

Der er dog en række forhold, der indikerer, at der vil opstå rekrutterings- og mangelproblemer indenfor visse faggrupper.

---

*1 Omfatter: EUD inden for brolægger/struktør u.n.a. brolægger, anlægsstruktør, bygningsstruktør, kloaklægger og stenhugger.*
*2 Omfatter: stukkatør, glarmester, skorstensfejer, kedelanlægstekniker, tagdækker og kloakmester.*

*Mangel på specifikke kompetencer*

Analyserne viser, at det på nogle områder, jf. nedenfor om balancen, kan vise sig at være en udfordring at sikre tilstrækkelig arbejdskraft med de rette kompetencer, dels fordi kompetencekravene i forbindelse med infrastrukturprojekterne er meget specifikke, dels fordi der i de seneste år for visse grupper af faglærte ikke er uddannet tilstrækkeligt med kvalificeret arbejdskraft.

Rekrutteringsudfordringerne skærpes endvidere af, at en del kvalificeret arbejdskraft (fx ingeniører og elektrikere) indenfor bygge- og anlægsbranchen indenfor de senere år er søgt til Norge, hvor omfanget af infrastrukturinvesteringer i disse år langt overgår de danske.

*Faggrupper med forventet mangel i hele perioden*

Fremskrivningerne af udbuddet (arbejdsstyrken) og efterspørgslen (antal arbejdspladser) viser, at der i de kommende år frem mod 2020 vil være mangel på følgende faggrupper i hele perioden fra 2013 til 2020:

- Elektrikere
- Smede mv.
- Øvrige EUD inden for byggeriet
- Teknikere

*Faggrupper, hvor der forventes at opstå mangel*

De områder, hvor der forventes at opstå mangel i løbet er perioden omfatter:

- Murere
- Tømrere og snedkere
- VVS'ere
- Malere
- Ingeniører, MVU

I årerne op til vil der være rekrutteringsproblemer for alle fem faggruppers vedkommende. Dog vil rekrutteringsproblemerne for tømrernes, snedkernes og malernes vedkommende sandsynligvis først opstå i 2014, mens der allerede i år kan forventes rekrutteringsproblemer, hvad angår ingeniører med en mellemlang videregående uddannelse.

*Faggrupper med forventet overskud af arbejdskraft*

I perioden frem til 2020 vil der også være en række faggrupper, som der er overskud af i hele perioden. Det gælder følgende faggrupper:

- Ikke-faglærte med højst en grundskole uddannelse
- Ikke-faglærte med højst en gymnasial uddannelse
- Struktører
- Chaufførere
- Civilingeniører
- Øvrige, LVU

Bygge- og anlægssektoren er typisk kun en af flere brancher, som efterspørger de pågældende faggrupper. Ses der bort fra struktørerne, så er andelen af de enkelte faggrupper, der arbejder inden for bygge- og anlæg typisk højere inden for de faggrupper, der kan forventes mangel på end inden for de faggrupper, der kan imødeses overskud af. Det betyder, alt andet lige, at der er færre blandt disse faggrupper, der kan tilbagerekrutteres, som led i at forebygge eller udskyde en egentlig mangelsituation.

*Ikke-faglærte: Specifikke krav om kompetencer og erfaring kan medføre mangel*

I forhold til gruppen af ikke-faglærte (og struktører) er bedømmelsen af, om der vil opstå mangel eller overskud af arbejdskraft mere kompliceret end for de grupper, der har en præcis uddannelsesmæssig baggrund.

Mens der med stor sikkerhed bliver overskud af personer uden en kompetencegivende uddannelse, så kan man indenfor bygge- og anlægssektoren (som det fremgår af kap. 3.4) ikke tale om efterspørgslen på "ikke-faglærte" som et samlet begreb. Der vil således med de kommende infrastrukturprojekter blive efterspørgsel på folk med dels specialiserede, dels erfaringsbaserede kvalifikationer til at arbejde inden for en række specialer, så som betonkonstruktioner, maskinførere, stilladsarbejde, asfaltering mv.

Med udgangspunkt i den kommende efterspørgsel efter personer med disse kvalifikationer og kompetencer forekommer det således relevant at gennemføre en målrettet opkvalificering/ansættelse i støttet beskæftigelse i forhold hertil blandt gruppen af ikke-faglærte ledige.

*Civilingeniører: Specifikke krav om kompetencer og erfaring kan medføre mangel*

En lidt tilsvarende problematik gør sig gældende for civilingeniørerne. Af fremskrivningen fremgår, at der må forventes overskud af civilingeniører, eftersom tilgangen af nyuddannede langt overstiger den estimerede afgang fra arbejdsmarkedet. De interviewede virksomheder har imidlertid givet udtryk for, at der vil blive stort behov for erfarne civilingeniører med kompetencer til at styre store bygge- og anlægsprojekter. Sådanne kompetencer kan i sagens natur ikke erhverves på kort sigt, og der vil dermed kunne opstå mangelsituationer på civilingeniører, selv om der er arbejdssøgende til rådighed med denne uddannelse.

*Arbejdsmarkedsbalancen: Rekrutteringsproblemer indenfor B&A*

Den seneste opgørelse af Arbejdsmarkedsbalancen (gældende for 2. halvår 2013) viser således, at virksomhederne inden for bygge- og anlæg oplevede mangel på:

- Elektrikere og el-installatører i Nordjylland, elektrikere i Midtjylland
- Gasteknikere og elektrikere i Syddanmark
- Bygningskonstruktører, bygningsingeniører, projektledere, murere, bygningssnedkere, tømrere, vvs-montører og elektrikere i Hovedstaden og Sjælland

Rekrutteringssituationen er forskellig alt efter, hvor i landet man befinder sig. Det vil også gælde den fremtidige rekrutteringssituation, der i høj grad vil være påvirket af omfanget af projekter regionalt og mobiliteten blandt de forskellige faggrupper.

Med udgangspunkt i de af COWI opgjorte samlede direkte investeringsudgifter i de omhandlede projekter[3] på ca. 200 mia. kr. i perioden 2013-2022 opgør ADAM-modellen den samlede beskæftigelseseffekt til knap 166.500 mandår. Den samlede effekt består af den direkte beskæftigelseseffekt i form af ansættelser på projekterne, den indirekte effekt i form af beskæftigelse hos underleverandører og en induceret beskæftigelseseffekt i form af afledte job, der følger af forbruget fra de personer, der er kommet i beskæftigelse som følge af infrastrukturinvesteringerne.

Den samlede arbejdskraftefterspørgsel vil ifølge ADAM blive imødekommet ved tilgang til beskæftigelse fra ledighed på ca. 71.500, ved indtag af udenlandsk arbejdskraft på knap 32.000 og ved at 63.000, der i dag er udenfor arbejdsstyrken, opnår job.

*3 COWI, maj 2013, jf. bilag 1.*

Beskæftigelsen inden for bygge- og anlægsbranchen var i år 2000 på ca. 170.000 beskæftigede og toppede i 2007 med ca. 192.000 beskæftigede. Beskæftigelsen er herefter faldet med ca. 50.000 til ca. 145.000 beskæftigede i 1.kvartal af 2013. Faldet i beskæftigelsen inden for bygge- og anlægsområdet har primært haft betydning for dansk arbejdskraft, idet beskæftigelsen af udenlandsk arbejdskraft i perioden siden starten af finanskrisen er faldet fra 6.000 i 2008 til 2.500 i 2010 og herefter igen steget til ca. 7.000 beskæftigede i april 2013.

## 3.2. Balancen mellem udbud og efterspørgsel – de enkelte faggrupper

*Fremskrivningen: Balancen for de enkelte faggrupper*

I det følgende gennemgås balancen mellem udbud og efterspørgsel for de enkelte faggrupper, som den fremstår ud fra den modelmæssige fremskrivning[4] ved hjælp af LINE/Sam-K modellen. Tabel 3.1 giver et samlet overblik, mens vurderingen nuanceres i det efterfølgende afsnit om den enkelte faggruppe.

**Tabel 3.1** Oversigt over ubalancerne inden for de enkelte faggrupper.

| | Antal ansatte i 2011 | Andel beskæftiget inden for B&A | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ikke-faglærte, grundskole | 581.506 | 6% | Overskud | Overskud | Overskud | Overskud | Overskud | Overskud | Overskud | Overskud |
| Ikke-faglærte, gymnasial | 234.127 | 2% | Overskud | Overskud | Overskud | Overskud | Overskud | Overskud | Overskud | Overskud |
| Struktører | 2.733 | 66% | Overskud | Overskud | Overskud | Overskud | Overskud | Overskud | Overskud | Overskud |
| Murere, m.m. | 15.399 | 66% | Rekrutteringsproblemer | Rekrutteringsproblemer | Rekrutteringsproblemer | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel |
| Tømrere, snedkere | 54.175 | 49% | Mangel | Rekrutteringsproblemer | Rekrutteringsproblemer | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel |
| VVS'ere | 16.125 | 52% | Rekrutteringsproblemer | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel |
| Malere | 12.336 | 60% | Mangel | Rekrutteringsproblemer | Rekrutteringsproblemer | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel |
| Elektrikere | 41.442 | 38% | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel |
| Chauffører | 5.029 | 3% | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel |
| Smede, mv. | 41.862 | 14% | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel |
| Øvrige, EUD B&A | 2.477 | 37% | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel |
| Teknikere | 4.180 | 25% | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel |
| Ingeniører, MVU | 19.057 | 23% | Rekrutteringsproblemer | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel | Mangel |
| Ingeniører, LVU | 12.394 | 3% | Overskud | Overskud | Overskud | Overskud | Overskud | Overskud | Overskud | Overskud |
| Øvrige, LVU, ph.d. | 11.970 | 1% | Overskud | Overskud | Overskud | Overskud | Overskud | Overskud | Overskud | Overskud |

Overskud Mangel Rekrutteringsproblemer

**Kilde** DREAM-databasen og registerdata fra Danmarks Statistik.
Data bearbejdet af CRT/COWI, juli 2013, jf. bilag 2.

*4 COWI/CRT, august 2013, jf. bilag 2.*

I hvilket omfang og hvornår rekrutteringsvanskelighederne eller manglen på de pågældende faggrupper inden for bygge- og anlæg vil opstå, afhænger dels af i hvilket omfang det er muligt at "tilbagerekruttere" nogle af de personer inden for faggruppen, der er beskæftigede i andre brancher, dels af om det er muligt at opkvalificere nogle af de ledige, der befinder sig i matchgruppe 2, så de bliver jobklare, samt af om det er muligt at øge antallet af nyuddannede. Ingen af de to sidste nævnte løsningsmuligheder vil imidlertid kunne lade sig gøre på kort sigt.

Ubalancerne inden for bygge- og anlæg vil endvidere i høj grad afhænge af omfanget af brugen af udenlandsk arbejdskraft.

Endelig skal det nævnes, at der kan være mangel på faggrupper med specifikke kompetencer, selvom der eksisterer et generelt overskud af faggruppen, fx mangel på ingeniører med kompetence inden for off-shore.

*Ikke-faglærte: Overskud, men mangel på specifikke kompetencer*

## Ikke-faglærte

I 2011 var der 41.027 ikke-faglærte beskæftiget inden for bygge- og anlægsbranchen. Dermed er ikke-faglærte uden sammenligning den største faggruppe inden for bygge- og anlæg. Det er i langt højere grad, end for de andre faggrupper i denne analyse, en udfordring at definere den relevante arbejdskraftreserve til bygge- og anlæg blandt de ca. 850.000 ikke-faglærte i arbejdsstyrken i 2011. Grundet manglen på formel uddannelse vægter relevant erhvervserfaring højt.

Det er således svært at tale om en egentlig balance mellem udbud og efterspørgsel blandt de ikke-faglærte, da det kun er en meget lille andel (ca. 5 pct.) af de ikke-faglærte, der arbejder inden for bygge- og anlæg.

Men givet at der generelt kan imødeses et stigende overskud af ikke-faglærte, og at efterspørgslen efter ikke-faglærte i bygge- og anlægssektoren vil falde lidt hurtigere end arbejdsstyrken, forventes det generelt, at der at blive et overskud af ikke-faglærte i de kommende år.

Indenfor bygge- og anlægssektoren kan man imidlertid (som det fremgår af kap. 3.7) ikke tale om efterspørgslen på "ikke-faglærte" som et samlet begreb. Der vil med kommende infrastrukturprojekter blive efterspørgsel på folk med (specifikke kursus- og erfaringsbaserede kvalifikationer (herunder certifikater) til at arbejde inden for en række specialer så som betonkonstruktioner (jernbinding, forskalling og støbning), maskin- og kranførere, stilladsarbejde, asfaltering mv.

Eftersom der bliver mangel på erfarne ikke-faglærte med specialkompetencer er vurderingen derfor, at den kommende efterspørgsel efter ikke-faglærte med specialkompetencer næppe vil kunne imødekommes, hvis ikke der gennemføres en målrettet opkvalificering enten i beskæftigelsessystemet eller i regi af voksen- og efteruddannelsessystemet.

*Struktører: Overskud, men mangel på specifikke kompetencer*

## Struktører

I 2011 var der i alt 2.733 beskæftigede struktører i Danmark. Heraf var 66 pct. beskæftiget inden for bygge- og anlægsbranchen.

Udviklingen i det samlede udbud og efterspørgsel forventes at følges ad, men udbuddet forventes at stige mere end efterspørgslen. Det betyder, at der i hele den belyste periode vil være et (stigende) overskud af struktører. Fremskrivningen peger således alt andet lige på, at

der vil være et tilstrækkeligt antal struktører til at imødekomme den stigende efterspørgsel i de kommende år fra bygge- og anlægssektoren. Denne vurdering bygger vel at mærke på en forudsætning om uændret tilbøjelighed til at ansætte struktører i bygge- og anlægsbranchen.

Som det fremgår nedenfor af interviews med entreprenører m.v. er en langt overvejende del af de arbejdsopgaver, som udføres af ikke-faglærte, opgaver, hvor uddannelsen som bygningsstruktører eller anlægsstruktører er en central kompetence. Struktørerne besidder de faglige kvalifikationer, som efterspørges i langt de fleste situationer, hvor virksomhederne i dag traditionelt rekrutterer ikke-faglært arbejdskraft.

## Murere

*Murere: Rekrutteringsproblemer afløst af mangel*

I 2011 var der i alt godt 15.000 beskæftigede murere på arbejdspladser i Danmark. 66 pct. arbejdede inden for bygge- og anlægssektoren.

Udbuddet forventes ikke helt at kunne følge med stigningen i efterspørgslen efter murere. Det har den konsekvens, at der vil opstå mangel på murere omkring 2016, hvor de direkte effekter af infrastrukturinvesteringer fortsat er mærkbare.

Men allerede fra 2013 vil der kunne forekomme rekrutteringsproblemer, idet overskuddet er relativt lille, og mindre end 5 pct. af den samlede arbejdsstyrke. I hvor høj grad, og hvornår det vil berøre bygge- og anlægssektoren, afhænger blandt andet af, om bygge- og anlægsbranchen kan tiltrække det nødvendige antal murere, herunder tilbagerekruttere murere fra andre brancher.

I forhold til tilbagerekrutteringspotentialet så er gruppen, der arbejder inden for andre brancher relativ stor. Hvorvidt det vil være muligt at tilbagerekruttere dele af denne gruppe afhænger blandt andet af om, de besidder de nødvendige kompetencer, samt af om de finder det attraktivt at "vende tilbage" til branchen.

## Snedkere og tømrere

*Snedkere/tømrere: Rekrutteringsproblemer afløst af mangel*

I 2011 var der beskæftiget i alt godt 56.000 tømrere og snedkere på danske arbejdspladser, heraf 49 pct. på arbejdspladser inden for bygge- og anlægssektoren.

En mindre stigningstakt i udbuddet sammenlignet med efterspørgslen i den betragtede periode betyder, at forskellen mellem udbuddet og efterspørgslen indsnævres over tid, og at der kan imødeses en egentlig mangelsituation i 2016. I årene op til vil der kunne opleves stigende rekrutteringsproblemer i takt med, at overskuddet af tømrere og snedkere minimeres.

## VVS'ere

*VVS'ere: Rekrutteringsproblemer afløst af mangel*

I dag er der beskæftiget i alt 16.000 VVS'ere på danske arbejdspladser, heraf 52 pct. inden for bygge- og anlægssektoren.

Udbuddet af VVS'ere er vigende i de kommende år, hvilket betyder, at der allerede kan opstå mangel på VVS'ere i 2014 og rekrutteringsvanskeligheder her i 2013. Risikoen for mangelsituationer skærpes af den høje og stigende specialiseringsgrad på området.

## Malere

*Malere: Rekrutterings-problemer afløst af mangel*

I dag er der beskæftiget i alt ca. 12.000 malere på danske arbejdspladser, heraf ca. 60 pct. inden for bygge- og anlægssektoren.

Fremskrivningen peger på, at udbuddet ikke udvikler sig i samme takt som efterspørgslen, hvilket betyder, at der vil opstå mangel på arbejdskraft i 2016.

Allerede til næste år, 2014, vil der kunne opstå rekrutteringsvanskeligheder nogle steder. Rekrutteringsproblemerne forventes at forværres over tid.

## Elektrikere

*Elektrikere: Mangel fra 2013*

I dag er der ansat i alt godt 41.000 elektrikere på danske arbejdspladser, heraf 38 pct. inden for bygge- og anlægssektoren.

Udbuddet af elektrikere forventes at stige noget mindre end efterspørgslen såvel generelt efter elektrikere som indenfor bygge- og anlægssektoren. Der forventes i tråd hermed allerede at opstå mangel på elektrikere i år. Risikoen for mangelsituationer skærpes af den høje og stigende specialiseringsgrad på området. Manglen forventes at stige i den her betragtede periode (frem til 2020).

## Chauffører

*Chauffører: Overskud i hele perioden*

I dag er der beskæftiget i alt ca. 5.000 chauffører på danske arbejdspladser, heraf kun 3 pct. inden for bygge- og anlægssektoren.

I perioden frem til 2020 forventes efterspørgslen efter chauffører at stige, men i samme periode forventes udbuddet af chauffører imidlertid at stige noget mere end stigningen i efterspørgslen.

Der forventes i tråd hermed at blive et stigende overskud af chauffører i perioden frem til 2020, hvorfor der ikke forventes at opstå mangel på chauffører i de kommende år.

## Smede

*Smede: Mangel fra 2013*

I dag er der beskæftiget i alt knap 42.000 smede på danske arbejdspladser, heraf ca. 14 pct. inden for bygge- og anlægssektoren.

I de kommende år frem mod 2020 forventes den samlede efterspørgsel efter smede indenfor bygge- og anlægsbranchen at stige, mens det samlede udbud af smede til gengæld forventes at falde.

Det betyder, at der allerede i år kan forventes at opstå mangel på smede i branchen. Det gælder selv om rekruttering fra andre brancher forventes at kunne opfylde noget af behovet i de kommende år.

*Øvrige EUD: Mangel fra 2013*

## Øvrige indenfor EUD

I dag er der beskæftiget i alt ca. 2.500 andre med en EUD inden for byggeriet.

I den kommende år forventes efterspørgslen på denne faggruppe at stige. Udbuddet forventes modsat at falde i den belyste periode, hvilket medfører, at der allerede fra i år forventes at opstå mangel på faggruppen øvrige EUD.

*Teknikere: Mangel fra 2013*

## Teknikere

I dag er der ansat i alt godt 4.000 teknikere på danske arbejdspladser, heraf ca. 25 pct. inden for bygge- og anlægssektoren.

I de kommende år frem mod 2020 forventes efterspørgslen efter teknikere at stige, mens det samlede udbud af teknikere forventes at falde.

Det betyder, at der vil opstå mangel på teknikere, men vurderingen er, at gruppen i en vis udstrækning sandsynligvis vil blive erstattet af ingeniører med en mellemlang videregående uddannelse, herunder bygningskonstruktører.

*Ingeniører, MVU: Rekrutteringsproblemer afløst af mangel*

## Ingeniører, MVU

I 2011 var der 4.345 ingeniører med en mellemlang videregående uddannelse beskæftiget inden for bygge- og anlægsbranchen, svarende til 23 pct. af samtlige beskæftigede MVU-ingeniører på arbejdspladser i Danmark. Ligesom de ikke-faglærte er denne gruppe ikke specifik for bygge- og anlæg, og det er derfor en udfordring at definere det relevante arbejdskraftpotentiale til bygge- og anlæg blandt de ca. 19.000 MVU ingeniører i 2011.

Det er svært at tale om en egentlig balance mellem udbud og efterspørgsel blandt MVU ingeniører i bygge- og anlæg, da det er under 1/4, der arbejder inden for bygge- og anlæg. Over tid stiger efterspørgslen efter denne faggruppe i bygge- og anlæg dog ganske kraftigt, mens arbejdsstyrken ikke stiger i samme takt. Man må således forvente, at der vil opstå mangel på ingeniører med en MVU og med erfaring fra bygge- og anlæg.

*Civilingeniører: Overskud, men mangel på specifikke kompetencer*

## Civilingeniører

I 2011 var der 12.400 beskæftigede civilingeniører på danske arbejdspladser, heraf 386 civilingeniører beskæftiget inden for bygge- og anlægsbranchen, svarende til 3 pct. af samtlige beskæftigede civilingeniører på danske arbejdspladser. Hovedparten af de civilingeniører, der beskæftiger sig med bygge- og anlægsprojekter, er imidlertid ansat i andre brancher, fx rådgivningsfirmaer (1.925 beskæftigede) og hos bygherrer, der optræder i forskellige branchekategorier.

Ligesom de ikke-faglærte, er civilingeniør-gruppen således ikke specifik for bygge- og anlæg, og det er derfor en udfordring at definere det relevante arbejdskraftpotentiale til bygge- og anlæg blandt de ca. 12.400 civilingeniører i 2011.

Det er svært at tale om en egentlig balance mellem udbud og efterspørgsel blandt civilingeniører i bygge- og anlæg, da det kun er en begrænset andel af civilingeniørerne, der arbejder inden for branchen. Over tid stiger efterspørgslen efter denne faggruppe i bygge- og anlæg dog ganske kraftigt, men stigningen modsvares af en endnu kraftigere stigning i udbuddet,

da der frem mod 2020 uddannes 4 gange så mange civilingeniører, som der forlader arbejdsmarkedet. Ud fra modelfremskrivningen alene kan man således ikke forvente, at der i større udstrækning vil forekomme mangel på civilingeniører, idet det må forventes, at der vil kunne rekrutteres en del af det stigende overskud af ingeniører, som denne fremskrivning forudsiger.

Hertil kommer at andre faggrupper, fx bygningskonstruktører, i en vis udstrækning, vil kunne varetage opgaver vedrørende styring og overvågning af projekterne.

Ingeniørforeningen står bag analyser, der konkluderer, at det vil forekomme mangel på ingeniører frem mod 2020[5]. Dels fordi der vil være generel stigende efterspørgsel efter denne faggruppe, dels fordi det ikke kan forudsættes, at alle ingeniørgrupper er substituerbare og kan ansættes i bygge- og anlægsområdet/rådgivningsvirksomhederne.

På baggrund af ovenstående må det således forventes, at der vil opstå mangel på ingeniører med erfaring for projektledelse samt styring af og opfølgning på større bygge- og anlægsprojekter.

## 3.3. Meldingerne fra de interviewede virksomheder

Samlet oplever de adspurgte virksomheder, som indgår i indeværende analyse, fortsat, at rekrutteringen pt. balancerer rimeligt, men virksomhederne er opmærksomme på, at det på længere sigt vil være svært at rekruttere kvalificeret arbejdskraft til de større projekter.
De områder, hvor de interviewede virksomheder peger på vanskeligheder med at rekruttere kompetencer i arbejdsstyrken, deler sig i 3 grupper:

**Ikke-faglærte medarbejdere:** Efterspørgslen efter ikke-faglært arbejdskraft udgør en meget stor del af den efterspurgte arbejdskraft. Som nævnt nedenfor er der i virksomhederne forskellige traditioner i forhold til at rekruttere arbejdskraft til de arbejdsfunktioner, som enten udfyldes af tillært arbejdskraft eller af anlægs- eller bygningsstruktører.

**Specifikke faggrupper:** De interviewede virksomheder peger på stigende rekrutteringsvanskeligheder for elektrikere, installatører, anlægs-, el- og elektroingeniører, konstruktører og medarbejdere med geoteknisk baggrund (vand, jord).

**Medarbejdere til planlægning og ledelse:** Der opleves at være stor mangel på kvalificeret mandskab til at håndtere projekt-, bygge- og programledelse på store projekter med behov for specialviden. Her er der især efterspørgsel efter erfarne ingeniører, konstruktører og teknikere med erfaring i projektledelse og i et vist omfang medarbejdere i administrative funktioner, fx kontraktstyring, håndtering af dokumentation mv. Herudover efterspørges der erfarne projektledere med økonomisk forståelse og IKT erfaringer.

For de største og mest komplekse infrastrukturprojekter gælder det store behov for medarbejdere til planlægning, projektledelse mv. både hos bygherrer, rådgivere og entreprenører.

---

*5 "Prognose for mangel på ingeniører og scient.'er". IDA, august 2011.*

Der findes tillige infrastrukturprojekter, hvor der er behov for helt specifikke kompetencer i en relativt afgrænset periode. Et eksempel på dette er Signalprogrammet under Banedanmark, hvor man ved udskiftning af hele jernbanenettets signalsystem indfører en ny generation teknologi.

I projektperioden vil Signalprogrammet øge efterspørgslen yderligere på el- og elektroingeniører samt el-installatører og i tillæg hertil også softwareingeniører. Efter projektets afslutning vil der blive behov for denne type arbejdskraft til drift og vedligeholdelse af systemet. Selvom programmet gennemføres inden for en kortere årrække vurderes det, at de involverede virksomheder og medarbejdere vil have en stærk position på det internationale marked for jernbaneteknik, der gør, at det også i fremtiden er relevant at uddanne sig inden for el-, elektro- og installationsområdet.

Manglen på de nævnte kompetencetyper gælder ifølge de interviewede virksomheder både nyuddannede og erfarne medarbejdere.

## 3.4. Fokus på det ikke-faglærte område

*Mangel på ikke-faglærte med specifikke kompetencer*

De interviewede virksomheder tilkendegiver, at de fortsat i stor stil anvender ikke-faglærte medarbejdere til opgaverne på de store planlagte infrastrukturprojekter, og det forventer de også at gøre fremover. Årsagerne til dette er ikke mindst, at en betydelig del af infrastrukturprojekterne omfatter jord- og betonarbejder.

Rundspørgen hos både virksomheder og jobcentre viser, at den store arbejdskraftefterspørgsel efter ikke-faglærte især drejer sig om følgende nøglefunktioner:

- **Armering og støbning i beton:** Behovet for denne type kompetencer stiger kraftigt både til byggeprojekter og til anlægsopgaverne. Dimensionerne i de projekter, som skal gennemføres de kommende år er så store, at denne type kompetencer bliver en nøglefaktor i langt de fleste infrastrukturprojekter.

- **Montage af betonelementer:** Alle de bygningsprojekter, som denne analyse omfatter, har en størrelse hvor betonelementer udgør en meget stor del af arbejdet på råhusdelen af byggeriet. Erfaring med elementbyggeri og montering af betonelementer vil derfor også en vigtig kompetence hvor der er et stort rekrutteringsbehov.

- **Jordarbejder:** De store vej- og baneprojekter, Femern Bælt forbindelsen mv. omfatter alle meget store jordarbejder. Kompetencebehovet på dette felt vil især dreje sig om komprimering af jord og andre materialer, herunder arbejde med store maskiner mv.

- **Kompetencer indenfor maskinbetjening, kranbetjening mv.:** I forbindelse med alle de kommende infrastrukturprojekter, vil der være stor efterspørgsel efter medarbejdere med kompetencer inden for maskinbetjening, kranarbejde mv. De kommende projekters størrelse vil betyde, at disse kompetencer er særdeles centrale de kommende år og rekrutteringsbehovet forventes at være relativt stort.

- **Medarbejdere med høj specialiseringsgrad:** I perioder er der på konkrete projekter behov for meget specialiseret arbejdskraft inden for helt særlige nicher. Der er tale om

områder, hvor der er behov for at anvende håndværksmetoder, der ikke ofte anvendes i Danmark og/eller områder, hvor efterspørgslen efter de pågældende typer arbejdskraft ventes at stige markant i forbindelse med kommende projekter.

Der kan være tale om tunnellering, unikt fugearbejde, arbejde på højspændingsanlæg, facadepuds på store projekter eller lignende, som i en kortere periode kræver meget specifikke kompetencer og til tider også maskinel, som ikke findes i Danmark.

Som eksempel på sidstnævnte kan nævnes arbejde med tunnelbore- eller sporlægningsarbejde, som foregår med store specialmaskiner. Der er få personer med erfaring på disse områder i Danmark, hvilket kan betyde rekrutteringsproblemer, når efterspørgslen stiger

Den langt overvejende del af de arbejdsopgaver, som udføres af ikke-faglærte er opgaver, hvor uddannelsen som bygningsstruktører eller anlægsstruktører er en central kompetence. Struktørerne besidder de faglige kvalifikationer, som efterspørges i langt de fleste situationer, hvor virksomhederne i dag vælger at rekruttere ikke-faglært arbejdskraft.

Interviewene peger dog også på, at uddannelsen endnu ikke er slået igennem på alle områder. En enkelt virksomhed peger på, at de ikke er bekendte med struktørfaget og primært beskæftiger tillært arbejdskraft. Andre angiver, at der ansættes mange struktørlærlinge, og man derfor godt kan have en forventning om, at de i stigende grad vil overtage de ikke-faglærtes arbejde i det omfang, der uddannes et tilstrækkeligt antal.

Forventningen er, at de ikke-faglærte altid vil spille en stor rolle i branchen. Antallet af uddannede struktører er fortsat ikke så højt, at de for alvor udgør en stor del af arbejdsstyrken inden for jordarbejde, betonkonstruktioner, belægninger mv. Desuden vil de ikke-faglærte ofte udgøre en stor del af beskæftigelsen, når beskæftigelsen pludselig stiger, som de kommende år infrastrukturprojekter giver forventning om.

Dét at være selvkørende og have lang tids erfaring med arbejdet tæller højt og flere virksomheder anvender derfor en strategi med at flytte de mest erfarne sjak rundt i landet i forbindelse med nøgleopgaver.

Flere af de adspurgte virksomheder og bygherrer givet i den forbindelse udtryk for, at det er overordentligt vigtigt, at de personer, der arbejder på byggepladsen har et indgående kendskab til de danske sikkerhedsregler. En af de interviewede entreprenørvirksomheder påpeger, at det kan være en af udfordringerne i forhold til at bruge udenlandsk arbejdskraft, som ellers generelt som hovedregel både er fagligt dygtige og effektive.

Også 3F peger på, at selvom der findes "ikke-faglært arbejde" i mange funktioner i bygge- og anlægsbranchen, er det ikke ensbetydende med, at alle, der er ikke-faglærte og arbejdsdygtige, kan trækkes ind til hvilken som helst opgave. Der beskæftiges mange ikke-faglærte struktører, tagdækkere, maskinførere, nedrivere, stilladsarbejdere, betonmagere, belægningsfolk mv., men erfaring er vigtig og en klar forudsætning for at kunne levere et kvalificeret stykke arbejde.

Man kan derfor ikke tale om efterspørgslen på "ikke-faglærte" som et samlet begreb. Der vil med kommende infrastrukturprojekter blive efterspørgsel på folk med (erfaringsbaserede) kvalifikationer til at arbejde inden for betonkonstruktioner, maskinførere, stilladsarbejde og asfaltering mv.

Endelig peger både bygherrer og entreprenører på, at de kommende års store infrastrukturprojekter må forventes at tiltrække både udenlandske entreprenører og udenlandsk arbejdskraft i et vist omfang. Det betyder, at der vil komme entreprenører til landet, som ikke er kendte med danske uddannelser (fx struktøruddannelsen) og ikke nødvendigvis vil efterspørge dem af egen kraft.

## 3.5. Arbejdskraftefterspørgslen inklusiv de afledte og inducerede effekter

Som tidligere nævnt er arbejdskraftbehovet i kapitel 2 opgjort som den direkte efterspørgsel efter arbejdskraft til de planlagte infrastrukturprojekter (87.300 mandår).

Med henblik på at få en indikation af den samlede beskæftigelsesmæssige effekt af aktiviteterne er der gennemført en beregning heraf ved hjælp af den makroøkonomiske model for Danmark ADAM[6].

Med udgangspunkt i de af COWI opgjorte samlede direkte investeringsudgifter i de omhandlede projekter[7] på ca. 200 mia. kr. i perioden 2013-2022 opgør modellen den samlede beskæftigelseseffekt til knap 166.500 mandår, jf. tabel 3.2. Den samlede effekt består af den direkte beskæftigelseseffekt i form af ansættelser på projekterne, den indirekte effekt i form af beskæftigelse hos underleverandører og en induceret beskæftigelseseffekt i form af afledte job, der følger af forbruget fra de direkte og indirekte beskæftigede.

Selv inklusiv den afledte og inducerede beskæftigelse indenfor bygge- og anlægsbranchen i snæver forstand forekommer en midlertidig gennemsnitlig årlig merbeskæftigelse fra infrastrukturprojekterne på ca. 9.500 mandår årligt ikke umiddelbart i sig selv at medføre væsentlige kvantitative beskæftigelsesmæssige kapacitetsproblemer inden for byggeri og anlæg i anlægsperioden.

Den samlede stigning i arbejdskraftefterspørgslen er imidlertid tæt på det dobbelte af den estimerede stigning i den direkte efterspørgsel. Ud over stigningen indenfor bygge- & anlæg falder stigningen (afledt og induceret) i beskæftigelsen hovedsagligt indenfor branchen "Andre private tjenesteydelser".

*6 CRT, august 2013, jf. bilag 4.*
*7 COWI, maj 2013, jf. bilag 1.*

**Tabel 3.2** Skøn over udviklingen i beskæftigelse og ledighed som følge af de planlagte infrastrukturprojekter i perioden 2013-2022. Fordelt på brancher og opgjort i mandår.

| | | | | | | | | | | | I alt (2013-2022) | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | Antal | Pct. |
| **Landbrug mv.** | -4 | -14 | -49 | -107 | -188 | -286 | -394 | -504 | -605 | -688 | -2.839 | -2% |
| **Råstofudvinding** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| **Energi- og vandforsyning** | 15 | 39 | 61 | 78 | 87 | 86 | 75 | 56 | 29 | -3 | 523 | 0% |
| **Fødevare-. drikkevare- og tobaksindustri** | 4 | -4 | -31 | -75 | -137 | -213 | -297 | -383 | -464 | -531 | -2.131 | -1% |
| **Mineralolieindustri** | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 27 | 0% |
| **Øvrig frem stillingsindustri** | 762 | 1.374 | 1.501 | 1.301 | 809 | 102 | -754 | -1.688 | -2.621 | -3.365 | -2.579 | -2% |
| **Bygge- og anlægs-virksomhed** | 6.377 | 9.891 | 12.128 | 13.456 | 13.369 | 12.421 | 10.653 | 8.213 | 5.341 | 3.372 | 95.221 | 57% |
| **Boliger** | 0 | 3 | 9 | 17 | 25 | 33 | 39 | 43 | 42 | 38 | 249 | 0% |
| **Finansiel virksomhed** | 95 | 235 | 368 | 460 | 493 | 462 | 368 | 223 | 38 | -156 | 2.586 | 2% |
| **Søtransport** | 3 | 7 | 10 | 12 | 13 | 13 | 11 | 8 | 4 | 0 | 81 | 0% |
| **Andre private tjenesteydelser** | 4.945 | 9.437 | 12.564 | 13.999 | 13.595 | 11.702 | 8.558 | 4.533 | -60 | -3.995 | 75.278 | 45% |
| **Offentlige tjenester** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| **Alle erhverv** | **12.198** | **20.970** | **26.565** | **29.144** | **28.071** | **24.323** | **18.264** | **10.503** | **1.706** | **-5.323** | **166.421** | **100%** |

**Kilde** CRT, august 2013, jf. bilag 4.

Den samlede arbejdskraftefterspørgsel vil ifølge ADAM blive imødekommet ved tilgang til beskæftigelse fra ledighed på ca. 71.500 mandår, ved indtag af udenlandsk arbejdskraft på knap 32.000 mandår og ved at personer, der i dag er udenfor arbejdsstyrken opnår job i et omfang svarende til 63.000 mandår, jf. tabel 3.3.

Infrastrukturprojekterne afstedkommer således en reduktion i ledigheden på gennemsnitligt ca. 7.000 fuldtidspersoner årligt i anlægsperioden.

**Tabel 3.3** Skøn over udviklingen i beskæftigelse og ledighed som følge af de planlagte infrastrukturprojekter i perioden 2013-2022. Opgjort i mandår.

| Tilgang til beskæftigelse | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | I alt 2013-2022 | Gennemsnit (2013-2022) Antal | Pct. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Fra arbejdsløshed** | 6.776 | 9.688 | 12.127 | 12.813 | 12.033 | 10.244 | 7.356 | 3.864 | 571 | -4.001 | 71.471 | 7.147 | 42.9% |
| **Personer med bopæl i udlandet** | 2.641 | 2.641 | 3.377 | 4.365 | 4.573 | 4.142 | 3.526 | 2.454 | 2.136 | 1.906 | 31.761 | 3.176 | 19.1% |
| **Personer uden for arbejdsstyrken med bopæl i Danmark** | 2.781 | 8.641 | 11.060 | 11.966 | 11.463 | 9.937 | 7.382 | 4.186 | -1.001 | -3.228 | 63.187 | 6.319 | 38.0% |
| **Samlet tilgang til beskæftigelsen** | **12.198** | **20.970** | **26.564** | **29.144** | **28.069** | **24.323** | **18.264** | **10.504** | **1.706** | **-5.323** | **166.419** | **16.641** | **100%** |

**Kilde** CRT, august 2013, jf. bilag 4.

Det fremgår, at der i perioden i gennemsnit pr. år forventes rekrutteret ca. 7.100 eller ca. 43 pct. blandt arbejdsløse, ca. 6.300 eller ca. 38 pct. blandt personer, som i dag er uden for arbejdsstyrken og har bopæl i Danmark, mens i gennemsnit 3.200 eller ca. 19 pct. forventes rekrutteret blandt personer med bopæl i udlandet.

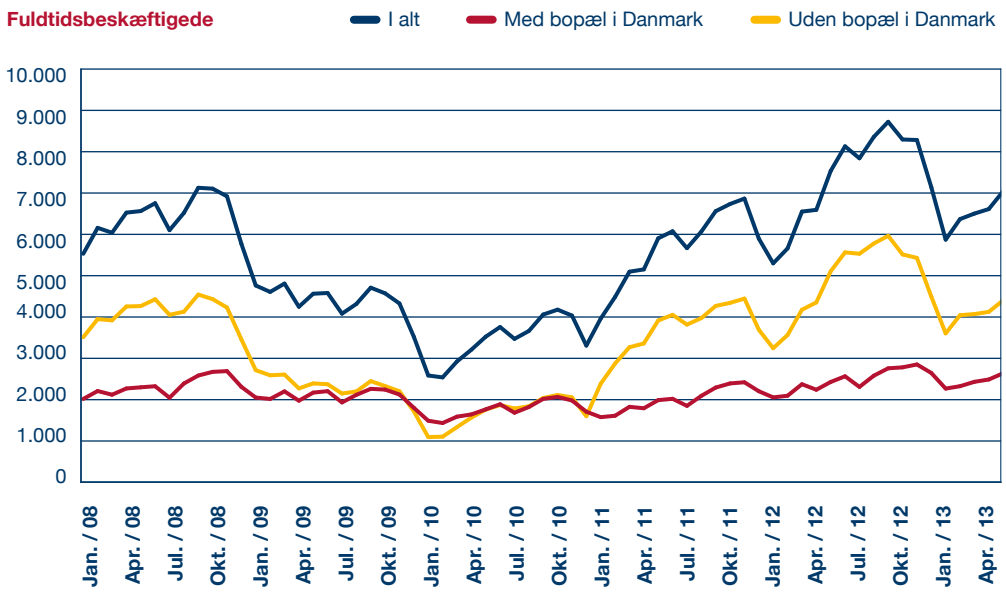
## 3.6. Udenlandske statsborgere i bygge- og anlægsbranchen

Udenlandsk arbejdskraft må forventes at spille en rolle på en del af de kommende infrastrukturprojekter. Det er helt naturligt og positivt i en globaliseret verden, hvor flere af projekterne har en volumen, hvor rent danske virksomheder og konsortier sjældent vil kunne bære opgaven alene.

Tilsvarende er det lige så naturligt og legitimt, at beskæftigelsesindsatsen i Danmark tilrettelægges, så de job, der skabes i forbindelse med de store projekter, i så vid udstrækning som muligt kan komme herboende arbejdskraft til gode.

Trods den aktuelt lave beskæftigelse inden for byggeriet, rekrutteres fortsat udenlandsk arbejdskraft til bygge- og anlægsvirksomhederne. Fra primo 2010 og frem er antallet af beskæftigede udenlandske statsborgere i branchen øget markant Der ses således en stigende tendens til, at der særligt i forhold til de store projekter hentes udenlandsk arbejdskraft til løsning af opgaverne. Rekrutteringen kan omfatte grupper af medarbejdere, men oftest er der tale om rekruttering af enkeltpersoner.

**Figur 3.1** Udviklingen i antallet af fuldtidsbeskæftigede udenlandske statsborgere i bygge og anlægsbranchen siden 2008.




**Kilde** www.jobindsats.dk

Trods det fortsat relativt høje antal udenlandske virksomheder blandt bygge- og anlægsvirksomhederne, fortæller de interviewede virksomheder samstemmende, at de er åbne for at herboende arbejdskraft til opgaver i Danmark. Det kan være både relativt dyrt og betyder ofte kommunikationsvanskeligheder, sikkerhedsproblemer mv. at rekruttere arbejdskraft fra udlandet til Danmark.

I de situationer, hvor virksomhederne vælger at rekruttere fra udlandet, kan det blandt andet skyldes mangel på arbejdskraft med specifikke kompetencer. Nogle virksomheder fortæller, at det er et princip for dem helst at ansætte herboende arbejdskraft, mens andre fortæller, at de ikke lader sig begrænse af landegrænser, men udelukkende fokuserer på, hvor de kan finde de bedst kvalificerede.

Uanset opfattelsen vedrørende udenlandsk arbejdskraft angiver samtlige af de interviewede virksomheder dog, at de kun har ganske få udenlandske medarbejdere ansat, og en interviewdeltager fortæller, at deres udenlandske medarbejdere primært er "grænsegængere". Dette betyder dog ikke, at der ikke kan findes et større antal udenlandske arbejdere hos deres underleverandører.

*I følgende kapitel 4 gives en oversigt over beskæftigelses- og uddannelsesindsatsen, herunder hvordan indsatsen er organiseret, hvilke redskaber, der bliver anvendt i den aktive beskæftigelsesindsats samt muligheder og barrierer i forhold til at få ledige i beskæftigelse i forbindelse med de store infrastrukturprojekter.*

# 4. Beskæftigelses- og uddannelsesindsatsen i beskæftigelsessystemet

## 4.1. Indledning og sammenfatning

I dette kapitel gives en oversigt over den beskæftigelses- og uddannelsesindsats, der foregår i beskæftigelsessystemet, herunder hvordan indsatsen er organiseret, hvilke redskaber, der bliver anvendt i den aktive beskæftigelsesindsats og hvilke muligheder og barrierer, der er i forhold til at få ledige i beskæftigelse i forbindelse med de store infrastrukturprojekter. Kapitlet bygger på Teknologisk Instituts (TI) undersøgelse "Voksenuddannelserne og uddannelsesindsatsen for ledige", jf. bilag 3, oplysninger fra Beskæftigelsesministeriet samt oplysninger indhentet fra de fire beskæftigelsesregioner.

Beskæftigelsesindsatsen i Danmark er organiseret i tre niveauer: Et nationalt niveau bestående af Beskæftigelsesministeriet og Arbejdsmarkedsstyrelsen. Et regionalt niveau bestående af fire statslige beskæftigelsesregioner. Et lokalt niveau bestående af 94 kommuner med hvert sit jobcenter, der står for kontakten og opgaveløsningen i forhold til borgere og virksomheder og som, inden for lovgivningens rammer, planlægger, udvikler og udfører beskæftigelsesindsatsen samt bestemmer, i hvilken grad kommunen skal samarbejde med andre for at løfte beskæftigelsesindsatsen fx i forhold til de kommende infrastrukturprojekter.

For beskæftigelsessystemet er det vigtigt, at der først og fremmest er fokus på at understøtte hastigheden og kvaliteten i matchet mellem virksomhederne og ledige, så virksomhederne inden for bygge- og anlægsområdet har adgang til motiverede og kvalificerede ledige, når der opstår jobåbninger.

I analysen fra TI fremhæves det, at entreprenørvirksomheder i dag ikke opfatter det som relevant at kontakte jobcentrene med henblik på rekruttering til ordinære job. En undersøgelse i Beskæftigelsesregion Midts virksomhedspanel viser, at kun ca. 11% af bygge- og anlægsvirksomheder forventer at anvende jobcenteret til at rekruttere nye medarbejdere til ordinære job i 2013. Kun i forhold til ansættelse af udsatte grupper af ledige i særlige praktikforløb af sociale hensyn, samarbejder bygge- og anlægsvirksomheder med jobcentrene.

Beskæftigelsessystemet skal derfor være mere offensivt og opsøgende i forhold til virksomhederne inden for bygge- og anlægsområdet i forhold til at få jobåbninger besat med motiverede og kvalificerede ledige samt sikre, at motiverede ledige, eventuelt via virksomhedspraktik og løntilskud, kan få erfaringer inden for bygge- og anlægsbranchen.

Af de tre redskaber som jobcentrene benytter sig af i den aktive beskæftigelsesindsats (vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik og løntilskud hos både offentlige og private virksomheder) anvender jobcentrene mest opkvalificering og vejledning, men det er kun ca. 10 pct. af de tilbud, der gives til ledige, der er ordinære uddannelsesforløb.

I forhold til de store infrastrukturprojekter er det et særligt kendetegn, at mange af de offentlige indsatsområder, såsom analyser og information, rekruttering af arbejdskraft og uddannelsesindsats, går på tværs af kommuner, regioner og ofte landegrænser. Det er derfor vigtigt, at beskæftigelsessystemet i videst muligt omfang har fokus på denne problematik i forhold til infrastrukturprojekterne og her kan beskæftigelsesregionerne spille en vigtig rolle i forhold til at sikre en koordinering på tværs af kommunerne mellem de forskellige offentlige indsatsområder.

Midlerne til den aktive beskæftigelsespolitik i Danmark anvendes først og fremmest på lokalt niveau, som led i jobcentrenes indsats for borgere og virksomheder i lokalområdet. I 2012 udgjorde udgifterne til den aktive beskæftigelsesindsats 11,7 mia. kr. årligt, heraf ca. 6 mia. kr. til den traditionelle aktive indsats og 3,2 mia. kr. til driften af jobcentre, inklusiv kontaktforløbet.

Hovedparten af udgifterne til den traditionelle aktive indsats går til vejledning og opkvalificering, som blandt andet omfatter ordinær uddannelse. Udgifterne til ordinær uddannelse udgør 1,7 mia. kr., heraf ca. 0,5 mia. kr. til selvvalgt uddannelse, der således udgør ca. en fjerdedel af de samlede udgifter til vejledning og opkvalificering.

Ud over midler inden for rammerne af beskæftigelsesindsatsen kan der peges på midlerne fra EU's strukturfonde, som kan anvendes på projekter, der understøtter den regionale beskæftigelse og opkvalificering. Midlerne fordeles af de regionale vækstfora, hvor der også sker en regional koordinering af vækst- og erhvervspolitikken.

I forhold til barrierer og muligheder for opkvalificering af ledige ikke-faglærte og faglærte viser analysen fra TI, at virksomheder og øvrige aktører generelt vurderer, at der på landsplan er et stort og detaljeret udbud af erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse fra VEU-systemet. Selvom der på landsplan opleves at være et dækkende uddannelsesudbud, så er det ikke altid relevant på lokalt plan i det område, hvor det givne infrastrukturprojekt igangsættes.

I forhold til opkvalificering af ledige ikke-faglærte er der barrierer i forhold til brugen af nogle af redskaberne, som findes i efteruddannelsessystemet. Realkompetencevurdering og GVU bliver således brugt meget lidt. Med hensyn til efteruddannelsessystemet viser TI's analyse, at der ligeledes er barrierer i forhold til altid at opfylde virksomhedernes krav om korte, fleksible forløb og få sådanne undervisningshold fyldt helt op, ligesom det kan være svært for jobcentrene at finde rundt i udbuddet af kurser og få motiveret de ledige til at deltage i kurserne.

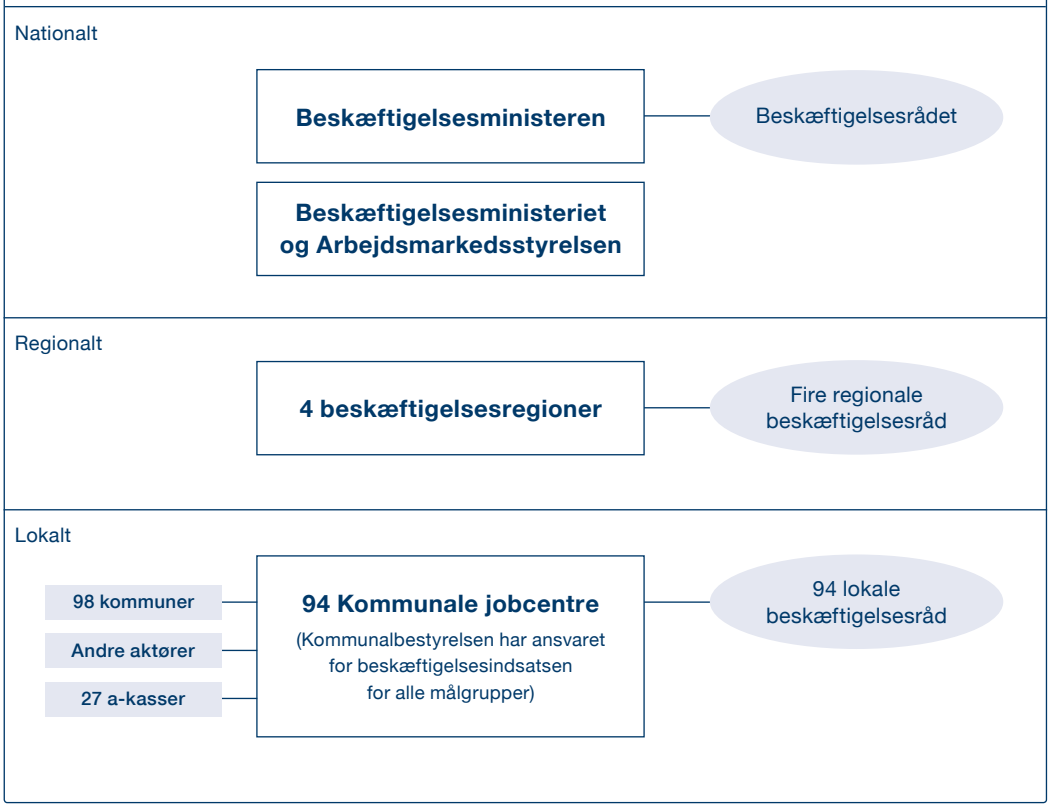
Der er, som det fremgår af kapitlet, iværksat flere initiativer af forskellig karakter i beskæftigelsesregionerne og jobcentrene, spændende fra indgåelse af strategiske samarbejder med jobcentre og andre centrale interessenter, over etablering af virksomhedspaneler og virksomhedsnetværk til etablering af omfattende uddannelsesaktiviteter, der sigter mod at opkvalificere ikke-faglærte ledige.

## 4.2. Organiseringen af beskæftigelsesindsatsen i Danmark

*Beskæftigelsesindsatsen i Danmark – national, regionalt og lokalt niveau*

Beskæftigelsesindsatsen i Danmark er organiseret i tre niveauer: Et nationalt niveau bestående af Beskæftigelsesministeriet og Arbejdsmarkedsstyrelsen. Et regionalt niveau bestående af fire statslige beskæftigelsesregioner. Et lokalt niveau bestående af 94 kommuner med hvert sit jobcenter, der står for kontakten og opgaveløsningen i forhold til borgere og virksomheder.

**Figur 4.1** Organisering af beskæftigelsessystemet i Danmark.




Arbejdsmarkedsstyrelsen har ansvaret for at implementere og følge op på beskæftigelsesindsatsen på vegne af beskæftigelsesministeren. Det betyder blandt andet, at Arbejdsmarkedsstyrelsen har ansvaret for at sikre implementering af ny lovgivning, at følge op på resultatudviklingen på nationalt niveau samt at udvikle nye redskaber og metoder, der understøtter beskæftigelsesindsatsen, fx nye digitale værktøjer.

**Jobnet.dk**

Jobnet.dk fungerer som en fælles indgang til selvbetjening for borgere og virksomheder og giver mulighed for, at virksomheder og arbejdssøgende selv kan etablere kontakt med hinanden.

Alle jobsøgende kan anvende CV-banken. Ledige er pålagt at udarbejde et CV i Jobnet inden for de første 3 ugers ledighed, og offentlige virksomheder har desuden pligt til at annoncere ledige stillinger i Jobnet.

Via Jobnet får arbejdsgiverne adgang til at søge relevante kandidater til ubesatte stillinger i en databank, der indeholder alle ledige borgeres CV'er. Omvendt får borgerne adgang til at søge stillinger i de opslag, som virksomhederne kan oprette gratis.

Samlet set medvirker Jobnet til, at der bliver skabt gennemsigtighed på arbejdsmarkedet og bidrager til at effektivisere formidlingsarbejdet via brug af selvbetjeningsværktøjer.

## 4.3. Jobcentrenes rolle og opgaver

*94 jobcentre varetager beskæftigelsesindsatsen inden for lovgivningens rammer*

På lokalt niveau varetager 94 kommuner, indenfor lovgivningens rammer, beskæftigelsesindsatsen for borgere og virksomheder. Hver kommune har et jobcenter, der varetager alle de beskæftigelsesrettede opgaver for alle borgergrupper: beskæftigede, dagpengemodtagere, kontanthjælpsmodtagere, sygedagpengemodtagere, revalidender, personer i fleksjob og på ledighedsydelse m.fl. og for virksomhederne.

Det er kommunerne, der inden for lovgivningens rammer, planlægger, udvikler og udfører beskæftigelsesindsatsen. Og det er den enkelte kommune, som kan sammentænke udførelsen af beskæftigelsesindsatsen med andre politikområder og etablere samarbejde med de forskellige samarbejdspartnere i lokalområdet, fx uddannelsesinstitutioner.

Når jobcentrene samarbejder med virksomhederne er hovedopgaven at understøtte et hurtigt og kvalificeret match mellem ledig arbejdskraft og virksomhederne, så virksomhederne får den arbejdskraft, som de efterspørger så hurtigt som muligt, og de jobsøgende kommer tilbage til beskæftigelse.

I analysen fra TI fremhæves det, at entreprenørvirksomheder ikke opfatter det som relevant at kontakte jobcentre med henblik på rekruttering til ordinære job. En undersøgelse i Beskæftigelsesregion Midt' virksomhedspanel viser, at kun ca. 11% af bygge- og anlægsvirksomheder forventer at anvende jobcenteret til at rekruttere nye medarbejdere til ordinære job i 2013.

Nogle af entreprenørvirksomhederne samarbejder med jobcentrene om ansættelse af udsatte grupper af ledige i særlige praktikforløb af sociale hensyn, ligesom jobcentrene samarbejder med andre interessenter på området, fx uddannelsesinstitutioner, virksomheder og a-kasser.

**Ny partnerskabsaftale "Herlev til Herlev" mellem Dansk Byggeri Hovedstaden, Københavns Tekniske Skole, UU-Nord og Herlev Kommune**

Partnerne bag aftalen ønsker fortsat at samarbejde og forlænge den eksisterende aftale med en række af de allerede igangsatte initiativer samt en udvidelse med nye indsatsområder. Formålet er, at endnu flere unge i Herlev får en praktikplads, at udbygge den tværgående indsats, så gennemførselsfrekvensen i erhvervsuddannelserne højnes, at øge kendskabet til bygge- og anlægsbranchen blandt elever i folkeskolen samt styrke det gode samarbejde yderligere mellem grundskole, jobcenter, UU og KTS.

**Eksempler på tiltag**

- Grundskolesamarbejdet udvides til også at omfatte 7. og 9. klasse
- Brobygning for 18 – 30 årige ledige kontanthjælpsmodtagere uden ungdomsuddannelse
- Udvikle model for tættere samarbejde med partnerskaberne i regionen
- Praktikmoduler for Herlev Kommunes folkeskolelærere
- Dansk Byggeri sender breve til medlemsvirksomhederne i Herlev med opfordring til at tage lærlinge. Vedlagt de unges foto og CV

Aftalen løber fra 1. januar 2013 til 31. december 2014.

**Kilde** www.danskbyggeri.dk

## 4.4 Beskæftigelsesregionernes rolle og opgaver

*Beskæftigelsesregionerne følger op på kommunernes beskæftigelsesindsats*

Beskæftigelsesregionerne har ansvaret for at følge op på kommunernes indsats og resultater i beskæftigelsesindsatsen. Samtidig skal beskæftigelsesregionerne understøtte jobcentrene i at udvikle beskæftigelsesindsatsen.

Beskæftigelsesregionerne har ligeledes til opgave at overvåge og analysere udviklingen på det regionale arbejdsmarked samt stille viden til rådighed for de ansvarlige for den lokale beskæftigelsesindsats i kommunerne og øvrige interessenter.

Regionerne leverer dermed en analytisk viden og indsigt til kommunerne om udviklingen i efterspørgslen efter arbejdskraft, beskæftigelsen, ledigheden, mv.

Regionernes analyser stilles til rådighed for kommunerne og jobcentrene og udgør et input til kommunernes planlægning og fastsættelse af mål samt strategier i beskæftigelsesindsatsen.

**Arbejdsmarkedsbalancen**

Arbejdsmarkedsbalancen er en internetportal, der har til formål at understøtte det daglige arbejde i jobcentrene, arbejdsløshedskasserne og i beskæftigelsesregionerne.

Beskæftigelsesregionerne og Arbejdsmarkedsstyrelsen anvender blandt andet Arbejdsmarkedsbalancemodellen i deres overvågning af de regionale arbejdsmarkeder. Arbejdsmarkedsbalancerne offentliggøres halvårligt på beskæftigelsesregionernes hjemmesider og viser jobmulighederne i de enkelte regioner fordelt på knap 900 stillingsbetegnelser.

Arbejdsmarkedsbalancen bruges i den daglige beskæftigelsesindsats til at målrette indsatsen, som jobcentrene giver til ledige. Herudover er Arbejdsmarkedsbalancen styrende for en del af de beskæftigelsespolitiske ordninger. Arbejdsmarkedsbalancen baseres på en virksomhedssurvey, der dækker knap halvdelen af beskæftigelsen i Danmark, på alle ledige tilmeldte i Jobindsats samt på komplette registerdata over beskæftigelse og jobåbninger.

**Kilde** www.ams.dk

Udover ovenstående opgaver og aktiviteter varetager og initierer regionerne en lang række forskellige opgaver, der alle sigter på at understøtte jobcentrene i at levere gode resultater af beskæftigelsesindsatsen.

Det drejer sig blandt andet om opsamling og synliggørelse af best practice, iværksættelse og finansiering af analyse-, udviklings- og forsøgsaktiviteter i samarbejde med jobcentrene, etablering og drift af netværk på tværs af kommuner og jobcentre samt netværk på tværs af jobcentrene og en række af de øvrige centrale aktører i beskæftigelsesindsatsen.

Det skal bemærkes, at beskæftigelsesregionerne har et samarbejde med de regionale vækstfora, og at der i de regionale vækstpartnerskaber for 2013 mellem regeringen og de regionale vækstfora er fokus på at styrke sammenhængen mellem erhvervs-, udannelses- og beskæftigelsesindsatsen.

## 4.5. Indholdet i den aktive beskæftigelsesindsats

*Arbejdsmarkeds-parate ledige har ret og pligt til at deltage i et indivi-duelt kontaktforløb*

Arbejdsmarkedsparate ledige har ret og pligt til at deltage i et individuelt tilpasset kontakt-forløb, hvor der afholdes individuelle jobsamtaler med fokus på konkrete jobs, afklaring af jobønsker og jobsøgning. Dagpengemodtagere mødes både til samtaler hos jobcentre og i a-kassen, mens de arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere kun møder til samtale i jobcenteret.

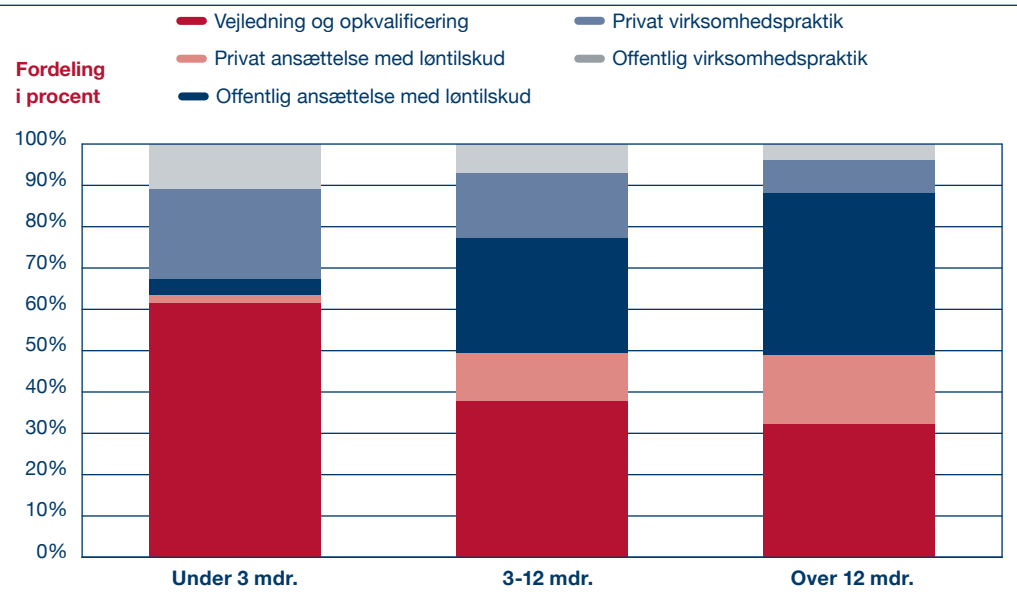
De arbejdsmarkedsparate ledige har ret og pligt til at deltage i en række aktive tilbud, som så vidt muligt skal være rettet med beskæftigelse inden for områder, hvor der er behov for arbejdskraft. De aktive tilbud i beskæftigelsesindsatsen består af tre redskaber:

- Vejledning og opkvalificering
- Virksomhedspraktik
- Løntilskud (både hos offentlige og private virksomheder)

Tilbuddene kan enten gives enkeltstående eller i kombination. Jobcentrene kan fx give en ledig et tilbud om vejledning og opkvalificering i form af et kursus kombineret med tilbud om virksomhedspraktik, som understøtter uddannelsen.

Jobcentrene anvender de forskellige redskaber til de ledige på forskellige tidspunkter i ledig-hedsperioderne. Figur 4.2 viser fordelingen af redskabsanvendelsen for dagpengemodtagere på forskellige tidspunkter i ledighedsforløbet.

**Figur 4.2** Redskaber fordelt på ledighedsanciennitet for dagpengemodtagere (fuldtidspersoner og gennemsnitlig varighed på ydelser).




**Kilde** www.jobindsats.dk

*Nyledige får oftest vejledning og opkvalificering*

Jobcentrene giver oftest vejledning og opkvalificering i starten af ledighedsperioden. I 65 pct. af tilfældene er det redskab, som jobcentrene anvender til de ledige med mindre end tre måneders ledighed, vejledning og opkvalificering. Samtidig gives der privat virksomhedspraktik i 21 pct. af tilfældene og offentlig virksomhedspraktik i 10 pct.

Tilbud om "Vejledning og opkvalificering" kan dels bestå af "ordinære uddannelsesforløb", hvilket vil sige uddannelser, der har hjemmel i lov, som udbydes generelt og som hovedregel er rette mod beskæftigelse på arbejdsmarkedet. Under "Vejledning og opkvalificering" kan også indgå andre former for aktivering, som ikke er ordinære uddannelser. Det kan fx være særligt tilrettelagte kurser og uddannelser eller særligt tilrettelagte projekter/kommunale værksteder etc.

Tilbud om øvrig vejledning og opkvalificering er de mest udbredte i beskæftigelsesindsatsen over for arbejdsmarkedsparate dagpenge- og kontakthjælpsmodtagere.

**Tabel 4.1** Antal aktive tilbud fordelt efter ydelse og tilbudstype, 2012.

| | A-dagpenge | Kontanthjælpsmodtagere (match 1) | I alt |
|---|---|---|---|
| **Vejledning og opkvalificering** | 49% | 64% | **54%** |
| **Ansættelse med løntilskud** | 16% | 7% | **12%** |
| **Virksomhedspraktik** | 23% | 25% | **25%** |
| **Ordinære uddannelsesforløb** | 12% | 4% | **9%** |
| **I alt** | **100%** | **100%** | **100%** |
| **Antal** | **343.882** | **144.258** | **551.064** |

**Kilde** www.jobindsats.dk (antal aktiveringsforløb, alle ydelser under et).

*9 pct. af de tilbud er ordinære uddannelsesforløb*

Af tabel 4.1 fremgår det, at 54 pct. af de godt 550.000 aktive tilbud, der i 2012 blev givet til arbejdsmarkedsparate var øvrig vejledning og opkvalificering, mens 9 pct. af de aktive tilbud var ordinære uddannelsesforløb.

Der er i den aktive beskæftigelsesindsats en række særlige ordninger, som giver ledige forskellige supplerende rettigheder og muligheder i beskæftigelsessystemet:

- 6 ugers selvvalgt uddannelse
- Jobrotation
- Voksenlærlingeordningen

*6-ugers selvvagt uddannelse*

6 ugers selvvalgt uddannelse giver ledige dagpengemodtagere ret til at deltage i op til 6 ugers selvvalgt uddannelse efter de første 4 måneders ledighed. Da det er en ret, skal uddannelsesvalget ikke godkendes af jobcenteret, men den ledige vælger selv.

Der er tale om uddannelser inden for voksen- og efteruddannelsesområdet, som primært er rettet mod arbejdsmarkedet, det kan fx være forberedende voksenundervisning (FVU), AMU-kurser eller uddannelser på videregående niveau. Generelt gælder, at de ledige kun kan deltage i uddannelse på samme eller højere niveau end deres hidtidige uddannelsesniveau.

I 2012 var der 33.962 registrerede personer, som deltog i selvvalgt uddannelse. Af den samlede andel af dagpengemodtagere svarer det til, at ca. 10 pct. af alle ledighedsberørte har været i selvvalgt uddannelse i 2012. Fremover vil andelen af deltagere være lavere, da der med aftalen om midlertidig arbejdsmarkedsydelse er lavet en begrænsning i tilgangen til ordningen, hvor retten til ordningen først opnås efter 4 måneders ledighed.

Når man ser på antal deltagere i forhold til samlet antal dagpengemodtagere, er det medlemmer af 3F's a-kasse, der har den største brug af ordningen. Dernæst kommer Kristelig Arbejdsløshedskasse efterfulgt af HK Danmarks Arbejdsløshedskasse og Metalarbejdernes Arbejdsløshedskasse.

Tabel 4.2 nedenfor viser udviklingen i aktiviteten på 6 ugers selvvalgt uddannelse fordelt på de erhvervsrettede uddannelser (AMU) og de videregående uddannelser, der tilsammen dækker stort set hele aktiviteten under ordningen. [1]

**Tabel 4.2** Udviklingen i aktiviteten på 6 ugers selvvalgt uddannelse (fordelt på fuldtidspersoner).

| | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|---|---|---|
| **AMU** | 2.111 (72 pct.)* | 984 (46 pct.) | 1.367 (55 pct.) |
| **Videregående uddannelser** | 822 (28 pct.) | 1.158 (54 pct.) | 1.100 (45 pct.) |
| **I alt** | **2.933 (100 pct.)** | **2.142 (100 pct.)** | **2.467 (100 pct.)** |

**Kilde** www.mbu.dk

*Procenterne dækker over den procentvise fordeling af deltagere på hhv. AMU og videregående uddannelser.

*6 ugers selvvalgt fordeler sig primært på AMU og de videregående uddannelser*

Af tabellen fremgår det, at brugen af 6 ugers selvvalgt fordeler sig på AMU, 55 pct., og de videregående uddannelser, 45 pct.

Det fremgår også af tabellen, at der i 2011 sker et skift i aktivitetssammensætningen med færre AMU-kurser og flere kurser på det videregående niveau. I 2012 sker der en stigning i antallet af AMU-kurser. Det skyldes to justeringer på prisloftet, som har fundet sted i henholdsvis 2011 og 2012. I 2011 indførte man et prisloft på alle uddannelser under ordningen, hvorefter man i 2012 fjernede prisloftet for de erhvervsrettede uddannelser, dvs. AMU (pr. 1. april 2012).

Der er i dag fortsat prisloft for 6 ugers selvvalgt uddannelse for uddannelser på det videregående niveau. [2]

*Jobrotation*

Jobrotation består i, at en virksomhed sender en medarbejder i uddannelse og i uddannelsesperioden kan få tilskud til at ansætte en ledig som vikar. Formålet med ordningen er at tilskynde virksomheder til at opkvalificere deres medarbejdere og samtidig give ledige mulighed for at få konkret erhvervserfaring og et netværk på en arbejdsplads.

*1 Enkelte uddannelser under ordningen udbydes hverken som AMU eller på det videregående niveau, det er fx uddannelser udbudt under VUC.*
*2 Prisloftet på det videregående niveau er 3.648,32 kr. pr. uge i 2013.*

*Voksenlærlinge-ordningen*

Voksenlærlingeordningen giver tilskud til virksomheder, der indgår en uddannelsesaftale med voksne over 25 år i forbindelse med en erhvervsuddannelse. Virksomheden betaler løn til lærlingene og modtager tilskud i op til de første 2 år af uddannelsesaftaleperioden.

I 2011 påbegyndte ca. 2.000 personer en voksenlærlingeuddannelse, heraf kom ca. 50 pct. fra ikke beskæftigelse. Ca. 60 pct. af dem, der påbegynder en voksenlærlingeuddannelse er ikke-faglærte.

## 4.6. Midlerne til den aktive beskæftigelsesindsats

*Midlerne til den aktive beskæftigel-sesindsats*

Midlerne til den aktive beskæftigelsespolitik i Danmark anvendes først og fremmest på lokalt niveau, som led i jobcentrenes indsats for borgere og virksomheder i lokalområdet.

**Tabel 4.3** Udgifter til den aktive beskæftigelsesindsats i 2012.

| | 2012, mia. kr. |
|---|---|
| **Den aktive indsats i alt** | **11,7** |
| **Øvrig vejledning og opkvalificering** | **4,2** |
| **Ordinær uddannelse[3]** | **1,2** |
| **Selvvalgt uddannelse til dagpengemodtagere** | **0,5** |
| **Virksomhedspraktik** | **-** |
| **Privat løntilskud og offentligt løntilskud** | **0,6** |
| **Drift af jobcentre** | **3,2** |
| **Følgeudgifter og øvrige beskæftigelsesordninger** | **1,6** |
| **Puljer** | **0,3** |

**Kilde** Kommunale regnskabstal fra Danmarks Statistik (opregnet til 2013 pl)

*6. mia. kr. til den aktive indsats, 3. mia. kr. til driften af jobcentre*

I 2012 udgjorde udgifterne til den aktive beskæftigelsesindsats 11,7 mia. kr. årligt, heraf ca. 6 mia. kr. til den traditionelle aktive indsats og 3,2 mia. kr. til driften af jobcentre inklusiv kontaktforløbet. De resterende midler er afsat til puljer eller følgeudgifter til den aktive indsats og øvrige beskæftigelsesordninger som fx jobrotation, seniorjob og voksenlærlingeordningen.

Hovedparten af udgifterne til den traditionelle aktive indsats går til vejledning og opkvalificering, som blandt andet omfatter ordinær uddannelse. Udgifterne til ordinær uddannelse udgør 1,7 mia. kr., heraf ca. 0,5 mia. kr. til selvvalgt uddannelse, der således udgør ca. en fjerdedel af de samlede udgifter til vejledning og opkvalificering. Det skal bemærkes, at der med aftalen om midlertidig arbejdsmarkedsydelse er vedtaget en begrænsning af ordningen til selvvalgt uddannelse.

*3 Det er ikke muligt at udskille udgifter til ordinær uddannelse fra de samlede udgifter til vejledning og opkvalificering. Udgifterne til ordinær uddannelse er derfor et skøn på baggrund af kommunernes oplysninger om refusion og aktivitet.*

Udgifterne til øvrig vejledning og opkvalificering udgør 4,2 mia. kr., svarende til tre fjerdedele af de samlede udgifter til vejledning og opkvalificering, der vedrører tilbud, som blandt andet jobsøgningskurser, kommunale projekter mv.

Kun en mindre del af de samlede udgifter bruges på virksomhedsrettede tilbud. Det skyldes dels, at virksomhedspraktik ikke giver anledning til udgifter ud over de udgifter, der i forvejen er til ydelsen, og at udgifterne til løntilskud er relativt små per forløb på grund af modgående besparelser på ydelserne.

Arbejdsløshedsdagpenge til ledige finansieres ligeledes af kommunerne, der får refusion fra staten og kompensation for de resterende udgifter via den særlige tilskudsmodel. De samlede udgifter på dette område udgjorde i 2012 ca. 22 mia. kr., hvoraf knap 13 mia. kr. blev kompenseret via den særlige tilskudsmodel.

*Tilskudsmodellen adskiller sig fra bloktilskuds-modellen*

Tilskudsmodellen adskiller sig fra den normale bloktilskudsmodel blandt andet ved, at der er indbygget økonomiske incitamenter til, at den enkelte kommunes indsats mod ledigheden bliver så effektiv som muligt. Det sker ved, at den enkelte kommune i princippet konkurrerer med omegnskommunerne inden for landsdelen om at have den mest positive ledighedsudvikling. Jo bedre ledigheden udvikler sig i den enkelte kommune i forhold til nabokommunerne, jo højere bliver kompensationen via tilskudsmodellen.

### 4.6.1. Midlerne fra EU's strukturfonde

*Midler fra EU's strukturfonde – fordeles af de regionale vækstfora*

Ud over midler fra beskæftigelsesindsatsen kan der peges på midlerne fra EU's strukturfonde, som kan anvendes på projekter, der understøtter den regionale beskæftigelse og opkvalificering. De regionale vækstfora er medansvarlige for den regionale erhvervsudvikling og regionsrådene for den samlede regionale udvikling.

For at understøtte vækst og konkurrenceevne indstiller vækstforaene årligt fra 2007-2013 for ca. 250 mio. kr. til udvikling af menneskelige ressourcer via EU's socialfond, herunder voksen- og efteruddannelse. Således har ca. 56.000 personer deltaget i opkvalificeringsaktiviteter, fx kurser, rådgivning, mv. i strukturfondsperioden 2007-2012 i Danmark med det formål at skabe vækst og beskæftigelse regionalt. Først når der er indgået en aftale med Europa-Parlamentet om EU's budget for 2014-2020 vides det præcist, hvor mange socialfondsmidler Danmark får stillet til rådighed fra 2014. Der må forventes markant færre midler end i dag.

Der forventes dog fortsat at være regionale midler, der – under forudsætning af de regionale vækstforas tilslutning - kan anvendes til projekter, som styrker den regionale beskæftigelse og opkvalificering i relation til store infrastrukturinvesteringer. Det skal ikke mindst ses i lyset af, at de kommende socialfondsmidler forventes fordelt med 30 pct. til "Fremme af beskæftigelse og støtte til arbejdskraftens mobilitet", 20 pct. til "Fremme af social inklusion" og 50 pct. til "Investering i uddannelse, kvalifikationer og livslang læring bekæmpelse af fattigdom".

## 4.7. Det eksisterende voksen- og efteruddannelsessystem for ikke-faglærte og faglærte

*VEU-systemet*

Et VEU-center er den samlede betegnelse for det formaliserede samarbejde, som hver udbyder af arbejdsmarkedsuddannelser (AMU) og hvert voksenuddannelsescenter deltager i.

Der er blevet udpeget 13 VEU-centre fordelt i hele landet. Det skete på baggrund af lov om ændring af lov om arbejdsmarkedsuddannelser m.v. (Etablering af VEU-centre og centerråd mv.), som trådte i kraft den 1. december 2009. Den 1. januar 2010 trådte bekendtgørelse om de 13 udvalgte VEU-centre og centerråd i kraft.

VEU-centrene er alle godkendt til udbud af AMU. Centrene er omfattet af lov om institutioner for erhvervsrettet uddannelse. Det betyder, at alle AMU-udbydere og voksenuddannelsescentre (VUC'er) samarbejder om at tilbyde relevant uddannelse til områdets arbejdsstyrke og arbejdspladser.

Uddannelsesinstitutioner, der er godkendt til udbud af AMU, skal medvirke i det VEU-center, som dækker det område, hvor institutionen ligger.

VEU-centre skal bidrage til at udvikle samarbejdet mellem uddannelsesinstitutioner, brugere og virksomheder ved blandt andet at:

- Bidrage til en mere dækkende og målrettet opsøgende vejledning og rådgivning om det samlede VEU-tilbud.
- Systematisk afdække behovet for kompetenceudvikling hos virksomheder og medarbejdere.
- Koordinere almene og erhvervsrettede uddannelsesindsatser gennem et tættere strategisk samarbejde med de øvrige udbydere af VEU – herunder VUC.
- Trække på erfaringer fra hele landet gennem VEU-centrenes indbyrdes samarbejde og erfaringer.
- Skabe synergi ved at knytte uddannelses-, erhvervs- og beskæftigelsespolitik tættere sammen. Det skal blandt andet ske gennem strategiske samarbejder med vækstfora, jobcentre og beskæftigelsesråd.

Med hensyn til udbuddet af voksen- og efteruddannelsen kan det nævnes, at fx AMU består af cirka 3.000 forskellige uddannelser og udvalgte enkeltfag fra erhvervsuddannelser. AMU er korterevarende uddannelser, som har til formål at dække ikke-faglærtes og faglærtes behov for erhvervsrettede kvalifikationer og kompetencer, der er efterspurgt på arbejdsmarkedet. Arbejdsmarkedsuddannelser udvikles og godkendes i et tæt samarbejde mellem Undervisningsministeriet og arbejdsmarkedets parter via fx Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri (BAI).

Det er de enkelte uddannelsesinstitutioner, der har en AMU-udbudsgodkendelse, som udbyder og gennemfører kurserne.

I VEU-systemet er der en række redskaber til at opkvalificere ledige ikke-faglærte og give dem større mulighed for at komme i beskæftigelse.

### 4.7.1. Realkompetencevurdering – en mulighed for ikke-faglærte

Alle borgere, og dermed også ledige ikke-faglærte, har ret til at få vurderet deres realkompetencer, før de begynder på en voksen- og efteruddannelse.

Realkompetencevurdering (RKV) bliver foretaget af en uddannelsesvejleder og eventuelt en lærer fra den skole, hvor ansøgeren ønsker at tage en uddannelse. Ansøgerens realkompetencer bliver vurderet i forhold til de standarder, adgangskrav eller kompetencemål, der findes på den uddannelse, ansøgeren ønsker at tage.

*Begrænset anvendelse af realkompetence-vurdering*

TI's undersøgelse viser, at realkompetencevurderinger har begrænset anvendelse. Der er begrænset kendskab til redskabet, og det opleves, at det kun i moderat omfang fører til merit, for den der ønsker at afkorte en ansøgt uddannelse.

TI vurderer, at redskabet bør bruges mere systematisk med hensyn til at få flere ledige opkvalificeret og i job.

### 4.7.2. Grunduddannelse for voksne (GVU)

I princippet burde "Grunduddannelse for voksne" (GVU) være det oplagte redskab til at opkvalificere ikke-faglærte ledige til bygge- og anlægsbranchen, så de opnår faglært niveau. En GVU er et tilbud til personer over 25 år, der har arbejdet som ikke-faglært i nogle år og fået en del praktisk erfaring inden for et fagligt område. Via GVU har de mulighed for at få en erhvervsuddannelse på kortere tid ved at gennemføre et individuelt tilrettelagt skoleforløb uden at skulle have en uddannelsesaftale med en virksomhed. Et GVU-forløb består af kurser og enkeltfag, men normalt ikke praktik. Det er individuelt tilrettelagt og kan foregå på fx tekniske skoler og AMU-centre.  Et typisk GVU-forløb strækker sig over ca. 20 skoleuger og vil derfor være en væsentlig hurtigere vej til en faglært uddannelse end en ordinær erhvervsuddannelse.

*Begrænset brug af GVU*

Selvom GVU burde være et oplagt 'genvej' til at løfte erfarne ikke-faglærte til faglært niveau, så anvendes det i begrænset omfang. Under 1.000 personer om året i 2009-2011 gennemførte en GVU[4]. Selv om der også er mulighed for at få afkortet en ordinær erhvervsuddannelse viser EVA's undersøgelse, at under én ud af fem voksne, der tager en ordinær erhvervsuddannelse, får afkortet deres uddannelsesforløb. Med andre ord tager langt de fleste voksne en uddannelse, som er designet til unge uden forudgående erhvervserfaring. På den måde går den erfarne ikke-faglærte glip af den 'rabat', vedkommende ville kunne få på en GVU, takket være de kompetencer, han har opnået fx i kraft af sin erhvervserfaring.

*4 "Undersøgelse af grunduddannelse for voksne (GVU) og voksne i erhvervsuddannelser", Danmarks Evalueringsinstitut, februar 2013.*

## 4.8. Barrierer og muligheder i forhold til opkvalificering af ledige ikke-faglærte og faglærte

Ifølge analysen fra TI vurderer virksomheder og øvrige aktører generelt, at der på landsplan er et stort og detaljeret udbud af erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse fra VEU-systemet. Selvom der på landsplan opleves at være et dækkende uddannelsesudbud, så er det ikke altid relevant på lokalt plan i det område, hvor det givne infrastrukturprojekt igangsættes

*Virksomheder kræver korte, fleksible forløb*

Virksomheder inden for bygge- og anlægsområdet har et meget svingende behov for arbejdskraft og en kort tidshorisont for uddannelsesplanlægning. VEU-centrene oplever, at mange virksomheder på et sent tidspunkt bliver opmærksomme på behovene for uddannelse, og at det derfor kan ske, at der ikke er ledige pladser på kurser. VEU-centrene oplever også, at virksomheder typisk har forbehold mod at sende et større antal af medarbejdere på kursus på én gang. Virksomhederne kræver i stigende grad fleksible og skræddersyede kurser, eventuelt med løbende indtag, som er målrettet den enkelte virksomheds behov.

*Problemer med, at fylde et helt undervisningshold*

VEU-systemet vurderes generelt at kunne reagere hurtigt på virksomhedernes efterspørgsel af efteruddannelse. Med kort varsel (1-2 uger) er det muligt for uddannelsesinstitutionerne at etablere uddannelsestilbud. Det er således ikke reaktionstiden, der er en barriere for at opfylde virksomhedernes behov "just in time" for uddannelse, men mere det at opfylde uddannelsesinstitutionens krav til minimumsdeltagerantal for oprettelsen af undervisningshold.

Der er ikke et lovkrav om et bestemt antal deltagere på et undervisningshold, men det skal fremgå af den enkelte institutions hjemmeside, hvad minimumsdeltagerantallet er for oprettelsen af et undervisningshold. I TI's analyse nævnes det som en barriere for at kunne imødekomme virksomhedernes behov for opkvalificering af medarbejderne, at virksomhederne ikke altid selv kan skaffe deltagere nok til et undervisningshold. Det forekommer eksempelvis, at virksomheden ønsker at gennemføre opkvalificering, selvom man ikke har kunnet tilmelde det antal kursister, der i annonceringen af udbuddet af uddannelsen er angivet som minimum deltagerantal for gennemførelse. I nogle tilfælde bliver problemet løst ved, at virksomheden selv betaler de manglende pladser for at kunne få sit kursus på det ønskede tidspunkt

For at kunne fylde hold op er det vigtigt, at VEU-centre har et effektivt samarbejde med jobcentre og a-kasser, som hurtigt kan identificere relevante ledige, der tilmeldes ledige holdpladser. Samarbejdet bør helst gå på tværs af jobcentre, således at der kan samles ledige fra et større område. Hvorvidt der kan samles ledige kursister afhænger dog også af jobcentrenes budgetter for uddannelsesmidler.

*Svært at finde rundt i udbuddet af kurser*

EfterUddannelse.dk er den fælles indgang til at søge og finde relevante uddannelsestilbud. VEU-centrenes hjemmeside har til formål, at give hurtig adgang til at få kontakt til rådgivning og vejledning via én indgang.

Analysen fra TI vurderer, at de 13 VEU-centres hjemmesider er uensartede med hensyn til, hvor godt et overblik de giver over uddannelsesmulighederne, ligesom kompleksiteten på EfterUddannelse.dk i sig selv kan udgøre en barriere for, at virksomheder/kursister i tide tilmelder sig efteruddannelse.

*Vigtigt, at motivere ledige ikke-faglærte til efter-uddannelse*

Selvom VEU-centret i samarbejde med jobcentre og a-kasser/fagforbund sammensætter et meget relevant og jobrettet uddannelsestilbud, så er det ikke givet, at de ledige deltager og gennemfører det. Hovedudfordringen er, at mange ledige indenfor bygge og anlæg, især ikke-faglærte, har stort forbehold imod at påbegynde uddannelse. Mange har begrænsede skrive- og læsefærdigheder og et dårligt forhold til det at "gå i skole".

Erfaringen er, at det kræver en stor indsats at motivere ledige til at påbegynde og gennemføre uddannelse/opkvalificering. Det vurderes også som vigtigt, at ledige er koblet op til virksomheder, fx i forbindelse med jobrotation, og har udsigt til et muligt job.

De ledige får ligeledes større mulighed for job, hvis de deltager på kurser sammen med beskæftigede. Årsagen er, at de ledige dermed får personlige netværk med beskæftigede, som kan introducere dem til virksomheder og arbejdssjak, som de beskæftigede har erfaring med.

*Jobrotation er vanskeligt, at "sælge" til bygge- og anlægs-virksomheder*

Jobrotation opleves generelt at være et vanskeligt redskab at få bygge- og anlægsvirksomheder til at bruge. En særlig barriere i bygge- og anlægsvirksomheder er, at de ofte foretrækker at afskedige medarbejdere i vinterperioden, hvor de ikke har så mange opgaver, frem for at sende dem på efteruddannelse. Når virksomheden vinder opgaver, får den typisk behov for ekstra arbejdskraft, og i sådanne travle perioder har den endnu mindre interesse i jobrotation, fordi den ikke kan undvære sine erfarne medarbejdere.

**Samarbejde med brancheorganisationer**

Beskæftigelsesregion Nordjylland har indgået en aftale med Dansk Byggeri om at tage fat i virksomhederne om jobrotation. Aftalens indhold er, at kontakten til virksomheder formidles af Dansk Byggeri, hvorefter beskæftigelsesregionens jobrotations-koordinatorer tager ud og besøger virksomheder i branchen. For at fremme anvendelsen er der udviklet forskellige modeller for jobrotation. Den 'lette' er, at virksomheden sender en erfaren ikke-faglært på kurser med henblik på at nå faglært niveau, og imens ansættes en rotationsvikar, som er en ikke-faglært ledig.

**Kilde** "Initiativer i beskæftigelsesregionerne overfor ledige og virksomheder i lyset af infrastruktur-investeringerne", Beskæftigelsesregion Nordjylland, 2013.

## 4.9. Indsatsen i beskæftigelsesregionerne og jobcentrene i forhold til bygge- og anlægsområdet

De fire beskæftigelsesregioner har inden for de sidste par år iværksat analyser af de beskæftigelsesmæssige konsekvenser af de igangværende og kommende store offentlige bygge- og anlægsaktiviteter.

Beskæftigelsesregionerne har på baggrund af analyserne iværksat initiativer af forskellig karakter, spændende fra indgåelse af strategiske samarbejder med jobcentre og andre centrale interessenter, over etablering af virksomhedspaneler og virksomhedsnetværk til etablering af omfattende uddannelsesaktiviteter, der sigter mod at opkvalificere ikke-faglærte ledige.

I det følgende skitseres eksempler på de initiativer, der er iværksat i de enkelte beskæftigelsesregioner og jobcentre.

*Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland*

### 4.9.1. Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland

Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland offentliggjorde i april 2011 analysen 'Beskæftigelsesmæssige konsekvenser af infrastrukturinvesteringer i Østdamark'. Analysen blev suppleret med en opdateret vurdering af arbejdskraftbehovet til Femern Bælt byggeriet i november 2011.

På baggrund af analysen har beskæftigelsesregionen og jobcentrene i Østdanmark iværksat en række initiativer, herunder:

- Løbende overvågning af udviklingen i ledighed blandt de (i forhold til de planlagte bygge- og anlægsprojekter) relevante faggrupper.
- Løbende dialog med jobcentrene om deres indsats – herunder
- hvordan jobcentrene iværksætter opkvalificeringsinitiativer af ledige til bygge- og anlægsprojekterne.

Der er i beskæftigelsesregionen fokus på opkvalificering generelt, herunder i forhold til bygge- og anlægsområdet. Der er på nuværende tidspunkt flere større opkvalificeringsprojekter i gang i Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland, som primært involverer samarbejde mellem jobcentre og uddannelsesinstitutioner, og hvor projekterne er finansieret af EU-midler.

**Fra ufaglært til faglært – på rekordtid**

Projektets formål er uddannelse af op mod 2.000 ikke-faglærte til faglærte med svendebrev gennem anvendelse af især grundlæggende voksenuddannelse (GVU), hvor ikke-faglærte kan få merit for tidligere beskæftigelse.

Projektet er organiseret som et netværk mellem 27 deltagere, som alle har én fælles indgang til den faglige afklaring hos CPH WEST. Den ledige, som kommer fra jobcentret, guides videre til rette erhvervsskole, som foretager realkompetencevurdering/individuel kompetenceafklaring af borgeren og udarbejder en plan for uddannelsesløftet. Projektet finansieres blandt andet af Den Europæiske Socialfond og har et budget på 24 mio. kr. Der er nu etableret konkrete projekter i en række jobcentre med GVU-forløb.

**Kilde** "Initiativer i beskæftigelsesregionerne overfor ledige og virksomheder i lyset af infrastrukturinvesteringerne", Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland, 2013.

*Beskæftigelsesregion Syddanmark*

### 4.9.2. Beskæftigelsesregion Syddanmark

Beskæftigelsesregion Syddanmark har udarbejdet en analyse af de store offentlige bygge- og anlægsaktiviteter, som er planlagt i Syddanmark i de kommende 10 år. Analysen blev offentliggjort i december 2012.

På baggrund af analysen har beskæftigelsesregionen og jobcentrene i Syddanmark iværksat en række initiativer. Beskæftigelsesregionen har i et brev til alle de syddanske lokale beskæftigelsesråd, politiske udvalg og jobcentre præsenteret analysen og opfordret til drøftelser af indsatsen på bygge- og anlægsområdet og de beskæftigelsespolitiske udfordringer, som analysen peger på, eksempelvis:

- Hvordan imødekommes virksomhedernes efterspørgsel efter kvalificeret arbejdskraft?
- Hvordan skabes gode muligheder for, at borgere på offentlig forsørgelse i kommunen får del i jobåbningerne?
- For hvilke ledige er bygge- og anlægsbranchen det rette tilbud?

- Hvordan tilrettelægges indsatsen, så den passer med det tidsmæssige flow i jobåbningerne?
- Hvordan kan projekterne blive en vej til flere praktikpladser for såvel unge som voksne?

Størstedelen af jobcentrene i Syddanmark fokuserer på en øget indsats inden for bygge- og anlægsområdet i deres aktuelle beskæftigelsesplaner. På Fyn, hvor størsteparten af de store projekter er placeret, er der sat fokus på bygge- og anlægsområdet med flere initiativer, fx etablering af netværk mellem jobcentrene.

Beskæftigelsesregionen planlægger sammen med det kommunale erhvervsudviklingsfora et samarbejde om vejledning af virksomheder, stimulering af samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner og erhvervsliv samt fokus på, hvordan de lokale virksomheder via samarbejde med hinanden kan blive attraktive som entreprenører på de større byggeprojekter.

Beskæftigelsesregion Syddanmark har endvidere på vegne af de fire beskæftigelsesregioner iværksat flere initiativer på offshore området.

**Initiativer på offshore området**

Beskæftigelsesregion Syddanmark har etableret et netværk med fokus på offshore sektoren. Det først møde blev afholdt i januar 2013 med deltagelse af 13 syddanske jobcentre, Danish Offshore Energy, flere uddannelsesinstitutioner, virksomheder m.fl. Formålet er blandt andet at klæde jobcentrene og deres medarbejdere bedst muligt på til at varetage opgave vedrørende rekruttering til offshore sektoren i forhold til, hvad det er for stillinger, krav, certifikater mv., der kræves for at arbejde inden for offshore branchen.

De fire beskæftigelsesregioner har afholdt en national offshore konference den 18. juni 2013, hvor temaet var beskæftigelsesmulighederne og uddannelseskravene i offshore sektoren, både i forhold til olie, gas og vind. På konferencen deltog virksomheder inden for branchen, uddannelsesinstitutioner samt jobcentre fra hele landet. Formålet med konferencen var at sætte fokus på de beskæftigelsesmuligheder, der er inden for branchen.

**Kilde** "Initiativer i beskæftigelsesregionerne overfor ledige og virksomheder i lyset af infrastrukturinvesteringerne", Beskæftigelsesregion Syddanmark, 2013.

*Beskæftigelsesregion Midtjylland*

### 4.9.3. Beskæftigelsesregion Midtjylland

Beskæftigelsesregion Midtjylland har fået udarbejdet en analyse af de store offentlige bygge- og anlægsaktiviteter, som er planlagt i Midtjylland i de kommende 10 år. Analysen blev offentliggjort i januar 2012.

På baggrund af analysen har beskæftigelsesregionen og jobcentrene i Midtjylland iværksat en række initiativer, herunder udarbejdet en handleplan og en strategi for beskæftigelsesindsatsen inden for bygge- og anlægsområdet (marts 2012). Handleplanen er udarbejdet i samarbejde med fire jobcentre (Horsens, Randers, Silkeborg og Aarhus), og har opbakning fra alle jobcentre i regionen. Handleplanen udlægger tre strategiske spor:

- Tilvejebringelse af et samarbejde mellem virksomhederne i byggesektoren, relevante interessenter og jobcentrene, der kan give overblik over, og en operationalisering af, den kommende efterspørgsel efter arbejdskraft på området.
- Screening og eventuel opkvalificering af ledige, der kan imødekomme den stigende efterspørgsel efter arbejdskraft inden for bygge- og anlægsområdet.

- Etablering af en koordineret beskæftigelsesindsats, der inddrager og forpligter de centrale aktører til at samarbejde om at skabe et match mellem udbud og efterspørgsel på bygge- og anlægsområdet.

På baggrund af handleplanen og strategien er der blandt andet finansieret en fælles koordinator, som har til opgave, i samarbejde med et særligt bygge- og anlægsteam, at følge op på indsatsen samt planlægge og koordinere indsatsen på området. Herudover er der etableret et samarbejdsforum mellem jobcentercheferne og opbygget netværk med de faglige organisationer og uddannelsesinstitutioner, hvor indsatsen koordineres.

I forbindelse med handleplanen har beskæftigelsesregionen iværksat en styrket overvågning af udviklingen i arbejdskraftbehovet og ledigheden inden for bygge- og anlægsområdet. I denne forbindelse høres et regionalt virksomhedspanel inden for bygge- og anlæg tre gange årligt om forventningerne til rekrutteringsbehovet.

I samarbejde med jobcentrene forsøges det at etablere netværk med centrale og store virksomheder indenfor bygge og anlæg. Sigtet har været at informere om jobcentrenes tilbud til virksomhederne, udveksle viden om udviklingen i branchen samt at lave aftaler i forhold til rekruttering af arbejdskraft de kommende år.

**Jobcenter Aarhus - en koordineret indsats i forhold til bygge- og anlægsområdet**

I de østjyske kommuner foregår der en koordineret beskæftigelsesindsats målrettet bygge- og anlægsområdet. Der er ansat en koordinator i Jobcenter Aarhus, der har til opgave at koordinere indsatsen mellem de østjyske jobcentre. Koordinatoren er organisatorisk placeret i det bygge- og anlægsteam, som Jobcenter Aarhus har etableret i 2012. Koordinatoren skal understøtte og synliggøre Østjylland som et fælles opland for rekruttering, opkvalificering og jobformidling, herunder også medvirke til tværgående koordinering af praktiske tiltag som call-center, kampagner, udvikling og formidling af eventuelle særlige opkvalificeringstilbud.

Jobcenter Aarhus har igangsat en systematisk screening og afdækning af kvalifikationer og jobønsker hos de ledige. Screeningen foregår i et tæt samarbejde mellem de østjyske jobcentre og relevante a-kasser. Screeningen og afdækningen af ledige skaber dels overblik over det aktuelle arbejdskraftudbud og dels grundlag for iværksættelse af en målrettet vejledning, opkvalificering og formidling af ledige til branchen. De ledige, som er motiverede og kvalificerede i forhold til et job inden for branchen, bliver registreret i en emnebank. Oplysningerne i emnebanken indhentes via en screenings¬samtale, som afdækker kompetencer, uddannelser, erfaringer mv. Oplysningerne registreres elektronisk i et regnearksbaseret system i forhold til henvendelser fra en arbejdsgiver. En person, som er registreret i emnebanken, får en markering om dette i jobcentrenes it-system.

**Kilde** "Initiativer i beskæftigelsesregionerne overfor ledige og virksomheder i lyset af infrastrukturinvesteringerne", Beskæftigelsesregion Midtjylland, 2013.

*Beskæftigelsesregion Nordjylland*

### 4.9.4. Beskæftigelsesregion Nordjylland

Beskæftigelsesregion Nordjylland har fået udarbejdet en analyse af de store offentlige bygge- og anlægsaktiviteter, som er planlagt i Nordjylland i de kommende 10 år. Analysen blev offentliggjort i februar 2013.

En væsentlig pointe fra analysen er, at de belyste projekter kun i mindre grad påvirker den generelle udvikling inden for beskæftigelsen i byggeriet i Nordjylland. Der bliver mangel på arbejdskraft om få år, uanset om projekterne sættes i gang eller ej.

I Nordjylland har beskæftigelsesregionen etableret en fokusgruppe med centrale aktører på arbejdsmarkedet, der har til formål at identificere centrale udfordringer for byggeriet og igangsætte initiativer, der kan afhjælpe de udfordringer, byggeriet står over for i de kommende år. Der er pt. 22 medlemmer (ud over repræsentanter fra BR) fra blandt andet arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer, Region Nordjylland, jobcentre og uddannelsesinstitutioner. Arbejdet tager udgangspunkt i de udfordringer, der skitseres i rapporten om bygge- og anlægsområdet. Fokusgruppen identificerer derudover selvstændigt nye indsatsområder, og det er som udgangspunkt medlemmerne fra gruppen, der selv bidrager til iværksættelsen og gennemførslen af de konkrete initiativer.

**"Kvalificering til nye job"**

Kvalificering til nye job er et kompetenceudviklingsprojekt for kortuddannede. I projektet deltager 240 langtidsledige, der er udvalgt af jobcentrene i Nordjylland. Projektet har base i fire centre i Aalborg, Vendsyssel, Himmerland og på Thy-Mors. Deltagerne er alle mellem 30 og 59 år, og langt de fleste er ikke-faglærte.

Alle deltagerne i projektet tilbydes et individuel tilrettelagt kompetenceudviklingsforløb på op til 25 uger, hvilket for nogle af de langtidsledige er rigeligt til, at de kan gå fra projektet med et uddannelsesbevis i hånden.

Nogle bliver opkvalificerede, så de kan få et vikarjob i forbindelse med et jobrotationsprojekt. Andre begynder på en erhvervsuddannelse som voksenlærlinge eller som en grunduddannelse for voksne (GVU).

En lang række nordjyske arbejdsmarkedsuddannelser, erhvervsskoler og handelsskoler er med i projektet. Uddannelserne har forpligtet sig til at være ekstra fleksible og optage de langtidsledige på særlige individuelle uddannelsesforløb, så de på kortest mulig tid kan blive opkvalificeret fra ikke-faglært til faglært status.

"Kvalificering til nye job" er støttet med 14 millioner kroner fra EU's Strukturfonde og bliver afsluttet i september 2013.

**Kilde** "Initiativer i beskæftigelsesregionerne overfor ledige og virksomheder i lyset af infrastrukturinvesteringerne", Beskæftigelsesregion Nordjylland, 2013.

*I følgende kapitel 5 gennemgås belyses overvejelser i forhold til udbudsprocessen, herunder anvendelsen af og udfordringerne med sociale klausuler i forbindelse med store infrastrukturudbud.*

# 5. Udbud af offentlige infrastrukturprojekter

## 5.1. Indledning og sammenfatning

Udbudsprocessen spiller en central rolle i planlægningen og styringen af de store infrastrukturprojekter. Nærværende kapitel tager udgangspunkt i COWI's undersøgelse "Infrastrukturinvesteringer i Danmark - betydning for beskæftigelse og arbejdskraftbehov", jf. bilag 1, hvor anvendelsen og erfaringerne med klausuler i forbindelse med offentlige udbud gennemgås, blandt andet baseret på en rundspørge hos udvalgte statslige myndigheder. Herudover inddrages Ekspertudvalgets egne erfaringer og viden i forhold til udbudsprocessen og mulighederne for at indrette de store offentlige udbud på en måde, så de kan bidrage til at øge antallet af især praktikpladser.

Hovedkonklusionerne er:

*Potentialet i forbindelse med udbudsprocessen udnyttes ikke godt nok*

Danske virksomheder er ikke dygtige nok til at drage nytte af de store anlægsudbud. Der er derfor behov for at styrke informationsarbejdet overfor virksomhederne, særligt i relation til rekruttering af arbejdskraft og oprettelse af lære- og praktikpladser.

Offentlige udbud kan indeholde såvel arbejdsklausuler som sociale klausuler. De regulerer henholdsvis løn- og arbejdsvilkår, sociale politikker og ansættelse af særlige medarbejdergrupper. Klausuler af denne art ses oftere ved byggesager end ved anlægsarbejde.

Der er en tendens til, at de sociale klausuler i højere grad omhandler implementering af personale- og arbejdsmiljøpolitik end om ansættelse af bestemte personaletyper. Der, hvor der er tale om definition af personaletype, er der primært tale om kvoter for antal af lærlinge og praktikanter.

Sociale klausuler anvendes til gengæld fortsat i mindre omfang på projekter, hvor bygherren har en forventning om, at udenlandske virksomheder vil byde ind.

## 5.2. Anvendelsen af sociale klausuler

Sociale klausuler er krav om social ansvarlighed, som offentlige myndigheder kan stille som betingelse i forbindelse med leverancer til det offentlige. Det offentlige kan blandt andet anvende sociale klausuler for at fremme arbejdsmarkedspolitiske initiativer i virksomhederne. Ved at anvende sociale klausuler kan offentlige udbydere forpligte virksomheder til at skrive sociale hensyn ind i deres interne politikker, ligesom sociale klausuler kan indgå som en del af en kontrakt, hvor den vindende virksomhed forpligter sig til at ansætte et bestemt antal personer med nedsat arbejdsevne eller tilsvarende.

*Sociale klausuler kan anvendes til at skaffe flere lære- og praktikpladser*

De sociale klausuler kan indeholde mange forskellige hensyn. Det kan formuleres som et krav, at den pågældende virksomhed tænker rummelighed og social ansvarlighed ind i personalepolitikken. Der kan også angives præcise mål for, hvor mange personer en virksomhed skal tage i praktik.

I finanslovsaftalen for 2013 lægges der op til at sikre et øget brug af sociale klausuler om uddannelses- og praktikpladser i offentlige udbud. Det fremgår heraf, at statslige ordregivere fremover forpligtes til i relevante udbud efter "følg- eller forklar princippet" at overveje brugen af sociale klausuler om uddannelses- og praktikaftaler. Det vil sige at ordregivere enten skal anvende sociale klausuler i relevante udbud eller forklare, hvorfor de ikke gør det. Det samme gør sig gældende i regionernes og i kommunernes økonomiaftaler for 2014, hvor det er aftalt, at brugen af sociale klausuler om uddannelses- og praktikaftaler ligeledes overvejes i relevante udbud efter "følg eller forklar princippet".

CABI har i 2011 udarbejdet en undersøgelse af anvendelsen af sociale klausuler i kommunale udbud[1]. Det fremgik heraf at 54 pct. af de danske kommuner anvendte sociale klausuler i gennemsnitlig 6,6 udbud, og at mere end halvdelen af de resterende overvejede at begynde med det. Udbudsstørrelse og opgavens varighed på den tilknyttede opgave viste sig at have betydning for, hvorvidt kommunerne anvender sociale klausuler.

Kommuner, der anvender sociale klausuler, har i gennemsnit medvirket til at ansætte 20,5 personer (årsværk) via sociale klausuler i deres udbud.

*Sociale klausuler indeholder ofte kun "bløde" krav om personalepolitik og arbejdsmiljø*

I forhold til effekten af de sociale klausuler kan der ifølge CABI's undersøgelse og Udbudsportalen ses en tendens til, at udbuddene omkring sociale klausuler i højere grad indeholder krav om, at leverandøren, der vinder en opgave, skal implementere en personalepolitik eller arbejdsmiljøpolitik, der gælder for de medarbejdere, som skal arbejde på opgaven.

I de tilfælde, hvor de sociale klausuler stiller krav om ansættelser, omhandler de i langt de fleste tilfælde lære- og praktikpladser. De seneste års fokus på ledigheden blandt unge har medvirket til, at netop dette fokus er relativt stærkt i de sociale klausuler, hvorimod et specifikt fokus på ansættelse af ledige sjældent er en del af klausulerne.

*1 "Kortlægning af kommunernes brug af sociale klausuler i udbud". CABI, september 2011.*

## 5.3. Anvendelsen af sociale klausuler ved store infrastrukturudbud

Sygehusbyggerierne er forankrede i regionerne. Alle regioner har en overordnet udbudspolitik, hvori regionens overordnede retningslinjer inden for en række centrale forhold er fastlagt, herunder blandt andet en beskrivelse af medarbejderforhold, opfølgning og kontrol, efter hvilken procedure der skal træffes en beslutning om udbud, valg af leverandør, kravspecifikation og betingelser ved udbud samt anvendelsen af sociale klausuler.

Sygehusprojekterne tilkendegiver ifølge COWI's undersøgelse, at de følger deres regions retningslinjer, men ikke øger kravene. Den umiddelbare vurdering er, at de sociale klausuler ikke har betydning for antal bud på en opgave, forstået på den måde, at ingen firmaer afholder sig fra at byde på grund af klausulerne. Vurderingen er også, at det nok har betydning for prisen, men at både udbydere og bydere er så vant til kravene, at det ikke er afgørende for prissætning af og prisforskel mellem de enkelte tilbud, da det er et ens parameter for alle.

*Sociale klausuler anvendes kun i mindre omfang i de store infrastrukturprojekter*

Til gengæld anvendes sociale klausuler i noget mindre omfang på de store statslige infrastrukturprojekter. Årsagen er dels, at der ikke er faste krav/politikker om sociale klausuler på denne type projekter, dels at man har en forventning om, at klausuler på en del områder ville virke hæmmende for konkurrencen. Banedanmark oplyser, at i projekter, hvor man har en klar forventning om, at udenlandske entreprenører skal løse store dele af opgaverne, vurderer bygherren at det i praksis vil være meget vanskeligt at håndhæve sociale klausuler vedrørende eksempelvis uddannelse, praktikpladser mv. Man har derfor hidtil valgt ikke at anvende sociale klausuler i sine udbud.

I nogle situationer har man dog taget initiativ til at lave samarbejdsaftaler med lokale erhvervsskoler om at markedsføre uddannelses- og efteruddannelsestilbud over for de entreprenører, som skal udføre projekterne.

## 5.4. Udfordringer med sociale klausuler

Som det fremgår forholder virksomhederne sig positivt til sociale klausuler, men sociale klausuler kan dog også give udfordringer.

Det er vanskeligt for virksomhederne at håndtere klausuler om lærlingeforhold, hvor lærlingene ikke må flyttes fra et byggeprojekt til et andet. I sådanne tilfælde er man begrænset til at kunne ansætte lærlinge, hvor uddannelsens varighed kan holdes inden for projektperioden. En virksomhed vurderer, at det vil tjene de unge lærlinges interesser langt bedre, hvis de kunne flyttes rundt i forhold til, hvor deres udviklingsmuligheder under uddannelsen er størst.

*Praktikpladscentre kan forbedre mulighederne for flere lære- og praktikpladser*

Dette problem forventes dog delvist løst, når der på baggrund af en ny *Lov om ændring af lov om erhvervsuddannelser* af 21.12.12 oprettes såkaldte praktikcentre i løbet af 2013. Praktikcentrene skal tilrettelægge et samlet forløb for elever, der ikke opnår en hel uddannelsesaftale med en virksomhed. Regeringens forslag om praktikpladscentre ventes at medføre en stigning i antallet af korte uddannelsesaftaler sammenlignet med i dag.

Virksomhederne er bevidste om, at sociale klausuler kan medvirke til at få uddannet flere til bygge- og anlægsbranchen og dermed sikre virksomhederne arbejdskraft på længere sigt.

Flere af de adspurgte virksomheder tilkendegiver dog at have en egen målsætning/politik om, at ca. 10 pct. af deres arbejdsstyrke skal udgøres af lærlinge. Især de største virksomheder er klar over, at de selv har ansvar for i at imødekomme deres fremtidige behov for kvalificeret arbejdskraft. Disse virksomheder mener derfor ikke, at sociale klausuler omhandlende lærlinge/praktikpladser vil have en praktisk betydning for deres egen bemanding.

Det er i den forbindelse vigtigt, at kravene i forbindelse med offentlige udbud ikke indrettes på en måde, så de straffer de virksomheder, der i forvejen uddanner mange lærlinge og elever.

*Behov for mere ensartede regler for sociale klausuler*

På nuværende tidspunkt oplever flere virksomheder det som relativt administrativt tungt hver gang at skulle vurdere, om man kan leve op til et udbuds særlige klausuler. Klausulerne kan være skruet meget forskelligt sammen, og virksomhederne efterspørger derfor, at der hos bygherrerne etableres en større ensartethed på området, eksempelvis i form af faste paradigmer. Flere kommuner beskriver uklare regler og omfattende lovkrav som en barriere for deres anvendelse af sociale klausuler. Det skal her bemærkes, at Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen er i gang med at udarbejde en vejledning i brugen af sociale klausuler om uddannelses- og praktikaftaler, der er planlagt til at udkomme i 2013.

*I følgende kapitel 6 fremstilles Ekspertudvalgets anbefalinger til, hvordan beskæftigelses- og uddannelsesindsatsen over for ledige kan tilrettelægges mest hensigtsmæssigt på baggrund af de arbejdskraft- og kvalifikationsbehov, der følger af de planlagte infrastrukturinvesteringer.*

# 6. Ekspertudvalgets anbefalinger og forslag

Det fremgår af kommissoriet, at Ekspertudvalget skal komme med anbefalinger til, hvordan uddannelsesindsatsen over for ledige inden for den afsatte økonomiske ramme tilrettelægges mest hensigtsmæssigt i lyset af de store planlagte infrastrukturinvesteringer.
I kommissoriet er det ligeledes beskrevet, at Ekspertudvalget skal:

- Belyse, hvorvidt voksen- og efteruddannelsesindsatsen for ledige kan understøtte kompetencebehov, som de store anlægsprojekter vil stille til den ikke-faglærte og faglærte del af arbejdsstyrken.
- Rådgive om, hvordan afkastet af de betydelige investeringer, samfundet foretager i forbindelse med voksen- og efteruddannelse for ledige, kan øges.

Ekspertudvalget er fremkommet med 12 anbefalinger til, hvordan beskæftigelses- og uddannelsesindsatsen over for ledige kan tilrettelægges mest hensigtsmæssigt på baggrund af de arbejdskraft- og kvalifikationsbehov, der følger af de planlagte infrastrukturinvesteringer. Ekspertudvalget har noteret sig, at anbefalingerne skal holdes inden for den afsatte økonomiske ramme.

## 6.1. Offensiv virksomhedsservice i jobcentrene og beskæftigelsesregionerne

### Baggrund

Bygge- og anlægsvirksomheder rekrutterer i høj grad medarbejdere via uformelle netværk og kontakter kun i begrænset omfang jobcentrene med henblik på at rekruttere ledige. Mange virksomheder inden for bygge- og anlægsområdet giver ligeledes udtryk for, at jobcentrene i høj grad mangler konkret viden om virksomhedernes arbejdskraft- og kompetencebehov, og at det er bureaukratisk og svært at finde vej i beskæftigelsessystemet.

Det er derfor vigtigt, at beskæftigelsessystemet fremstår som en kompetent og effektiv serviceleverandør for virksomhederne og møder dem med en service, der er tilpasset den enkelte virksomheds rekrutteringskanaler og behov, med henblik på at hjælpe ledige i job på de pågældende bygge- og anlægsvirksomheder.

### Anbefaling

Ekspertudvalget anbefaler, at beskæftigelsessystemet bliver mere opsøgende i forhold til de bygherrer og virksomheder, som varetager de offentlige infrastrukturprojekter med henblik på at hjælpe ledige i job på de pågældende bygge- og anlægsvirksomheder.

Det anbefales, at der oprettes et stående serviceberedskab for virksomhederne i alle jobcentre. Beredskabet skal både servicere de bygherrer og virksomheder, der selv henvender sig for at rekruttere ledige til konkrete stillinger. Derudover skal beredskabet aktivt opsøge virksomheder med henblik på at hjælpe med rekruttering af kvalificerede og motiverede ledige, herunder give vejledning om mulighederne for opkvalificering af ledige etc.

Det anbefales ligeledes, at der i hver af de 4 beskæftigelsesregioner etableres et virksomhedsberedskab, der skal være indgang for virksomheder, der ønsker at rekruttere ledige, og som foretrækker at henvende sig på regionalt niveau i stedet for på jobcenterniveau, fx fordi opgaven går på tværs af kommunegrænser.

Ved større bygge- og anlægsopgaver skal der være et "one single point of contact" for de store entreprenører (og bygherrer, idet omfang de involverer sig aktivt) i beskæftigelsesregionerne, der ligeledes skal arbejde på, at der etableres et samarbejde med jobcentrene/på tværs af jobcentrene samt med relevante faglige organisationer og a-kasser om rekruttering af ledige til de store planlagte infrastrukturprojekter, når en virksomhed henvender sig til regionens virksomhedsberedskab.

Det anbefales, at så snart danske såvel som udenlandske entreprenører, som byder på opgaver er kendte, at beskæftigelsesregionerne eller jobcentrene efter aftale kontakter entreprenørerne med henblik på at afdække behovet for arbejdskraft på det konkrete projekt med henblik på at synliggøre jobåbningerne og eventuelt uddannelsesmuligheder for ledige.

**Økonomiske konsekvenser**

Anbefalingen medfører, at beskæftigelsesregionerne vil skulle styrke den direkte virksomhedskontakt. Det skønnes, at der samlet i beskæftigelsesregionerne vil skulle anvendes ca. 9 årsværk til at gennemføre anbefalingerne 1 og 2.

Jobcentrene skal allerede i dag servicere virksomhederne, blandt andet ved at hjælpe virksomhederne med at finde arbejdskraft.

## 6.2. Regional samordning og koordinering af indsatsen for ledige i beskæftigelsesregionerne

### Baggrund

Hvis virksomhedernes behov for arbejdskraft til infrastrukturprojekter skal opfyldes, og der skal bringes flere ledige i beskæftigelse, er der behov for et øget samarbejde mellem beskæftigelsessystemet (beskæftigelsesregionerne/RBR), erhvervsområdet (de regionale vækstfora) og uddannelsesinstitutionerne (VEU-centrene) om uddannelses- og beskæftigelsesindsatsen.

### Anbefaling

Ekspertudvalget anbefaler, at der sker en øget regional samordning af uddannelses - og beskæftigelsesindsatsen for ledige mellem Beskæftigelsesregionerne, vækstfora/regioner og VEU-centre (AMU-udbydere, VUC mv.) gennem et udbygget sekretariatssamarbejde i forhold til konkrete projekter.

Det anbefales, at de regionale vækstfora og de regionale beskæftigelsesråd, med udgangspunkt i de regionale partnerskabsaftaler, drøfter hvordan man bedst muligt kan understøtte en udvikling i retning af, at flest muligt kompetente og motiverede ledige får mulighed for at komme i beskæftigelse i forbindelse med infrastrukturinvesteringerne i den enkelte region. Og konkret hvordan den regionale indsats – som forsat forudsættes varetaget af de lokale jobcentre, uddannelsesinstitutioner og væksthuse - fx kan bidrage til koordineret opkvalificering af de ledige via midler fra Socialfonden, formidling til udenlandske virksomheder om muligheden for at rekruttere ledige med de rigtige kompetencer mv.

**Økonomiske konsekvenser**

Det vurderes, at ressourcerne til initiativet er medtaget under anbefaling 1.

## 6.3. Målretning af særskilte uddannelsesmidler i beskæftigelsesregionerne til ikke-faglærte ledige

### Baggrund

Kompetencekravene til arbejdskraften i bygge- og anlægsbranchen er stigende og der bliver i de kommende ti år brug for flere faglærte inden for området, ligesom der er risiko for mangel på arbejdskraft på udvalgte uddannelsesområder inden for bygge- og anlægsområdet de kommende år.

### Anbefaling

Ekspertudvalget anbefaler, at jobcentrene, inden for de eksisterende rammer og muligheder for at give aktive tilbud om opkvalificering til ledige, i øget grad skal målrette indsatsen mod relevante ordinære uddannelsesforløb for at kvalificere de ledige til enten direkte at kunne bestride et job på bygge- og anlægsprojekter, eller som ruster ledige til at påbegynde et uddannelsesforløb som faglært i det ordinære uddannelsessystem, herunder med fokus på mulighederne i voksenlærlingeordningen.

Ekspertudvalget anbefaler ligeledes, at uddannelsesindsatsen over for ledige styrkes ved, at der regionalt afsættes særskilte midler til at finansiere denne målrettede uddannelsesindsats af ikke-faglærte ledige i forhold til de kommende infrastrukturprojekter, fx til deltagelse i kortere kompetencegivende efteruddannelseskurser med udgangspunkt i de jobpakker, som de faglige efteruddannelsesudvalg har udarbejdet.

Det anbefales således, at der etableres en pulje til opkvalificering af ikke-faglærte ledige, som administreres og udmøntes af beskæftigelsesregionerne efter drøftelse med de regionale beskæftigelsesråd og fx de regionale vækstfora. Puljen målrettes ledige ikke-faglærte med henblik på, at de ledige ved hjælp af et uddannelsesløft kan tage de jobåbninger, der opstår som følge af infrastrukturprojekterne.

Det er ligeledes vigtigt, at der i beskæftigelsessystemet er fokus på at motivere ledige til at gennemføre jobrettet opkvalificering og sikre, at de ledige har de basale læse- og skrivefærdigheder etc. til at påbegynde og gennemføre en sådan opkvalificering.

**Økonomiske konsekvenser**
Det foreslås, at der afsættes fx 20 mio. kr. i 2014 og 40 mio. kr. i hvert af årene 2015 og 2016 til at styrke uddannelsesindsatsen for ikke-faglærte ledige i forhold til arbejdskraftefterspørgslen i forbindelse med de store infrastrukturprojekter. Puljen ville kunne blive etableres som et tre-årigt forsøg og vil blive evalueret, før der tages stilling til eventuel videreførelse.

## 6.4. Opfølgning, vejledning og information overfor ledige

### Baggrund
Kurserne til de ledige bliver tit sammensat af kurser, som ikke er direkte arbejdsmarkedsrettede, men derimod ofte omhandler kurser indenfor personlig udvikling, grundlæggende IT mv.

Virksomheder efterspørger i højere grad certificeringskurser, fx AMU-kurser inden for bygge- og anlægsområdet.

AMU-systemet omfatter fx flere tusinde kurser. Det kan derfor være vanskeligt for jobcentrene og ledige at finde rundt i AMU-systemet og sikre den ledige den bedste vejledning.

### Anbefaling
Ekspertudvalget anbefaler, at VEU-centrene, i samarbejde med beskæftigelsesregionerne, i højere grad end det sker i dag, synliggør relevante kurser inden for bygge- og anlægsområdet for jobcentrene. Dette kan fx være i form af lister over kurser, hvor der er ledig kapacitet, som jobcentrene kan anvende i forbindelse med udarbejdelse af jobplaner til ledige. Endvidere anbefales det, at det sikres, at det er let for både jobcentre, virksomheder og ledige at indhente relevante informationer om ledige kurser via fx VEU-centrenes hjemmesider.

Det er i den forbindelse vigtigt, at jobcentrene er opmærksomme på de jobpakker, som bygge- og anlægsbranchens arbejdsgivere og lønmodtagere har udarbejdet.

Dette, kombineret med etableringen af en mere aktuel viden om jobmuligheder og kompetencer i forhold til infrastrukturprojekterne, vil styrke det faglige grundlag for jobcentrenes vejledning af ledige og målretning af indsatsen.

Det anbefales, at VEU-centrene og uddannelsesinstitutioner får et mere effektivt samarbejde med jobcentre og a-kasser, således at det hurtigt er muligt at identificere relevante ledige, der kan tilmeldes ledige holdpladser, så det annoncerede minimumsdeltagerantal for undervisningsholdet kan nås og således, at bygge- og anlægsvirksomhederne kan få mulighed for at rekruttere kompetente ledige.

**Økonomiske konsekvenser**
Det vurderes, at anbefalingen ikke vil medføre merudgifter.

## 6.5. Øget brug af realkompetencevurdering af ledige

### Baggrund

Det er vigtigt, at der kommer øget fokus på, hvordan merit og godskrivning i erhvervsuddannelserne og anerkendelse af realkompetencer i voksen- og efteruddannelserne kan styrkes, så ikke-faglærte ledige, der har arbejdet på en byggeplads i mange år, kan sikres den hurtigste vej til en faglært uddannelse.

Det er Ekspertudvalgets vurdering, at realkompetencevurdering ikke bliver brugt i et stort nok omfang i jobcentrenes vejledning af de ledige, og at der er behov for bedre kendskab til redskabet hos virksomhederne, jobcentrene, de ledige mv.

### Anbefaling

Ekspertudvalget anbefaler, at der bliver sat mere fokus på de ikke-faglærtes muligheder for, at få foretaget en realkompetencevurdering, så flere får mulighed for at få foretaget realkompetencevurdering samt få udarbejdet en uddannelsesplan, kompetencebevis eller et uddannelsesbevis, jf. AMU-loven, med henblik på at sikre deres muligheder på fremtidens arbejdsmarked. Det er vigtigt, at realkompetencevurderingen i højere grad bliver baseret på objektive kriterier frem for individuelle skøn og reelt bliver anerkendt bredt blandt virksomheder, faglige organisationer, elever og uddannelsesinstitutioner.

**Økonomiske konsekvenser**

Ingen. Eventuelt afledt øget brug af tilbud om realkompetenceafklaring af ledige i jobcentrene forudsættes afholdt inden for de eksisterende rammer for aktiveringsindsatsen. Derudover vil den særlige uddannelsespulje kunne anvendes til at finansiere realkompetenceafklaringsforløb.

## 6.6. Bedre information om konkrete jobmuligheder inden for bygge- og anlægsområdet til ledige

### Baggrund

Det må forventes, at der også de kommende år vil være en vis nedgang i beskæftigelsen inden for industrivirksomheder. En del ledige har tidligere været beskæftiget inden for bygge- og anlægsområdet, og de vil derfor forholdsvist nemt kunne påtage sig beskæftigelse på bygge- og anlægsområdet.

### Anbefaling

Ekspertudvalget anbefaler, at jobcentre, a-kasser og faglige organisationer i samarbejde skal have fokus på de muligheder, som infrastrukturprojekterne giver de ledige og sikre, at de ledige får oplysninger om konkrete jobmuligheder og bliver formidlet til konkrete job samt får tilbudt relevant opkvalificering, der hvor det giver mening i forhold til et konkret job inden for bygge- og anlægsområdet.

**Økonomiske konsekvenser**

Det vurderes, at anbefalingen ikke vil medføre merudgifter, da jobcentre og a-kasser i dag har en forpligtelse til at vejlede ledige om jobmuligheder.

## 6.7. Målrettede CV-oplysninger fra ledige i forhold til bygge- og anlægsområdet

### Baggrund

Inden for bygge- og anlægsområdet sker rekrutteringen efter ny arbejdskraft først og fremmest gennem uformelle netværk, fx via egne medarbejdere eller andre af virksomhedens kontakter. Ledige er ofte ikke en del af disse uformelle netværk, hverken direkte eller via jobcentrene. Sådanne job kan derfor være svært tilgængelige for ledige, der ellers er motiverede for og kvalificerede til at arbejde på bygge- og anlægsområdet.

Det vil derfor være en fordel for virksomhederne, hvis stillinger på bygge- og anlægsområdet synliggøres på Jobnet.dk, da dette vil skabe mere transparens på jobmarkedet.

### Anbefaling

Ekspertudvalget anbefaler, at alternativerne til den normale netværksrekruttering forbedres. I dag kan virksomhederne på Jobnet.dk annoncere efter arbejdskraft indenfor bygge- og anlægsområdet, og de har mulighed for at udsøge CV'er fra relevante kandidater inden for området i Jobnet.dk's CV-bank.

Det skal sikres, at de muligheder Jobnet.dk tilbyder i forhold til udsøgning af CV'er fra interesserede og motiverede ledige og andre jobsøgende, der ønsker ansættelse på "de store infrastruktur-investerings-projekter", understøtter virksomhedernes behov. Endvidere skal det sikres, at Jobnet.dk matcher virksomhedernes behov i forhold til annoncering på nettet via eksempelvis mere åbne rekrutteringsformer end de traditionelle stillingsannoncer.

**Økonomiske konsekvenser**

Det foreslås, at der prioriteres midler i 2014 – skønsmæssigt 2. mio. kr. - til en foranalyse vedrørende, hvordan Jobnet.dk bedre kan matche virksomhedernes behov i forhold til annoncering på nettet via mere åbne rekrutteringsformer samt muligheder for at etablere nye og bedre branchespecifikke udsøgningsmuligheder på Jobnet.dk.

## 6.8. Jobrotation rettet mod bygge- og anlægsområdet

### Baggrund

Jobrotation opleves generelt at være et vanskeligt redskab at få bygge- og anlægsvirksomheder til at bruge i forhold til at skabe jobåbninger for ledige. Virksomheder inden for bygge- og anlægsområdet bør i højere grad benytte sig af jobrotationsordningen, således at virksomheden kan sende en eller flere medarbejdere på efteruddannelse og erstatte de ansatte med ledige vikarer i uddannelsesperioden. På den måde får virksomheden opkvalificeret medarbejderne uden den store nedgang i produktionen - med et økonomisk tilskud. Samtidig styrkes virksomheden fremtidige rekrutteringsgrundlag, da mange af vikarerne efterfølgende vil være velkvalificeret arbejdskraft.

### Anbefaling

Ekspertudvalget anbefaler, at beskæftigelsesregionerne, i samarbejde med jobcentrene, sætter fokus på, at jobrotationsordningen bliver mere benyttet inden for bygge- og anlægsbranchen, da det kan medvirke til at opkvalificere medarbejderne inden for branchen og samtidig understøtte rekruttering af nye medarbejdere som vikarer, fx ledige, der er i risiko for at blive langtidsledige.

Det anbefales, at beskæftigelsesregionerne indgår i et samarbejde med brancheorganisationerne for at sælge redskabet til virksomhederne, og at der sættes fokus på mulighederne for jobrotation på bygge- og anlægsområdet via fx kampagner og informationsinitiativer mv.

Det foreslås, at beskæftigelsesregionerne, i samarbejde med VEU-centre, fagforeninger og arbejdsgivere inden for branchen, udarbejder anbefalinger til "jobrotationsforløb" inden for bygge- og anlægsområdet.

**Økonomiske konsekvenser**
Det vurderes, at anbefalingen ikke vil medføre merudgifter, da beskæftigelsesregionerne har opbygget stor erfaring med udvikling af jobrotationsinitiativer, som vil kunne bringes i anvendelse i forbindelse med udarbejdelse af anbefalinger til jobrotationsforløb, informationskampagner, samarbejdsinitiativer med organisationerne mv.

## 6.9. Systematisk, løbende overvågning af infrastrukturprojekter, arbejdskraftbehov og rekruttering

### Baggrund

Det er vigtigt, at jobcentre og uddannelsesinstitutioner løbende har et overblik over, hvilke større infrastrukturprojekter det er besluttet at iværksætte. Derudover er det vigtigt at følge, hvordan rekrutteringsbehovene udvikler sig, herunder særligt rekrutteringen af ledige.

En systematisk overvågning af udviklingen på bygge- og anlægsarbejdsmarkedet er således afgørende for en effektiv beskæftigelsesindsats på nationalt og regionalt niveau. Det er vigtigt, at detaljerede informationer om udviklingen på arbejdsmarkedet er tilgængelige, så de kan understøtte det daglige praktiske arbejde i beskæftigelsesregioner, uddannelsesinstitutioner og jobcentre med at få ledige i job samt kan anvendes som fundament for styring og planlægning af beskæftigelsesindsatsen.

### Anbefaling

Ekspertudvalget anbefaler, at Beskæftigelsesministeriet årligt udarbejder en ajourført oversigt over igangværende og kommende infrastrukturprojekter samt løbende belyser rekrutteringsbehov og eventuelle mangelområder i sektoren.

Den ajourførte oversigt drøftes med Beskæftigelsesrådet.

Den forstærkede overvågning af bygge- og anlægsområdet stilles til rådighed for beskæftigelses- og uddannelsessystemet. Overvågningen supplerer og er en overbygning på den eksisterende overvågning i form af Arbejdsmarkedsbalancen, mv., som anvendes i arbejdet med at få ledige i job.

**Økonomiske konsekvenser**
Det foreslås, at der prioriteres midler i 2014 – skønsmæssigt 1 mio. kr. - til at udarbejde en ajourført oversigt over igangværende og kommende infrastrukturprojekter samt en model for, hvordan oversigten fremadrettet kan ajourføres og vedligeholdes.

## 6.10. Fokus på at få højtuddannede ledige til bygge- og anlægsområdet

### Baggrund

Der vil være en øget efterspørgsel efter højtuddannet arbejdskraft, herunder særligt ingeniører med specifikke kompetencer. Behovet for ingeniører forventes at blive størst i forbindelse med bro- og tunnelprojekter samt letbane- og metroprojekterne.

Derudover er projektledelse, planlægning, dokumentation og kvalitetssikring mv. nogle kompetencer, som vil blive efterspurgt i alle projekter. Projekternes størrelse og kompleksitet betyder, at efterspørgslen efter især ingeniører og erfarne bygningskonstruktører med disse kompetencer vil stige betydeligt både hos bygherrer, rådgivere og entreprenører.

### Anbefaling

Ekspertudvalget anbefaler, at beskæftigelsesregionerne og jobcentrene, i samarbejde med relevante a-kasser, undersøger mulighederne for, at få ledige akademikere og ingeniører fra områder med få beskæftigelsesmuligheder over i beskæftigelse inden for bygge- og anlægsbranchen.

**Økonomiske konsekvenser**

Det vurderes ikke, at anbefalingen vil medføre merudgifter, da jobcentre og a-kasser i dag har en forpligtelse til at vejlede ledige om jobmuligheder.

## 6.11. Flere lære- og praktikpladser i forbindelse med store udbud

### Baggrund

Erfaringer fra fx sygehusprojekterne viser, at sociale klausuler ikke har betydning for antallet af bud på opgaverne. Regionerne har allerede i dag en etableret praksis, hvilket i mindre grad er tilfældet for staten. På statens område er det med finanslovsaftalen for 2013 aftalt, at statslige ordregivere forpligtes til fremover i relevante udbud efter "følg- eller forklarprincippet" at overveje brugen af sociale klausuler om uddannelses- og praktikaftaler. På det regionale og kommunale område er det med økonomiaftalerne for 2014 aftalt, at brugen af sociale klausuler om uddannelses- og praktikaftaler skal overvejes i relevante udbud efter "følg eller forklar princippet".

### Anbefaling

Ekspertudvalget anbefaler, at der bakkes op om, at de offentlige bygherrer i overensstemmelse med finanslovsaftalen for 2013 og aftalerne om den kommunale og den regionale økonomi for 2014, så vidt muligt anvender sociale klausuler i forbindelse med udbudskontrakter ved større statslige og regionale infrastrukturprojekter. Det gælder særligt sociale klausuler i forhold til oprettelse af lære- og praktikpladser.

Det anbefales, at klausulerne er så konkrete som muligt og indeholder bestemmelser om, hvordan der følges op på overholdelse af klausulerne.

Bygherren skal videre tage stilling til, hvilke dele af jobbet, der kan forventes at give mulighed for uddannelse.

**Økonomiske konsekvenser**

Det vurderes ikke, at anbefalingen vil medføre merudgifter.

## 6.12. Særligt informationsmateriale om jobcentrenes og a-kassernes mulighed for at bistå udenlandske entreprenører med rekruttering af ledige

### Baggrund

Det er erfaringen fra store bygge- og anlægsprojekter, at udenlandske entreprenørers kendskab til jobcentre og a-kasser er minimal, og at de derfor heller ikke benytter jobcentrene, når de har behov for at rekruttere arbejdskraft.

### Anbefaling

Ekspertudvalget anbefaler, at udenlandske entreprenører, der har vundet større infrastrukturprojekter, bliver kontaktet af beskæftigelsesregionerne vedrørende mulighederne for bistand fra jobcentre og a-kasser til rekruttering af ledige og, eventuelt i samarbejde med praktikpladscentrene, mulighederne for at oprette praktikpladser som blandt andet ledige unge kan få gavn af.

Det anbefales, at der i samarbejde med bygherrerne udarbejdes informationsmateriale om mulighederne for bistand og samarbejde med de danske jobcentre og a-kasser, som skal formidles til udenlandske entreprenører. Det foreslås, at informationsmaterialet udarbejdes af Beskæftigelsesministeriet i samarbejde med de faglige organisationer, a-kasser og arbejdsgiverorganisationer inden for bygge- og anlægsområde.

**Økonomiske konsekvenser**

Det foreslås, at der prioriteres midler i 2014 – skønsmæssigt 1. mio. kr. – til udarbejdelse af et særligt informationsmateriale til udenlandske entreprenører.

# Litteraturliste

**"Beskæftigelse og anlægsinvesteringer i de kommende år".**
Oplæg af Finn Bo Frandsen, Dansk Byggeri, ved Konference om investeringer i fremtidens transportkorridorer, København, d. 12. juni 2013.

**"Beskæftigelseseffekter af Femern Bælt byggeriet".**
Copenhagen Economics, juni 2013.

**"Undersøgelse af grunduddannelse for voksne (GVU) og voksne i erhvervsuddannelser",**
Danmarks Evalueringsinstitut, februar 2013.

**"Kortlægning af kommunernes brug af sociale klausuler i udbud".**
CABI, september 2011.

**"Initiativer i beskæftigelsesregionerne overfor ledige og virksomheder i lyset af infrastrukturinvesteringerne"**
(Beskæftigelsesregion Midtjylland, Beskæftigelsesregion Nordjylland, Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland, Beskæftigelsesregion Syddanmark), notat af d. 26. februar 2013.

**"Prognose for mangel på ingeniører og scient.'er – fremskrivning af udbud og efterspørgsel efter ingeniører og scient.'er frem mod 2020".**
IDA, august 2011, 1.2. Sammenfatning.

## Hjemmesider

**Jobnet.dk**
**Statistikbanken.dk**
**Danskbyggeri.dk**
**Ams.dk**
**Jobindsats.dk**
**Mbu.dk**
**Brmidt.dk**
**Brsyd.dk**
**Brhs.dk**
**Brnord.dk**

## Bilag

**Bilag 1: "Infrastrukturinvesteringer i Danmark – betydning for beskæftigelse og arbejdskraftbehov".**
COWI, maj 2013.

**Bilag 2: "De ledige inden for bygge- og anlægssektoren".**
COWI/CRT, august 2013.

**Bilag 3: "Voksenuddannelserne og uddannelsesindsatsen for ledige".**
Teknologisk Institut, juni 2013.

**Bilag 4: Notat om makroøkonomiske virkninger af planlagte infrastrukturinvesteringer.**
CRT, august 2013.

**Bilag: 9.1. Overblik over praktik og løntilskud til og med oktober.pdf**

**Udvalg:** Det Lokale Beskæftigelsesråd
**Mødedato:** 04. december 2013 - Kl. 15:00

**Adgang:** Åben
**Bilagsnr:** 172977/13

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

# Center for arbejdsmarked

**15-11-2013**

## Rapport over virksomheder med personer i løntilskud i 2013 til og med oktober

| Tilbudstype | Antal personer me |
|---|---|
| Ansættelse med løntilskud | 710 |

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| Caspershus | 33207212 | Frederikshavn | 30 |
| Ældre Bangsbo Aktivitetscenter | 29189498 | Frederikshavn | 16 |
| Frederikshavn kommune | 29189498 | Frederikshavn | 13 |
| Koktvedparken | 29189498 | Frederikshavn | 13 |
| Ældre Østervrå Ældrecenter | 29189498 | Østervrå | 12 |
| Arbejdsmarkedscenters Projektafdeling | 29189498 | Frederikshavn | 11 |
| Ældre Abildparken 6 | 29189498 | Frederikshavn | 11 |
| Ældre Bangsbovej 25 | 29189498 | Frederikshavn | 11 |
| Ældre Strandgården | 29189498 | Strandby | 11 |
| Frydenstrandskolen | 29189498 | Frederikshavn | 10 |
| Nordstjerneskolen | 29189498 | Frederikshavn | 10 |
| Jobcenter Specialteam | 29189498 | Frederikshavn | 9 |
| Park og Vej | 29189498 | Frederikshavn | 9 |
| Sygehus Vendsyssel Frederikshavn | 29190941 | Frederikshavn | 9 |
| Børnehuset Pilekvisten | 29189498 | Frederikshavn | 8 |
| Børnenes Hus Lærkereden | 29189498 | Frederikshavn | 8 |
| Nordstjerneskolens Skolefritidsordning | 29189498 | Frederikshavn | 8 |
| STRANDBY SKOLE | 29189498 | Strandby | 8 |
| BØDKERGÅRDEN | 26949033 | Østervrå | 7 |
| SÆBYGÅRDSKOLEN | 29189498 | Sæby | 7 |
| Jobcenter Ledighedsafdeling | 29189498 | Frederikshavn | 6 |
| Ældre Søparken 3 | 29189498 | Frederikshavn | 6 |
| Ældre Søparken 5 | 29189498 | Frederikshavn | 6 |
| Borgerservice Frederikshavn | 29189498 | Frederikshavn | 5 |
| MARIESTED | 29189498 | Sæby | 5 |
| NORISOL A/S | 80149212 | Frederikshavn | 5 |
| Skagen Skolen | 29189498 | Skagen | 5 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

# Center for arbejdsmarked

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| Torslev Skole | 29189498 | Østervrå | 5 |
| Ældre Sæby Ældrecenter Øst | 29189498 | Sæby | 5 |
| ÅLBÆK SKOLE | 29189498 | Ålbæk | 5 |
| AMANDA SEAFOODS A/S | 20007117 | Frederikshavn | 4 |
| BANNERSLUNDHALLEN | 29189498 | Frederikshavn | 4 |
| Børnehaven Børnegaarden | 29189498 | Sæby | 4 |
| BØRNEHAVEN SÆBYGÅRD | 29189498 | Sæby | 4 |
| Børnehaven Øster Dahl | 29189498 | Frederikshavn | 4 |
| Børnehuset Hørby | 29189498 | Sæby | 4 |
| Børnehuset Hånbæk | 29189498 | Frederikshavn | 4 |
| Børnehuset Mælkevejen | 29189498 | Frederikshavn | 4 |
| Hørby /Dybvad Skole | 29189498 | Dybvad | 4 |
| MG HJEMMEPLEJE ApS | 32271227 | Frederikshavn | 4 |
| Nordjysk Brand og Redningsskole | 29189498 | Ålbæk | 4 |
| Psykiatrisk Støttecenter Frederikshavn | 29189498 | Frederikshavn | 4 |
| Sygehus Vendsyssel Hjørring | 29190941 | Hjørring | 4 |
| Virksomhedsservice | 29189498 | Frederikshavn | 4 |
| VUGGESTUEN "REGNBUEN" | 29189498 | Skagen | 4 |
| Ældre Kastaniegården | 29189498 | Frederikshavn | 4 |
| Ældre Rosengården 1 sal | 29189498 | Sæby | 4 |
| 10. Klassecentret | 29189498 | Frederikshavn | 3 |
| Bangsbo Fort | 44225514 | Frederikshavn | 3 |
| BLUE WORKFORCE A/S | 34715335 | Frederikshavn | 3 |
| BOFÆLLESKAB ODINSVEJ | 29189498 | Frederikshavn | 3 |
| Børnehaven Brolæggervej | 29189498 | Sæby | 3 |
| Børnehaven Fyrrekrat | 29189498 | Skagen | 3 |
| Børnehaven Havblink | 29189498 | Strandby | 3 |
| Børnehaven Mattisborgen | 29189498 | Skagen | 3 |
| Børnehaven Stationsvej | 29189498 | Sæby | 3 |
| Børnehaven Trindelvej | 29189498 | Skagen | 3 |
| BØRNEHUSET BANGSBO | 29189498 | Frederikshavn | 3 |
| BØRNEHUSET SPIREN | 29189498 | Frederikshavn | 3 |
| FONDEN ARENA NORD | 27313175 | Frederikshavn | 3 |
| FREDERIKSHAVN GYMNASIUM OG HF | 29553475 | Frederikshavn | 3 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

# Center for arbejdsmarked

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| Frelsens Hær Børnehaven "Humlebien " | 24197158 | Frederikshavn | 3 |
| Frydenstrand skolens Skolefritidsordning | 29189498 | Frederikshavn | 3 |
| Hørby Efterskole | 32776515 | Sæby | 3 |
| KRIMINALFORSORGEN Arresthuset i Frederiksl | 53383211 | Frederikshavn | 3 |
| Landbrug og Virksomhed | 29189498 | Sæby | 3 |
| Lokalstøtteelement Bangsbo | 16287180 | Frederikshavn | 3 |
| SKAGEN BADMINTONKLUB | 15844418 | Skagen | 3 |
| Skagen Kultur- og Fritidscenter | 40750118 | Skagen | 3 |
| Stadsarkiv | 29189498 | Frederikshavn | 3 |
| STRANDBY FRITIDSCENTER | 24197190 | Strandby | 3 |
| Sæbygaardskolens Skolefritidsordning | 29189498 | Sæby | 3 |
| Sæby Turistforening | 45208516 | Sæby | 3 |
| Teknisk Service | 29189498 | Frederikshavn | 3 |
| Ungdomsgården Hånbæk | 26450462 | Frederikshavn | 3 |
| Vuggestuen Storkereden | 29189498 | Frederikshavn | 3 |
| Ældre Abildparken 12 | 29189498 | Frederikshavn | 3 |
| Ældre Dybvad Ældrecenter | 29189498 | Dybvad | 3 |
| Ældre Sæby Ældrecenter Vest | 29189498 | Sæby | 3 |
| ABILDGÅRD BØRNEHAVE | 29189498 | Frederikshavn | 2 |
| AGERSTED VOGNMANDSFORRETNING APS | 16726230 | Dronninglund | 2 |
| BANGSMINDE ApS | 11500870 | Frederikshavn | 2 |
| Bixen Øl- og vinstue v/Lene Birk Vinther | 31990025 | Ålbæk | 2 |
| BSC TRADING SKAGEN ApS | 31629640 | Skagen | 2 |
| Børnehaven Bølgen | 29189498 | Frederikshavn | 2 |
| Børnehaven Pilekrattet | 29189498 | Skagen | 2 |
| BØRNEHAVEN STJERNEN | 29189498 | Frederikshavn | 2 |
| BØRNEHAVEN TANGLOPPEN | 29189498 | Frederikshavn | 2 |
| BØRNEHAVEN VIOLVEJ | 29189498 | Sæby | 2 |
| BØRNEHUSET ANDEDAMMEN | 29189498 | Frederikshavn | 2 |
| Børnehuset Mariehønen | 29189498 | Jerup | 2 |
| Cramo A/S Frederikshavn | 11033911 | Frederikshavn | 2 |
| DANSK FACTORY OUTLET FREDERIKSHAVNApS | 32767265 | Frederikshavn | 2 |
| DEN ERHVERVSDRIVENDE FOND SKAGEN UDDANNE | 17940430 | Skagen | 2 |
| DEN SELVEJENDE INSTITUTION HUSET | 46566068 | Aalborg | 2 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

# Center for arbejdsmarked

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| Ffi Fodboldafdeling | 25438930 | Frederikshavn | 2 |
| Forsvarets Personeltjeneste | 16287180 | Ballerup | 2 |
| Frederikshavn Brandvæsen | 29189498 | Frederikshavn | 2 |
| FREDERIKSHAVN IDRÆTSHAL ApS | 44222418 | Frederikshavn | 2 |
| FREDERIKSHAVN KUNSTMUSEUM | 73806615 | Frederikshavn | 2 |
| GDR FREDE HØNGAARD | 82254811 | Østervrå | 2 |
| HOSTA INDUSTRIES A/S | 14119094 | Hjallerup | 2 |
| Hånbækskolens Skolefritidsordning | 29189498 | Frederikshavn | 2 |
| IT-afdelingen | 29189498 | Frederikshavn | 2 |
| Kaj Bundvads Fritidscenter | 26456959 | Frederikshavn | 2 |
| Kantinen | 29189498 | Frederikshavn | 2 |
| Kantinen Sæby | 29189498 | Sæby | 2 |
| KILDESPRING A/S | 25935292 | Frederikshavn | 2 |
| Kvik Hjørring v/Anders Agerholm | 28172311 | Frederikshavn | 2 |
| LHB ENTREPRENØR- OG BYGGEFIRMA ApS | 30799429 | Frederikshavn | 2 |
| Maskinhallen | 27313175 | Frederikshavn | 2 |
| MYGOODNESS A/S | 33957122 | Frederikshavn | 2 |
| NEM vinduespolering v/Kenneth Svarrer | 30638328 | Frederikshavn | 2 |
| N H LØFT V/NIELS HELLEDIE | 14694242 | Østervrå | 2 |
| RAVNSHØJ FRITIDSORDNING | 29189498 | Frederikshavn | 2 |
| SILVAN Frederikshavn | 55828415 | Frederikshavn | 2 |
| Skagen By- og Egnsmuseum | 44225514 | Skagen | 2 |
| SKAGEN TURISTFORENING | 16750670 | Skagen | 2 |
| Skolefritidsordning Kernehuset | 29189498 | Frederikshavn | 2 |
| Social- og Sundhedsmyndighed | 29189498 | Frederikshavn | 2 |
| STENSNÆSSKOLEN | 29189498 | Sæby | 2 |
| SVEND AAGE CHRISTIANSEN, HELLUM A/S | 57104511 | Østervrå | 2 |
| SÆBY FRITIDSCENTER | 80399715 | Sæby | 2 |
| SÆBY SKOLE | 29189498 | Sæby | 2 |
| Teknik og Miljøforvaltningen | 29189420 | Nørresundby | 2 |
| Ældre Ankermedet | 29189498 | Skagen | 2 |
| Ældre Frederikshavn By | 29189498 | Frederikshavn | 2 |
| Ældre Ingeborg/Ingeborgvej | 29189498 | Frederikshavn | 2 |
| Ældre Ingeborgvej Dagcentret | 29189498 | Frederikshavn | 2 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

# Center for arbejdsmarked

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| Ældre Præstbro Ældrecenter | 29189498 | Dronninglund | 2 |
| Ålbæk Børnehave | 26969271 | Ålbæk | 2 |
| 3F Frederikshavn | 44925214 | Frederikshavn | 1 |
| A C REN V/ARNE HOLM LARSEN | 19614042 | Frederikshavn | 1 |
| Administrationscenter Hjørring | 29189382 | Hjørring | 1 |
| Afdeling Sæby By | 29189498 | Sæby | 1 |
| AGERSTED SKOLE | 29189501 | Dronninglund | 1 |
| AKTIESELSKABET SÆBY FISKEINDUSTRI | 24167410 | Sæby | 1 |
| ANKERMEDETS SKOLE | 29189498 | Skagen | 1 |
| AQUA SERVICE AUT. VVS-INSTALLATØR OG KLOAKME | 26506727 | Frederikshavn | 1 |
| A/S DYBVAD STÅLINDUSTRI | 10701732 | Dybvad | 1 |
| au2parts hjørring | 27186874 | Hjørring | 1 |
| BANGSBOSTRAND SKOLE | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| BLOMSTERVÆRKSTEDET, TONNYS BLOMSTER Ap | 29607753 | Skagen | 1 |
| BODY BIKE PRODUCTION A/S | 25770412 | Frederikshavn | 1 |
| Bofællesskabet Gl. Skagensvej | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| Bofællesskabet Kirkevej | 29189498 | Skagen | 1 |
| BROVANDESKOLEN DEN LILLE SKOLE I SK | 81400814 | Skagen | 1 |
| Brønderslev-Pandrup Produktionsskole | 27485197 | Brønderslev | 1 |
| BT MASKINTEKNIK ApS | 29831734 | Dybvad | 1 |
| BUTIK CORNER V/LISELOTTE JACOBSEN | 10574595 | Ålbæk | 1 |
| BUTIKSTORVETS BAGERI V/NIELS ERIK SØREN | 57184213 | Hirtshals | 1 |
| Børnehaven Børnetoften | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| Børnehaven Dybvad | 29189498 | Dybvad | 1 |
| Børnehaven Himmelblå | 29189501 | Dronninglund | 1 |
| CAFE HYGGESTUNDEN | 25874161 | Frederikshavn | 1 |
| Cafe Viola v/Christina Irgens-Møller | 25962613 | Skagen | 1 |
| Center for Ældre og Sundhed | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| Centret for Dag og Fritidstilbud/Kultur og Fritid | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| COOR SERVICE MANAGEMENT A/S | 10683548 | Birkerød | 1 |
| Dagtilbud Baldersvej | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| DAN-FLEX CONSTRUCTION ApS | 25907078 | Frederikshavn | 1 |
| Danske Fragtmænd Frederikshavn | 30611756 | Frederikshavn | 1 |
| Dansk Plejeservice Frederikshavn | 27529232 | Frederikshavn | 1 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

# Center for arbejdsmarked

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| DATAMARKED ApS | 31480191 | Nørresundby | 1 |
| Djurs Flytteservice | 34810508 | Ebeltoft | 1 |
| Dronninglund Golfklub | 30143973 | Dronninglund | 1 |
| Dybvad Skolefritidsordning | 29189498 | Dybvad | 1 |
| Dybvad Taxa v/Martin Wunderov | 30139461 | Sæby | 1 |
| Ejendom Drift og Serviceafdeling | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| Elinstallatør Poul Arne Poulsen & Søn V/Svend-Aage Pouls | 24993515 | Blokhus | 1 |
| ELWORKS A/S | 58585610 | Frederikshavn | 1 |
| Entreprenørenhed Aalborg | 29189420 | Aalborg | 1 |
| ENTREPRENØR OG BYGGEFIRMAET CARLO SØRENS | 17780697 | Sæby | 1 |
| EUC NORD | 25009037 | Hjørring | 1 |
| EUREKA MARINE A/S | 33583052 | Frederikshavn | 1 |
| EURO-BRAND HOUSE ApS | 34079595 | Vodskov | 1 |
| Fakta 0048 | 11517498 | Frederikshavn | 1 |
| Fakta 0133 | 11517498 | Frederikshavn | 1 |
| Fakta 0866 | 11517498 | Frederikshavn | 1 |
| Familieafdelingen Frederikshavn | 29189498 | Sæby | 1 |
| FLADHOLT RUJOB ApS | 33576692 | Sæby | 1 |
| FL BUUR DESIGN ApS | 25643127 | Vrå | 1 |
| FONDEN FOR DEN SELVEJENDE INSTITUTION SK | 20569883 | Skagen | 1 |
| Frederikshavn Boligforening, Hovedforeningen | 44839016 | Frederikshavn | 1 |
| FREDERIKSHAVN FIRMA KLUBBER | 29656711 | Frederikshavn | 1 |
| FREDERIKSHAVN ISSTADION | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| FRYDENDAHL IM- OG EXPORT A/S | 15891645 | Hvide Sande | 1 |
| Frøken Aalund v/Elizabeth Strauss Christoffersen | 31213673 | Ålbæk | 1 |
| FYNBO FOODS A/S | 26612608 | Vrå | 1 |
| FØTEX | 35954716 | Frederikshavn | 1 |
| GLOBAL SUPPLIER ApS | 30500245 | Hjørring | 1 |
| GUIDE-LINES A/S | 29399425 | Skørping | 1 |
| GÆRUM SKOLE | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| HARALD NYBORG A/S Frederikshavn | 37783315 | Frederikshavn | 1 |
| H.C. HALD ApS | 10958539 | Strandby | 1 |
| Heldagsskolen | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| Hillers Bar | 34810311 | Sæby | 1 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

# Center for arbejdsmarked

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| Hjælpemiddel | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| HR. & FRU B. FREDERIKSHAVN ApS | 35209425 | Frederikshavn | 1 |
| HR. & FRU B. AALBORG ApS | 34721084 | Frederikshavn | 1 |
| IDRÆTSFORENINGEN SKJOLD | 14630317 | Sæby | 1 |
| JEM & FIX A/S | 10360641 | Frederikshavn | 1 |
| JENSENS FISKERESTAURANT SÆBY FISKEHAL | 16587206 | Sæby | 1 |
| JERUP SKOLE | 29189498 | Jerup | 1 |
| Kasano v/Michael Frederiksen | 30224167 | Frederikshavn | 1 |
| KD Handel v/ Karsten Drastrup | 16612677 | Skagen | 1 |
| K.M. FISH MACHINERY A/S | 33884443 | Dybvad | 1 |
| Knivholt Hovedgård | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| KS MASKINTEKNIK A/S | 28849001 | Frederikshavn | 1 |
| Kulturhus Kappelborg | 29189498 | Skagen | 1 |
| LAUNIS FISKEKONSERVES A/S | 10405173 | Ålbæk | 1 |
| Ledelsessekretæriatet | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| Lilholt v/Johnny Hansen | 19265749 | Hjørring | 1 |
| Lille Stenshede mink v/John Thomsen | 10973171 | Sæby | 1 |
| Løkken By Camping | 86749416 | Løkken | 1 |
| Madservice Køkken Skagen | 29189498 | Skagen | 1 |
| Maritim Historisk Forening | 28977816 | Frederikshavn | 1 |
| Murerfirma Henrik Carlsen | 16542407 | Frederikshavn | 1 |
| MURERMESTRENE MICHAEL OG ANDERS MANDRUP | 28661924 | Strandby | 1 |
| Museerne i Brønderslev Kommune | 50827216 | Dronninglund | 1 |
| Musikskolen Frederikshavn | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| MYRUP BYG v/Ole Myrup | 33845111 | Frederikshavn | 1 |
| NEO IT ApS | 35253769 | Pandrup | 1 |
| Ninety-Nine v/Patrick Jensen | 33823983 | Frederikshavn | 1 |
| NORDISK KØKKEN A/S | 33967683 | Skagen | 1 |
| Nord Jydsk Værktøjssalg I/S v/Michael Nielsen & Lars Perl | 30371607 | Frederikshavn | 1 |
| Nordjyllands Kystmuseum | 44225514 | Frederikshavn | 1 |
| NORDJYSKE BANK A/S | 30828712 | Frederikshavn | 1 |
| NORDJYSK MURER OG GULV ApS | 34471959 | Dybvad | 1 |
| Nybolig v/Carsten C B Jørgensen m fl | 17277448 | Frederikshavn | 1 |
| opfart | 27741231 | Frederikshavn | 1 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

# Center for arbejdsmarked

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| PEDERSHAAB CONCRETE TECHNOLOGIES A/S | 27412661 | Brønderslev | 1 |
| Piger på toppen v/C. R. Pasieczny Conny Rigmor Pasieczn | 29488622 | Skagen | 1 |
| Plan Byg Vej | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| PRIVATSKOLEN I FREDERIKSHAVN | 60312710 | Frederikshavn | 1 |
| Projektafsnittet Jobcenter | 29189420 | Aalborg | 1 |
| PRÆSTBRO MASKINER A/S | 11556779 | Dronninglund | 1 |
| Psykiatrisk Støttecenter Sæby | 29189498 | Sæby | 1 |
| RAVNSHØJ SKOLE | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| Refina Vask og Rens v/Allan Larsen | 29569797 | Frederikshavn | 1 |
| Rene Fredborg Nielsen Nordjyskferie.com | 17104888 | Løkken | 1 |
| Rengøring på Toppen | 25656385 | Ålbæk | 1 |
| Restaurant Firenze v/Hassan Hawasaziz Al-Mandalawi | 32908446 | Frederikshavn | 1 |
| REVISIONSFIRMAET HONUM & DYG REGISTRERET | 15469838 | Sæby | 1 |
| Rosengården | 29189501 | Jerslev J | 1 |
| RØDE KORS BØRNEHAVE | 16738794 | Sæby | 1 |
| Røde Kors Børnehave | 26472709 | Frederikshavn | 1 |
| RÅDHUSCENTRET | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| Rådhuset Pandrup | 29189439 | Pandrup | 1 |
| Semler Retail Aalborg | 27268188 | Aalborg | 1 |
| Senhjerneskadecentret | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| SE PACKING SYSTEM A/S | 70645718 | Skagen | 1 |
| SKAGEN BIBLIOTEK | 29189498 | Skagen | 1 |
| Skagen Delikatessefabrik A/S | 33967683 | Skagen | 1 |
| SKAGEN IDRÆTS KLUB | 15846917 | Skagen | 1 |
| SKAGEN NY ANLÆG A/S | 20059303 | Skagen | 1 |
| SKOVBØRNEHAVEN | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| SLAGTER MUNCH APS | 52679214 | Skagen | 1 |
| snerlen | 25854497 | Frederikshavn | 1 |
| SSP Konsulenter | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| Statsamtet Nordjylland Aalborghus Slot | 29445710 | Aalborg | 1 |
| STOF 2000 | 51453328 | Frederikshavn | 1 |
| Strandby Børnehave | 29189498 | Strandby | 1 |
| STRANDBY EL-ENTREPRISE A/S | 27607020 | Strandby | 1 |
| STUDSGAARD A/S | 29927863 | Frederikshavn | 1 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

# Center for arbejdsmarked

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| Styreenheden i Center for Arbejdsmarked | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| STÆTEN ENTREPRENØR ApS | 32143202 | Frederikshavn | 1 |
| Sundhedscenter Skagen | 29189498 | Skagen | 1 |
| SUPER BEST FREDERIKSHAVN A/S | 30079051 | Frederikshavn | 1 |
| SuperBest H.C. Ørstedsvej | 26089115 | Frederikshavn | 1 |
| Sæby Bud Service v/Kurth Larsen | 26007968 | Sæby | 1 |
| Sæby Havn | 29189498 | Sæby | 1 |
| SÆBY & RØRHOLT KLOAKSERVICE ApS | 21194344 | Sæby | 1 |
| Sæby Skoles Skolefritidsordning | 29189498 | Sæby | 1 |
| TRADEVEND NORD ApS | 33644663 | Frederikshavn | 1 |
| Træningscenter Frederikshavn | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| Træningscenter Sæby | 29189498 | Sæby | 1 |
| TURISTFOR F FREDERIKSHAVN OG OMEGN | 52142016 | Frederikshavn | 1 |
| Tømrermester Michael Kjær Jensen | 28925565 | Østervrå | 1 |
| Tårs Skole | 29189382 | Tårs | 1 |
| Udvikling og Erhvervssekretariat | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| Ungdomshuset  Sct. Laurentius | 29189498 | Skagen | 1 |
| Ungdomsskolen, Frederikshavn | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| Vendelbocentret | 29189382 | Sindal | 1 |
| VENDSYSSEL HÅNDBOLD F.M.B.A. | 34054851 | Frederikshavn | 1 |
| VENDSYSSEL TRAILER SERVICE A/S | 14437002 | Nørresundby | 1 |
| Vognmand Ole Christensen | 29434417 | Gjerlev J | 1 |
| Ældre Abildparken 2 | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| Ældre Bangsbovej 19 | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| Ældre Drachmannsvænget | 29189498 | Skagen | 1 |
| Ældre  Fladstrand 1 | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| Ældre Strandby/Aalbæk | 29189498 | Strandby | 1 |
| Ældre Strandgårdens Aktivitetshuset | 29189498 | Strandby | 1 |
| Ældre Team Sygepleje | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| Ældre Aalbæk Plejecenter | 29189498 | Ålbæk | 1 |
| ØENS FRAGTRUTE FREDERIKSHAVN ApS | 31374243 | Læsø | 1 |
| Økonomisk Center | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| ØRUM-SMEDEN V/FREDE ØRUM JENSEN | 16542334 | Tårs | 1 |
| Aalborg Universitetshospital Syd | 29190941 | Aalborg | 1 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

# Center for arbejdsmarked

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| | | Sum: | 710 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

**Center for arbejdsmarked**

**15-11-2013**

## Rapport over personer i virksomhedspraktik i 2013 til og med oktober

| Tilbudstype | Antal personer med aktivitet |
|---|---|
| Virksomhedspraktik (LAB §42 og INL §23b, §24f) | 1.893 |

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| FØTEX | 35954716 | Frederikshavn | 39 |
| Park og Vej | 29189498 | Frederikshavn | 37 |
| Ældre Bangsbo Aktivitetscenter | 29189498 | Frederikshavn | 32 |
| Beredsskabsafdelingen | 29189498 | Frederikshavn | 31 |
| Knivholt Hovedgård | 29189498 | Frederikshavn | 26 |
| Nordjyllands Kystmuseum | 44225514 | Frederikshavn | 26 |
| SUPERBEST SÆBY I/S | 31200938 | Sæby | 24 |
| Caspershus | 33207212 | Frederikshavn | 23 |
| Frederikshavn kommune | 29189498 | Frederikshavn | 17 |
| SuperBest H.C. Ørstedsvej | 26089115 | Frederikshavn | 16 |
| Senhjerneskadecentret | 29189498 | Frederikshavn | 15 |
| SILVAN Frederikshavn | 55828415 | Frederikshavn | 14 |
| BOLIGFORENINGEN VESTERPORT | 61846611 | Frederikshavn | 12 |
| SÆBYGÅRDSKOLEN | 29189498 | Sæby | 12 |
| Børnenes Hus  Lærkereden | 29189498 | Frederikshavn | 11 |
| Frydenstrandskolen | 29189498 | Frederikshavn | 11 |
| Ældre Østervrå Ældrecenter | 29189498 | Østervrå | 11 |
| Koktvedparken | 29189498 | Frederikshavn | 10 |
| Ældre Abildparken 6 | 29189498 | Frederikshavn | 10 |
| Ældre Dybvad Ældrecenter | 29189498 | Dybvad | 10 |
| Ældre Strandgården | 29189498 | Strandby | 10 |
| Frydenstrand skolens Skolefritidsordning | 29189498 | Frederikshavn | 9 |
| HARALD NYBORG A/S Frederikshavn | 37783315 | Frederikshavn | 9 |
| NETTO | 35954716 | Frederikshavn | 9 |
| Nordstjerneskolens Skolefritidsordning | 29189498 | Frederikshavn | 9 |
| SPORT ON TOP ApS | 32783651 | Frederikshavn | 9 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

## Center for arbejdsmarked

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| SUPERBRUGSEN | 26259495 | Skagen | 9 |
| SUPERBRUGSEN | 26259495 | Sæby | 9 |
| Ældre Sæby Ældrecenter Vest | 29189498 | Sæby | 9 |
| Arbejdsmarkedscenters Projektafdeling | 29189498 | Frederikshavn | 8 |
| Bofællesskabet Gl. Skagensvej | 29189498 | Frederikshavn | 8 |
| Børnehuset Hånbæk | 29189498 | Frederikshavn | 8 |
| Børnehuset Mælkevejen | 29189498 | Frederikshavn | 8 |
| Danish Crown A/S | 26121264 | Sæby | 8 |
| ELWORKS A/S | 58585610 | Frederikshavn | 8 |
| Fakta 0048 | 11517498 | Frederikshavn | 8 |
| LAUNIS FISKEKONSERVES A/S | 10405173 | Ålbæk | 8 |
| LERBÆK HOVEDGÅRD A/S | 16930490 | Jerup | 8 |
| MARIESTED | 29189498 | Sæby | 8 |
| Bygma Sæby | 55930317 | Sæby | 7 |
| RÅDHUSCENTRET | 29189498 | Frederikshavn | 7 |
| STRANDBY FRITIDSCENTER | 24197190 | Strandby | 7 |
| STUDSGAARD A/S | 29927863 | Frederikshavn | 7 |
| Ældre Abildparken 12 | 29189498 | Frederikshavn | 7 |
| AMANDA SEAFOODS A/S | 20007117 | Frederikshavn | 6 |
| AQUA SERVICE AUT. VVS-INSTALLATØR OG | 26506727 | Frederikshavn | 6 |
| Fakta 0866 | 11517498 | Frederikshavn | 6 |
| FREDERIKSHAVN GYMNASIUM OG HF | 29553475 | Frederikshavn | 6 |
| Hørby /Dybvad Skole | 29189498 | Dybvad | 6 |
| HÅNBÆK SUPER A/S | 26838622 | Frederikshavn | 6 |
| MEKONOMEN | 30078128 | Frederikshavn | 6 |
| Skagen Skolen | 29189498 | Skagen | 6 |
| STENA LINE DENMARK HOTELS A/S | 22050311 | Frederikshavn | 6 |
| Ældre Rosengården 1 sal | 29189498 | Sæby | 6 |
| Ældre Strandgårdens Aktivitetshuset | 29189498 | Strandby | 6 |
| Ældre Søparken 3 | 29189498 | Frederikshavn | 6 |
| Bofællesskabet Kirkevej | 29189498 | Skagen | 5 |
| BRDR. HOSBOND A/S | 50496317 | Frederikshavn | 5 |
| BROVANDESKOLEN DEN LILLE Sk | 81400814 | Skagen | 5 |
| BØDKERGÅRDEN | 26949033 | Østervrå | 5 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

## Center for arbejdsmarked

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| Classic Hotel Jutlandia I/S v/Fl og A Søndergaar | 10655773 | Frederikshavn | 5 |
| DANNY BACH, 852 FREDERIKSHAVN ApS | 31597919 | Frederikshavn | 5 |
| Dansk Plejeservice Frederikshavn | 27529232 | Frederikshavn | 5 |
| EUC NORD | 25009037 | Frederikshavn | 5 |
| Fakta 0266 | 11517498 | Østervrå | 5 |
| FODERLAND ACANA DENMARK APS | 12899777 | Frederikshavn | 5 |
| FREDERIKSHAVN FORSYNING A/S | 25599470 | Frederikshavn | 5 |
| JEM & FIX A/S | 10360641 | Skagen | 5 |
| Skagen Antik og Genbrug v/Anita Oscar | 34646287 | Skagen | 5 |
| STUDSGAARD SAFETY - FIRE & LIFTINGDIVIS | 34714088 | Frederikshavn | 5 |
| Sygehus Vendsyssel Frederikshavn | 29190941 | Frederikshavn | 5 |
| SÆBY FRITIDSCENTER | 80399715 | Sæby | 5 |
| THOMAS FISKER, 943 KRISTRUP ApS | 24992446 | Randers SØ | 5 |
| Tiger | 15690488 | Frederikshavn | 5 |
| Ældre Bangsbo AV - Landsby | 29189498 | Frederikshavn | 5 |
| Ældre Sæby Ældrecenter Øst | 29189498 | Sæby | 5 |
| AKTIV HVERDAG HJEMMESERVICE ApS | 31469082 | Frederikshavn | 4 |
| BabySam Frederikshavn | 31370450 | Frederikshavn | 4 |
| Børnehaven Øster Dahl | 29189498 | Frederikshavn | 4 |
| BØRNEHUSET BANGSBO | 29189498 | Frederikshavn | 4 |
| Børnehuset Pilekvisten | 29189498 | Frederikshavn | 4 |
| DAGLIBRUGSEN MØLLEPARKEN | 26259495 | Frederikshavn | 4 |
| Den Blå Giraf v/Monica Kjær Nielsen | 34524025 | Sæby | 4 |
| EMIL SØRENSENS EFTF. A/S | 30511263 | Frederikshavn | 4 |
| EuroSpar Gl. Skagensvej | 26089115 | Frederikshavn | 4 |
| Fakta 0133 | 11517498 | Frederikshavn | 4 |
| Familieafdelingen Frederikshavn | 29189498 | Sæby | 4 |
| Farm Fun K/S | 30953606 | Ålbæk | 4 |
| Hørby Efterskole | 32776515 | Sæby | 4 |
| JEM & FIX A/S | 10360641 | Frederikshavn | 4 |
| KS MASKINTEKNIK A/S | 28849001 | Frederikshavn | 4 |
| Kærkommen Vest ApS - Frederikshavn | 30830547 | Frederikshavn | 4 |
| MAN DIESEL & TURBO, FILIAL AF MAN DIESE | 31611792 | Frederikshavn | 4 |
| MULTI - SHOPPING & KULTUR ApS | 28861877 | Skagen | 4 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

## Center for arbejdsmarked

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| Nordstjerneskolen | 29189498 | Frederikshavn | 4 |
| P M U | 12367708 | Sindal | 4 |
| Ruths Hotel | 11810985 | Skagen | 4 |
| Sanne C Brugskunst v/Sanne Christian | 26504449 | Sæby | 4 |
| SUPER BEST FREDERIKSHAVN A/S | 30079051 | Frederikshavn | 4 |
| SÆBY EL A/S | 29421331 | Sæby | 4 |
| Sæbygaardskolens Skolefritidsordning | 29189498 | Sæby | 4 |
| Sæby Museum | 44225514 | Sæby | 4 |
| Ungdomsgården Hånbæk | 26450462 | Frederikshavn | 4 |
| Vendsyssel Friskole | 33548036 | Sindal | 4 |
| Ældre Ravnshøj/Fladstrand | 29189498 | Frederikshavn | 4 |
| ÅLBÆK SKOLE | 29189498 | Ålbæk | 4 |
| ABILDGÅRD BØRNEHAVE | 29189498 | Frederikshavn | 3 |
| ALDI MARKED | 29181349 | Frederikshavn | 3 |
| AQUA BYG ApS | 29835292 | Frederikshavn | 3 |
| A/S DYBVAD STÅLINDUSTRI | 10701732 | Dybvad | 3 |
| au2parts frederikshavn | 27186874 | Frederikshavn | 3 |
| BOFÆLLESKAB ODINSVEJ | 29189498 | Frederikshavn | 3 |
| Bygma Frederikshavn | 55930317 | Frederikshavn | 3 |
| Børnehaven Voerså | 29189498 | Sæby | 3 |
| BØRNEHUSET SPIREN | 29189498 | Frederikshavn | 3 |
| Christian Madsen, 850 Sæby ApS | 28147902 | Sæby | 3 |
| Dagli´Brugsen Gærum | 62005815 | Frederikshavn | 3 |
| Dagskolen Nordjylland | 74632319 | Frederikshavn | 3 |
| Foldens Hotel Viseværtshuset Skag | 14293639 | Skagen | 3 |
| FORENINGEN AMAGER-ØBRO TAXI | 20285613 | Kastrup | 3 |
| Frederikshavn | 32660533 | Frederikshavn | 3 |
| FREDERIKSHAVN GOLFKLUB | 16162205 | Frederikshavn | 3 |
| FREDERIKSHAVN ISSTADION | 29189498 | Frederikshavn | 3 |
| FREDERIKSHAVN MALERFORRETNING APS | 57726415 | Frederikshavn | 3 |
| H.C. HALD ApS | 10958539 | Strandby | 3 |
| Hjælpemiddel Depot | 29189498 | Sæby | 3 |
| HOTEL VIKING V/STEEN PEDERS | 71670716 | Sæby | 3 |
| Håndværksbageren v/Morten Nørbak Tietze | 31398908 | Sæby | 3 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

## Center for arbejdsmarked

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| Imerco Frederikshavn A/S | 26572517 | Frederikshavn | 3 |
| JYSK A/S | 13590400 | Skagen | 3 |
| Kantinen | 29189498 | Frederikshavn | 3 |
| KARSTENSENS SKIBSVÆRFT A/S | 10859581 | Skagen | 3 |
| KD HANDEL ApS | 35395466 | Skagen | 3 |
| KRIMINALFORSORGEN Arresthuset i | 53383211 | Frederikshavn | 3 |
| KÆRSGAARD SUPERBEST | 20967501 | Østervrå | 3 |
| MG HJEMMEPLEJE ApS | 32271227 | Frederikshavn | 3 |
| MUST ApS | 35207635 | Frederikshavn | 3 |
| NETTO | 35954716 | Skagen | 3 |
| NIKOLINES CAFETERIA ApS | 34466645 | Frederikshavn | 3 |
| NORDJYSK MURER OG GULV ApS | 34471959 | Dybvad | 3 |
| OZON ApS | 33357656 | Frederikshavn | 3 |
| PETWORLD FREDERIKSHAVN K/S | 34216991 | Frederikshavn | 3 |
| PRIVATSKOLEN I FREDERIKSHAVN | 60312710 | Frederikshavn | 3 |
| Psykiatrisk Støttecenter Frederikshavn | 29189498 | Frederikshavn | 3 |
| RASMUS BROE, SKAGEN ApS | 31477212 | Skagen | 3 |
| RAVNSHØJ SKOLE | 29189498 | Frederikshavn | 3 |
| Rengøring på Toppen | 25656385 | Ålbæk | 3 |
| Seritex V/ Bent Erik Andersen | 19248836 | Frederikshavn | 3 |
| SINDAL KRO & HOTEL ApS | 25977025 | Sindal | 3 |
| Skagen Motionscenter | 15681888 | Skagen | 3 |
| Skagen Skoles Skolefritidsordning | 29189498 | Skagen | 3 |
| STATSFÆNGSLET KRAGSKOVHEDE | 53383211 | Jerup | 3 |
| STÆTEN ENTREPRENØR ApS | 32143202 | Frederikshavn | 3 |
| Sygehus Vendsyssel Hjørring | 29190941 | Hjørring | 3 |
| Søndergades Kaffe & The v/Jakob Rose Normar | 21094773 | Frederikshavn | 3 |
| TIP TOP ISENKRAM ApS | 26607493 | Skagen | 3 |
| TL LYNGSÅ A/S | 77185313 | Frederikshavn | 3 |
| Topvirk | 34107998 | Frederikshavn | 3 |
| Torslev Skole | 29189498 | Østervrå | 3 |
| Tranåskolen | 29189498 | Sæby | 3 |
| VICTOR A/S | 31052785 | Frederikshavn | 3 |
| Ældre Fladstrand By | 29189498 | Frederikshavn | 3 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

## Center for arbejdsmarked

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| Ældre Ingeborg/Ingeborgvej | 29189498 | Frederikshavn | 3 |
| Ældre Ingeborgvej Dagcentret | 29189498 | Frederikshavn | 3 |
| Ældre Kastaniegården | 29189498 | Frederikshavn | 3 |
| Ældre Søparken 5 | 29189498 | Frederikshavn | 3 |
| Ældre Aalbæk Plejecenter | 29189498 | Ålbæk | 3 |
| Aalbæk Gl. Kro v/Ulla Mosich | 26071534 | Ålbæk | 3 |
| 2HAVE A/S | 26869641 | Frederikshavn | 2 |
| AGERSTED SKOLE | 29189501 | Dronninglund | 2 |
| ARNE ANDERSEN, VRÅ A/S | 27083455 | Vrå | 2 |
| ASAA AUTO- OG KAROSSERIVÆRKSTED Ap | 13122806 | Asaa | 2 |
| Bangsbo Fort | 44225514 | Frederikshavn | 2 |
| BANGSMINDE ApS | 11500870 | Frederikshavn | 2 |
| Beauty Zone by Jackie O | 31845335 | Frederikshavn | 2 |
| BENEFIT SÆBY FYSIOTERAPI ApS | 28867514 | Sæby | 2 |
| BJARNE SVENDSEN | 10356474 | Ålbæk | 2 |
| BLOMSTERVÆRKSTEDET, TONNYS BLO | 29607753 | Skagen | 2 |
| BlueBee og Xciting v/Henriette Møller Langthjem | 16162272 | Frederikshavn | 2 |
| BSC TRADING SKAGEN ApS | 31629640 | Skagen | 2 |
| BUTIK CORNER V/LISELOTTE JA | 10574595 | Ålbæk | 2 |
| Butik L.L. - Blomster-Antik-Brugskunst | 12723679 | Sæby | 2 |
| BUTTERVÆNGETS TØMRER & SNEDKER Ap | 31481023 | Skagen | 2 |
| Bygma Skagen | 55930317 | Skagen | 2 |
| Børnehaven Bølgen | 29189498 | Frederikshavn | 2 |
| Børnehaven Børnegaarden | 29189498 | Sæby | 2 |
| Børnehaven Dybvad | 29189498 | Dybvad | 2 |
| Børnehaven Fyrrekrat | 29189498 | Skagen | 2 |
| Børnehaven Spilopen | 29189498 | Frederikshavn | 2 |
| Børnehuset Sættravej | 29189498 | Sæby | 2 |
| California | 29816379 | Frederikshavn | 2 |
| CENTERMUSIK ApS | 32086128 | Frederikshavn | 2 |
| Centret for Dag og Fritidstilbud/Kultur og Fritid | 29189498 | Frederikshavn | 2 |
| CRAFTSUPPLY ApS | 32318533 | Frederikshavn | 2 |
| DAFOLO A/S | 61966617 | Frederikshavn | 2 |
| Dagplejen Frederikshavn | 29189498 | Frederikshavn | 2 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

## Center for arbejdsmarked

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| DAMSGAARD FREDERIKSHAVN ApS | 32096719 | Frederikshavn | 2 |
| Dancenter A/S - Ålbæk | 67324013 | Ålbæk | 2 |
| DenSyvendeHimmel | 21815799 | Frederikshavn | 2 |
| DIDA`s | 34983372 | Frederikshavn | 2 |
| Djurs Flytteservice | 34810508 | Ebeltoft | 2 |
| Dot Keramik v/Aino Harriet Helsinghof | 12679971 | Strandby | 2 |
| Dybvad Skolefritidsordning | 29189498 | Dybvad | 2 |
| Ejendom Drift og Serviceafdeling | 29189498 | Frederikshavn | 2 |
| Ejendom og Arkiv | 29189498 | Frederikshavn | 2 |
| Ejendomsudlejning v/Frank Thorsen La | 27102700 | Frederikshavn | 2 |
| Elgiganten Hjørring | 17237977 | Hjørring | 2 |
| ENTREPRENØR OG BYGGEFIRMAET CARLO | 17780697 | Sæby | 2 |
| Ezee Fitness v/Dennis Løber | 33675224 | Frederikshavn | 2 |
| Fakta 0087 | 11517498 | Skagen | 2 |
| Ffi Fodboldafdeling | 25438930 | Frederikshavn | 2 |
| FINN A. ENTREPRISE A/S | 30344278 | Frederikshavn | 2 |
| FOA Fag og Arbejde | 23422328 | Frederikshavn | 2 |
| FONA - FD/178 | 14247238 | Frederikshavn | 2 |
| FONDEN ARENA NORD | 27313175 | Frederikshavn | 2 |
| Fonden for Botilbudet Norden | 27048773 | Frederikshavn | 2 |
| Fontænehuset Frederikshavn | 33180128 | Frederikshavn | 2 |
| Forsvarets Personeltjeneste | 16287180 | Ballerup | 2 |
| Frederikshavn Autoophug Preben Rasmussen | 30639227 | Frederikshavn | 2 |
| Frederikshavner Grillen v/Helle Poulsen | 63857017 | Frederikshavn | 2 |
| FREDERIKSHAVN FIRMA KLUBBER | 29656711 | Frederikshavn | 2 |
| Frederikshavn Handelsskole | 61841628 | Frederikshavn | 2 |
| Frederikshavn maritime uddannelsesCenter MAF | 70771128 | Frederikshavn | 2 |
| FRI CYKLER SKAGEN ApS | 30209001 | Skagen | 2 |
| Fritidscentret Hans Åbelsvej | 29189498 | Sæby | 2 |
| Frøken Aalund v/Elizabeth Strauss Christoffersen | 31213673 | Ålbæk | 2 |
| Færgeselskabet Læsø K/S | 30680235 | Læsø | 2 |
| GDR FREDE HØNGAARD | 82254811 | Østervrå | 2 |
| GOLFKLUBBEN HVIDE KLIT/KLUBHUS | 63789712 | Ålbæk | 2 |
| GRENEN KUNSTMUSEUM | 81173516 | Skagen | 2 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

## Center for arbejdsmarked

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| GÆRUM SKOLE | 29189498 | Frederikshavn | 2 |
| GÅRDEJER NIELS PONTOPPIDAN | 74304117 | Sindal | 2 |
| HAGEN HEAT GLASS ApS | 21068640 | Frederikshavn | 2 |
| Handelsbutikken v/Vibeke Haagensen | 33657544 | Frederikshavn | 2 |
| HENRIK HANSEN MØBLER OG TÆPPER HØ | 19360938 | Sæby | 2 |
| Himmelhunden v/Anne-Jette Nepper Pedersen | 28066635 | Frederikshavn | 2 |
| H K TRADING V/ HANS BIRGER H | 16151971 | Skagen | 2 |
| HOLMEN ANLÆG A/S | 28313195 | Frederikshavn | 2 |
| HOSTA INDUSTRIES A/S | 14119094 | Hjallerup | 2 |
| IDRÆTSFORENINGEN SKJOLD | 14630317 | Sæby | 2 |
| IMS SERVICE ApS | 35208240 | Frederikshavn | 2 |
| ISS FACILITY SERVICES A/S | 14406042 | Aalborg Øst | 2 |
| JERRYS ApS | 25649737 | Frederikshavn | 2 |
| Jerup Auto v/ Ivan Lajos | 30477871 | Jerup | 2 |
| Jette L. Kaldahl | 29108331 | Jerup | 2 |
| JYSK A/S | 13590400 | Frederikshavn | 2 |
| KD Handel v/ Karsten Drastrup | 16612677 | Skagen | 2 |
| Kiwi Minipris | 87470113 | Ålbæk | 2 |
| K&K, SÆBY ApS | 26928508 | Sæby | 2 |
| KRSGAARD A/S | 34354332 | Løgstrup | 2 |
| Kærkommen Vest ApS - Skagen | 30830547 | Skagen | 2 |
| Køkkenforum & Designa v/Peter Frydkjæ | 20712775 | Sæby | 2 |
| Landbrug og Virksomhed | 29189498 | Sæby | 2 |
| Land&Fritid Dybvad | 24246930 | Dybvad | 2 |
| LE CAMPING V/SØREN MORTENSEN | 19699838 | Frederikshavn | 2 |
| LEMVIGH-MüLLER A/S | 56973311 | Frederikshavn | 2 |
| Le Pac v/Margrethe Theodora S Ruggaard | 26090784 | Frederikshavn | 2 |
| Lisa`s Hundesalon v/Lilian Therkelsen | 28404565 | Frederikshavn | 2 |
| Madam Smed v/Susanne Nilsson | 32864082 | Sæby | 2 |
| MASKINFABRIKKEN HAMEBO A/S | 15497408 | Sæby | 2 |
| MATAS 18791 | 30345363 | Sæby | 2 |
| Milano Pizzaria v/Mehmet Ates | 21182540 | Frederikshavn | 2 |
| MURERMESTER SVEND D. OLESEN A/S | 12009496 | Frederikshavn | 2 |
| MURERMESTRENE MICHAEL OG ANDERS M | 28661924 | Strandby | 2 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

## Center for arbejdsmarked

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| MYGOODNESS A/S | 33957122 | Frederikshavn | 2 |
| NAC GROUP A/S | 32098266 | Frederikshavn | 2 |
| NORDISK MULTI MONTAGE ApS | 32446795 | Sindal | 2 |
| Nordjyllands Idrætsefterskole Stidsholt | 40968210 | Sæby | 2 |
| Nordjysk Brand og Redningsskole | 29189498 | Ålbæk | 2 |
| Nord-Pil v/Kaj Lykke Rasmussen | 34781621 | Frederikshavn | 2 |
| NORISOL A/S | 80149212 | Frederikshavn | 2 |
| NS SYSTEM A/S | 75648413 | Frederikshavn | 2 |
| Nybolig v/Carsten C B Jørgense | 17277448 | Frederikshavn | 2 |
| Oasen Bistro v/Doris Bisgaard Olsen | 33807481 | Frederikshavn | 2 |
| OSCAR PETERSEN & SØN A/S | 10035066 | Frederikshavn | 2 |
| PALLE JENSEN BILER ApS | 81595615 | Frederikshavn | 2 |
| P.M.U. Lyngsågård | 12367708 | Sæby | 2 |
| PRIVATSKOLEN I SÆBY | 54694415 | Sæby | 2 |
| QUICK POT A/S, 9900 Frederikshavn | 17033875 | Frederikshavn | 2 |
| Ravbutikken / Skagen Marineservice v/Jan Chris | 28953771 | Skagen | 2 |
| Rødbeden og de andre rødder v/Anja Mose | 19007502 | Østervrå | 2 |
| Røde Kors Børnehave | 26472709 | Frederikshavn | 2 |
| RØRBÆK BILER A/S, FREDERIKSHAVN | 28324537 | Frederikshavn | 2 |
| SCANDIC FOOD A/S | 11574033 | Tårs | 2 |
| Skagen By- og Egnsmuseum | 44225514 | Skagen | 2 |
| Skagen Delikatessefabrik A/S | 33967683 | Skagen | 2 |
| SKAGEN SKIPPERSKOLE | 25017617 | Skagen | 2 |
| SKAGEN TURISTFORENING | 16750670 | Skagen | 2 |
| SKIOLD A/S | 57081112 | Sæby | 2 |
| Skovborg v/Heidi Skovborg Gadensgaard | 31684544 | Frederikshavn | 2 |
| SLAGTER MUNCH APS | 52679214 | Skagen | 2 |
| SOLO | 11871534 | Frederikshavn | 2 |
| SPISETID FREDERIKSHAVN ApS | 35045503 | Frederikshavn | 2 |
| SportsCenter Nord | 32406858 | Frederikshavn | 2 |
| STAFF A/S | 16835048 | Skagen | 2 |
| STENHØJ HUSENE PRODUKTION A/S | 32148301 | Frederikshavn | 2 |
| STENSNÆSSKOLEN | 29189498 | Sæby | 2 |
| STOF 2000 | 51453328 | Frederikshavn | 2 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

## Center for arbejdsmarked

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| STRANDBY EL-ENTREPRISE A/S | 27607020 | Strandby | 2 |
| STRANDBY SKOLE | 29189498 | Strandby | 2 |
| Syvsten Motel & Selskabslokaler v/Kare | 25474953 | Sæby | 2 |
| Sæby Havn | 29189498 | Sæby | 2 |
| Sæby Menighedsråd Kirkekontor | 40819215 | Sæby | 2 |
| SÆBY SKOLE | 29189498 | Sæby | 2 |
| Sæby Turistforening | 45208516 | Sæby | 2 |
| Søren Damgreen Christensen | 17936735 | Østervrå | 2 |
| SØSTJERNEN 1 ApS | 35036733 | Strandby | 2 |
| Terapi for krop og sjæl v/Sabine Thorup Mose | 34430810 | Frederikshavn | 2 |
| Thorshøj Børnehus | 16448842 | Østervrå | 2 |
| TIP TOP SPORT APS | 80684215 | Skagen | 2 |
| TOP RØG ApS | 33770944 | Skagen | 2 |
| TORBEN JENSEN, 721 Hjørring ApS | 33869568 | Hjørring | 2 |
| Travtræner Leif Nørbak | 34863598 | Sæby | 2 |
| TURISTFOR F FREDERIKSHAVN OG OMEGN | 52142016 | Frederikshavn | 2 |
| Taars hotel v/ Leif Mertz | 31141192 | Tårs | 2 |
| Udlejer & Tømrermester Ulrik Bisgård | 20108304 | Frederikshavn | 2 |
| Uggerhøj A/S | 60227519 | Frederikshavn | 2 |
| Ungdomshuset Sct. Laurentius | 29189498 | Skagen | 2 |
| Ungdomsskolen, Frederikshavn | 29189498 | Frederikshavn | 2 |
| Unik v/Pia Munkholm Pederse | 25897994 | Sæby | 2 |
| VOER KIRKE KIRKEGÅRDSDRIFT/ MENIGI | 64491555 | Dronninglund | 2 |
| VUGGESTUEN "REGNBUEN" | 29189498 | Skagen | 2 |
| Zonen v/Daniel Strauss Christensen | 32604854 | Ålbæk | 2 |
| Ældre Abildparken 4 | 29189498 | Frederikshavn | 2 |
| Ældre Ankermedet | 29189498 | Skagen | 2 |
| Ældre Bangsbovej 25 | 29189498 | Frederikshavn | 2 |
| Ældre Drachmannsvænget | 29189498 | Skagen | 2 |
| Ældre Præstbro Ældrecenter | 29189498 | Dronninglund | 2 |
| Økonomisk Center | 29189498 | Frederikshavn | 2 |
| Aalborg Universitetshospital Dronninglund | 29190941 | Dronninglund | 2 |
| AALBORG ZOOLOGISKE HAVE | 46983254 | Aalborg | 2 |
| Aarhus Universitet, Molekylærbiologisk Institut | 31119103 | Aarhus C | 2 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

## Center for arbejdsmarked

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| 11-Frederikshavn | 27278388 | Frederikshavn | 1 |
| 3F Frederikshavn | 44925214 | Frederikshavn | 1 |
| 859 H & M HENNES & MAURITZ A/S | 33345828 | Frederikshavn | 1 |
| A.A. FREDERIKSHAVN A/S | 16271136 | Frederikshavn | 1 |
| A.B.C. SERVICE ApS | 32775845 | Østervrå | 1 |
| Absalonsgård Plejehjem | 29189420 | Aalborg | 1 |
| A C REN V/ARNE HOLM LARSI | 19614042 | Frederikshavn | 1 |
| Administrationscenter Hjørring | 29189382 | Hjørring | 1 |
| Afdeling Sæby By | 29189498 | Sæby | 1 |
| Afrodite v/Heidi Hurup | 27247997 | Hjallerup | 1 |
| Agathon On Spot v/Bent Leifsgård | 27005039 | Hirtshals | 1 |
| AGERSTED VOGNMANDSFORRETNING APS | 16726230 | Dronninglund | 1 |
| AK SERVICE - PLEJE OG OMSORG ApS | 33587783 | Aalborg Øst | 1 |
| AKTIVITETSCENTRET SKAGEN STRAND A/S | 25483901 | Skagen | 1 |
| Akvariekld. - Dyrenes Zoopermarked v/Mette Ing | 29946043 | Frederikshavn | 1 |
| AloeZone v/Hanne Henriksen | 27338461 | Børkop | 1 |
| ANNETTE GARN V/ANNETTE VAL | 63140716 | Sæby | 1 |
| AP258 ApS | 34055823 | Frederikshavn | 1 |
| AQUA SERVICE HOLDING FREDERIKSHAVNA | 29828792 | Frederikshavn | 1 |
| Arbejdsmarkedets Tillægspension - Frederikshav | 43405810 | Frederikshavn | 1 |
| ARKADENS BLOMSTER ApS | 32471609 | Hjallerup | 1 |
| Arkadesalonen v/Bettina Jensen | 27574580 | Frederikshavn | 1 |
| Artros Privathospital | 32827497 | Aalborg | 1 |
| A/S KNUD UGGERHØJ | 16264385 | Frederikshavn | 1 |
| AT GLAS | 15998482 | Frederikshavn | 1 |
| AUTOMALEREN HJØRRING A/S | 26664837 | Hjørring | 1 |
| AUTO TEKNIK A/S | 13427100 | Sæby | 1 |
| B6 A/S | 14020136 | Sæby | 1 |
| BAKKE MUREREN V/ULRIK HAFS | 21098604 | Østervrå | 1 |
| Ballonnord v/Thomas Lund | 31960401 | Frederikshavn | 1 |
| Bangsbo Botaniske Have, Frederikshavn | 27918506 | Frederikshavn | 1 |
| Bangsbo Botaniske Haves Venner | 32236499 | Frederikshavn | 1 |
| BANGSBOSTRAND SKOLE | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| BANGSBOSTRAND SKOLES SKOLEFF | 29189498 | Frederikshavn | 1 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

## Center for arbejdsmarked

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| B.B. Lingeri og Helse | 15190876 | Sæby | 1 |
| BC LIFT A/S | 20996935 | Frederikshavn | 1 |
| BEKMAND EJENDOMME ApS | 29775087 | Herning | 1 |
| BeneFiT Frederikshavn Fysioterapi v/Anders Nie | 19409740 | Frederikshavn | 1 |
| Bianco Footwear, Frederikshavn | 32081924 | Frederikshavn | 1 |
| Bindslev Pizza v/Kenan Caprak | 34108633 | Bindslev | 1 |
| Blå Kors Danmark Administration | 60786615 | Silkeborg | 1 |
| Blå Kors Genbrug Sæby | 60786615 | Sæby | 1 |
| BMS A/S | 58145912 | Nørresundby | 1 |
| BO ANDERSEN SÆBY A/S | 29634513 | Sæby | 1 |
| Bofællesskabet Odinsvej 173 | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| BOOKIN SÆBY ApS | 26121094 | Sæby | 1 |
| Borgersundhed | 29189382 | Hjørring | 1 |
| Borggårdens Bodega v/Jytte Elisabeth Andersen | 29233802 | Østervrå | 1 |
| BOUET´S AUTO- & INDUSTRILAKERING ApS | 10047617 | Nørresundby | 1 |
| BRINTH & HILLERUP A/S | 32270220 | Aarhus C | 1 |
| BR-LEGETØJ Frederikshavn | 10839238 | Frederikshavn | 1 |
| BRUNDER ENTREPRISE ApS | 33392567 | Brønderslev | 1 |
| BRUNØ TØJ ApS | 28693249 | Dybvad | 1 |
| Burholt Revision | 20833696 | Sæby | 1 |
| BUTIKSTORVETS BAGERI V/NIELS EF | 57184213 | Hirtshals | 1 |
| BYGGEFIRMAET BRINK & MØLGAARD ApS | 29537623 | Hals | 1 |
| Børnehaven Brolæggervej | 29189498 | Sæby | 1 |
| BØRNEHAVEN BØRNEBAKKEN | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| Børnehaven Børnetoften | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| Børnehaven Himmelblå | 29189501 | Dronninglund | 1 |
| Børnehaven Mattisborgen | 29189498 | Skagen | 1 |
| Børnehaven Pilekrattet | 29189498 | Skagen | 1 |
| Børnehaven Stationsvej | 29189498 | Sæby | 1 |
| BØRNEHAVEN SÆBYGÅRD | 29189498 | Sæby | 1 |
| Børnehaven Trindelvej | 29189498 | Skagen | 1 |
| BØRNEHAVEN VIOLVEJ | 29189498 | Sæby | 1 |
| BØRNEHUSET ANDEDAMMEN | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| Børnehuset Hørby | 29189498 | Sæby | 1 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

## Center for arbejdsmarked

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| BØRNEHUSET TROLDEHØJ | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| B AAEN TRADING V/BIRGER FRYD | 21187240 | Strandby | 1 |
| CAFE HYGGESTUNDEN | 25874161 | Frederikshavn | 1 |
| CALUNDANS EJENDOMSHANDEL OG E. | 82219218 | Frederikshavn | 1 |
| Camilla F v/Camilla Fellov | 31674301 | Frederikshavn | 1 |
| Center for Ældre og Sundhed | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| City Syd Autolak | 26842581 | Aalborg SV | 1 |
| COBA OVNE A/S | 27241107 | Sæby | 1 |
| COLOR HOTEL SKAGEN A/S | 16335347 | Skagen | 1 |
| COLOSSEUM III A/S | 30533682 | Frederikshavn | 1 |
| CONEXIA ApS | 29938237 | Aalborg | 1 |
| Cramo A/S Frederikshavn | 11033911 | Frederikshavn | 1 |
| CREDO FISH APS | 18930536 | Dybvad | 1 |
| CRESTWING ApS | 34624100 | Frederikshavn | 1 |
| CYKEL BUTIKKEN ApS | 33397429 | Frederikshavn | 1 |
| DAGLIBRUGSEN AGERSTED | 26259495 | Dronninglund | 1 |
| Dagtilbud Baldersvej | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| DAMSGAARDS AUTOLAKERING A/S | 28660812 | Frederikshavn | 1 |
| DANHOSTEL FREDERIKSHAVN CITY ApS | 33079834 | Frederikshavn | 1 |
| Danhostel Skagen Vandrerhjem v/Rolf Asbjør | 26966329 | Skagen | 1 |
| Danish Crown - 385 | 14406042 | Sæby | 1 |
| DANISH MEAT COMPANY, VRAA A/S | 34734496 | Vrå | 1 |
| DANISH SUPPLY CORPORATION A/S (HARAL | 20704470 | Skagen | 1 |
| DAN-ISOLERINGSTEKNIK A/S | 30709012 | Frederikshavn | 1 |
| Danmission Ydre Missions Genbrug Dybvad | 25191501 | Dybvad | 1 |
| Danske Fragtmand Aalborg | 30611756 | Aalborg Øst | 1 |
| DANSK FACTORY OUTLET FREDERIKSHAVN | 32767265 | Frederikshavn | 1 |
| DANSK VENTILATIONS- OG INDUSTRI | 29222169 | Aalborg SØ | 1 |
| DAN SLOTH, 828 FREDERIKSHAVN ApS | 34626669 | Frederikshavn | 1 |
| DECOM A/S | 26992400 | Frederikshavn | 1 |
| Den Blå Café | 34932484 | Strandby | 1 |
| DFDS A/S | 14194711 | København Ø | 1 |
| DK Autoservice v/Leo B Andersen | 10004888 | Frederikshavn | 1 |
| DOF FREDERIKSHAVN APS 1992 | 13268193 | Frederikshavn | 1 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

## Center for arbejdsmarked

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| DRONNINGLUND DYRLÆGER I/S V/JETT | 88732650 | Dronninglund | 1 |
| D S I/ Givskud Zoo | 75318219 | Give | 1 |
| DUCO HOLDING ApS | 25273923 | Frederikshavn | 1 |
| DYBVAD PLANTESKOLE I/S V/OLE OG | 14022635 | Dybvad | 1 |
| Dybvad Taxa v/Martin Wunderov | 30139461 | Sæby | 1 |
| DYRENES BESKYTTELSE I DANMARK AFD | 21707414 | Roskilde | 1 |
| DækXperten v/Bardur Joensen | 26835275 | Hirtshals | 1 |
| EB Games | 26002494 | Frederikshavn | 1 |
| EGON LILLELUND HENRIKSEN | 14075488 | Skagen | 1 |
| Ejendom Drift og Service Område Midt Syd | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| Ejendom Drift og Service Område Midt Øst | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| Ejendommen Pier II Nr 10-12 V/Kurt Stidsbor | 13124647 | Hjørring | 1 |
| Ejendommen Søndergade 9 I/S v/ Marie & Lars I | 17816187 | Frederikshavn | 1 |
| Ejendomsfirmaet home v/Jens Jørgense | 29287783 | Frederikshavn | 1 |
| EJENDOMSSELSKABET ELITE NORD FREI | 29010897 | Frederikshavn | 1 |
| EJLER SCHOU & SØN V/FRANK SCH | 17806599 | Frederikshavn | 1 |
| Elling/Strandby Kirke | 46239318 | Frederikshavn | 1 |
| ELLING TAGMALING ApS | 28851774 | Frederikshavn | 1 |
| El-Teknik Nord, Hjørring El- Service | 25062027 | Hjørring | 1 |
| ENERGIHUSET A/S | 30283279 | Sæby | 1 |
| Energi- og Miljøcenter Nordjylland | 28595921 | Aalborg SØ | 1 |
| Engholm NDS Nutrition Limited | 34647852 | Frederikshavn | 1 |
| ENGSIG A/S | 70986310 | Frederikshavn | 1 |
| EOS SPORT ApS | 33966652 | Frederikshavn | 1 |
| EUC NORD | 25009037 | Hjørring | 1 |
| EUREKA MARINE A/S | 33583052 | Frederikshavn | 1 |
| EUROSPAR ASAA ApS | 29940983 | Asaa | 1 |
| Eurospar Hjørring | 28527411 | Hjørring | 1 |
| EVAS GULD & SØLV V/EVA JOAN H | 13519730 | Skagen | 1 |
| Eye Safe v/Henning Jørgensen | 12073275 | Frederikshavn | 1 |
| FA ALFRED PEDERSENS EFTF APS | 20942835 | Skagen | 1 |
| Fakta 0202 | 11517498 | Tårs | 1 |
| FALCKS REDNINGSKORPS A/S | 16271241 | Dronninglund | 1 |
| Farmors Cafe v/Conny Fredborg Olsen | 14622802 | Frederikshavn | 1 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

## Center for arbejdsmarked

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| Favoritén v/Bolette Jensen | 31238102 | Frederikshavn | 1 |
| F C BORREGAARD ApS | 31750032 | Sæby | 1 |
| FDM CAMPING ÅLBÆK STRAND | 10376718 | Ålbæk | 1 |
| FINELCO A/S | 29322953 | Tårs | 1 |
| FIRMA ALF MUNCH | 23640651 | Skagen | 1 |
| Fiskernes Samlecentral Strandby v/ Martin Kusk | 17525735 | Strandby | 1 |
| FLEMMING GADENSGAARD | 10566975 | Sæby | 1 |
| FLEURIE V/BETTINA SCHOU II | 16706094 | Skagen | 1 |
| FloraFlora | 11500870 | Frederikshavn | 1 |
| FLÜGGER A/S, SALGSAFDELING | 32788718 | Frederikshavn | 1 |
| FODERCENTRALEN VENDSYSSEL A.M.B.A. | 28896611 | Hjallerup | 1 |
| FODERLAND ACANA DENMARK ApS | 12899777 | Aalborg | 1 |
| Fodhuset | 25859863 | Frederikshavn | 1 |
| FONDEN FOR DEN SELVEJENDE INSTIT | 20569883 | Skagen | 1 |
| FONDEN SÆBY SVØMMEBAD | 28986165 | Sæby | 1 |
| Forsvarets Hovedværksteder, Værkstedsområde | 16287180 | Frederikshavn | 1 |
| FOTO CLICK SÆBY ApS | 31861187 | Sæby | 1 |
| FREDE MØLLER OG SØN ApS | 33046448 | Strandby | 1 |
| Frederikshavn | 25652991 | Frederikshavn | 1 |
| Frederikshavn Affaldskraftvarmeværk | 25599470 | Frederikshavn | 1 |
| Frederikshavn Brandvæsen | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| FREDERIKSHAVN DUCO ApS | 29801053 | Frederikshavn | 1 |
| Frederikshavn Golf Klubs Bistro v/Birgith Munch | 27042805 | Frederikshavn | 1 |
| Frederikshavn Gymnasium og Hf/ Kantinen | 22874756 | Frederikshavn | 1 |
| FREDERIKSHAVN ISHOCKEY KLUB | 51054512 | Frederikshavn | 1 |
| Frederikshavn Kraftvarmeværk | 30173929 | Frederikshavn | 1 |
| FREDERIKSHAVN LASTBILCENTER A/S | 30197399 | Frederikshavn | 1 |
| Frederikshavn Proshop & Golf Academy | 33302584 | Skagen | 1 |
| FREDERIKSHAVN RIDEKLUB | 85875515 | Frederikshavn | 1 |
| FREDERIKSHAVN SVØMMEHAL | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| FREDERIKSHAVN SYN SERVICE V/JOHN | 14096442 | Frederikshavn | 1 |
| FREDERIKSHAVN TAXA ØKONOMISI | 46266412 | Frederikshavn | 1 |
| FREDERIKSHAVN TELTUDLEJNING ApS | 27767702 | Frederikshavn | 1 |
| Frelsens Hær Børnehaven "Humlebien " | 24197158 | Frederikshavn | 1 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

## Center for arbejdsmarked

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| FRIIS & MOLTKE A/S | 17376845 | Aarhus C | 1 |
| Frisør Pauline Stein v/Pauline Stein Niels | 27687938 | Sæby | 1 |
| Frøken Grøn v/Anja Mose | 19007502 | Sæby | 1 |
| FTZ AUTODELE & VÆRKTØJ A/S - Frederiksha | 73648718 | Frederikshavn | 1 |
| Føddernes Paradis v/Christina Guldberg Peterse | 28649592 | Frederikshavn | 1 |
| F ØRBECH & SØN V/KURT SØNDE | 76969515 | Frederikshavn | 1 |
| GAJHEDE & THORSEN A/S | 20080671 | Skagen | 1 |
| Galleri Lars Falk v/Lars Falk Christensen | 19796841 | Frederikshavn | 1 |
| GARANT FREDERIKSHAVN ApS | 34612072 | Frederikshavn | 1 |
| Gardinsyersken v/Marianne Andersen | 32867731 | Frederikshavn | 1 |
| Genbrugsplads Østervrå | 30179358 | Østervrå | 1 |
| GLOBESAT A/S | 16804800 | Skagen | 1 |
| GREEN INSTRUMENTS A/S | 21459437 | Brønderslev | 1 |
| GRENEN CAMPING A/S | 32069258 | Skagen | 1 |
| Grindsted Flytteforretning v/Henrik Nielsen | 19479706 | Tylstrup | 1 |
| Græsdal v/ Solveig Græsdal | 86854813 | Frederikshavn | 1 |
| GRØN KØRETEKNISK ANLÆG A/S | 32933513 | Sæby | 1 |
| GT BYG ApS | 30272463 | Hirtshals | 1 |
| Guldsmed Charlotte Wæhrens v/Charlotte Wøhlk | 30300858 | Frederikshavn | 1 |
| GÅRDEJER JOHN SIIGER HAN | 42713252 | Støvring | 1 |
| Gården | 26977355 | Ålbæk | 1 |
| Gården Skagen | 29189498 | Ålbæk | 1 |
| HAGEN A/S | 32153828 | Frederikshavn | 1 |
| HANS A/S | 29788634 | Skive | 1 |
| HEDEBOCENTER SKAGEN A/S | 31580471 | Skagen | 1 |
| Hedegaard Systemer v/Jørgen Hedega | 14228691 | Sæby | 1 |
| Helge Smidt | 87424251 | Frederikshavn | 1 |
| HESSELLUND INVEST ApS | 25730739 | Frederikshavn | 1 |
| Hg 20 Malene Meyer v/Peter Meyer Kri | 45554759 | Bindslev | 1 |
| HG ELECTRIC A/S | 28302622 | Frederikshavn | 1 |
| Hillers Kro v/Grethe Damsgaard Hillerström | 27067697 | Sæby | 1 |
| Hjallerup Bageri Og Ejendoms- Udlejning V/ P | 10002273 | Hjallerup | 1 |
| Hjemmeplejen, Tårs | 29189382 | Tårs | 1 |
| HJ KONTORCENTER A/S | 10464196 | Frederikshavn | 1 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

## Center for arbejdsmarked

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| HJØRRING PRODUKTIONSSKOLE | 88281152 | Hjørring | 1 |
| Hobbykreativ.dk | 26509157 | Sæby | 1 |
| Hotelejerforeningen | 30142020 | Nibe | 1 |
| HØRBY MINK A/S | 28702116 | Sæby | 1 |
| Hørby ny Entreprenør Forretning v/Jens Christen | 32982050 | Sæby | 1 |
| HÅNDBOLDKLUBBEN AF 1989 (HK 89) | 13486395 | Nibe | 1 |
| Hårdesign v/ Lone Kristensen | 27742157 | Hjallerup | 1 |
| IKON A/S | 35234209 | Sæby | 1 |
| Innovasteel v/ Kærsholm | 27853722 | Østervrå | 1 |
| Intersport Frederikshavn, Peiter Sport | 32783651 | Frederikshavn | 1 |
| ITtp v/Allan Nielsen | 32186750 | Frederikshavn | 1 |
| Jack & Jones | 29308756 | Frederikshavn | 1 |
| Jannis Hudpleje v.Janni Kilde Juul Westmark | 21386235 | Frederikshavn | 1 |
| JENS CHRISTOFFERSEN A/S | 32284256 | Skagen | 1 |
| JENSENS FISKERESTAURANT SÆBY F | 16587206 | Sæby | 1 |
| JERSLEV-ØSTERVRÅ FRISKOLE | 52905818 | Østervrå | 1 |
| JERUP SKOLE | 29189498 | Jerup | 1 |
| Jerup Skolefritidsordning Søhesten | 29189498 | Jerup | 1 |
| J-GROUP SÆBY ApS | 34085765 | Sæby | 1 |
| JKINNOVATION ApS | 34692459 | Aalborg | 1 |
| JM MASKINSERVICE FREDERIKSHAVN ApS | 29410860 | Frederikshavn | 1 |
| JNCOMPUTER ApS | 33357141 | Frederikshavn | 1 |
| Jobcenter Ledighedsafdeling | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| JPS ENTREPRENØRMATERIEL V/JENS | 68534410 | Hjørring | 1 |
| JS PROPUTEC A/S | 89901510 | Hjørring | 1 |
| JYSK CATERING APS | 54117612 | Frederikshavn | 1 |
| Jysk Tæppe & Møbelrens | 33982348 | Frederikshavn | 1 |
| Jørgen Kurt Jensen | 13497346 | Vrå | 1 |
| Jørgens Spisehus | 21597090 | Skagen | 1 |
| Kaj Bundvads Fritidscenter | 26456959 | Frederikshavn | 1 |
| KAJ THOMSEN | 71711315 | Dronninglund | 1 |
| Kantinen Sæby | 29189498 | Sæby | 1 |
| Kasano v/Michael Frederiksen | 30224167 | Frederikshavn | 1 |
| KATTEGATCENTRETS DRIFTSFOND | 16278246 | Grenaa | 1 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

## Center for arbejdsmarked

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| KB METAL ApS | 10061350 | Sæby | 1 |
| Kennet Lunderskov Rasmussen | 26500249 | Dybvad | 1 |
| KILDESPRING A/S | 25935292 | Frederikshavn | 1 |
| Kirkens Korshærs Genbrug Aalbæk | 82883711 | Ålbæk | 1 |
| Kjeldgårds Gartneri v/Søren Kjeldgaard | 16837903 | Sæby | 1 |
| Kjers Kommunikation V/Hans Stokholm | 21636002 | Thyholm | 1 |
| KLITGÅRDEN FONDEN | 20214600 | Skagen | 1 |
| Knivholt Hovedgård | 33399596 | Frederikshavn | 1 |
| Koktvedparken 2 | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| Kop & Kande Frederikshavn ApS | 30609530 | Frederikshavn | 1 |
| KRAGHOLMEN 25 ApS | 28985681 | Frederikshavn | 1 |
| KR GARDINER V/KIM STIDSHOL | 21750239 | Frederikshavn | 1 |
| Kriminalforsorgen Afdelingen i Nordjylla | 53383211 | Aalborg | 1 |
| KRIMINALFORSORGEN Arresthuset i | 53383211 | Aarhus C | 1 |
| KROMA A/S | 26494893 | Skive | 1 |
| KRONEN PÅ VÆRKET AnneMarie Ba | 27544320 | Frederikshavn | 1 |
| Kræmmerhuset v/Pernille Palsbak Vernersen | 33831064 | Skagen | 1 |
| KURT SKJØLSTRUP CHRISTENSEN | 10797187 | Frederikshavn | 1 |
| Kvindekrisecentret | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| Landbrug v/Mads Brandsager Iversen | 27456057 | Dronninglund | 1 |
| LANDBØRNEHAVEN KNIVHOLT | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| Landlyst Plantecenter v/Peter Caludann Kjær | 28263775 | Hjørring | 1 |
| LANDMAND FINN ERNST MOR | 23380153 | Frederikshavn | 1 |
| LANDMAND KARSTEN VESTERGAARD | 18795205 | Tårs | 1 |
| LBB3 I/S | 31203392 | Ålbæk | 1 |
| LB TRANSPORT APS LENDUM | 21729043 | Sindal | 1 |
| LC SKAGEN ApS | 32880290 | Skagen | 1 |
| LEGE-KÆDEN FREDERIKSHAVN ApS | 26885191 | Frederikshavn | 1 |
| Lilholt v/Johnny Hansen | 19265749 | Hjørring | 1 |
| Lille Stenshede mink v/John Thomsen | 10973171 | Sæby | 1 |
| LM MASKINSTATION ApS | 34467986 | Asaa | 1 |
| Lokalsamlingen Skagen | 44225514 | Skagen | 1 |
| Lokalstøtteelement Bangsbo | 16287180 | Frederikshavn | 1 |
| LOOP FREDERIKSHAVN ApS | 32781241 | Frederikshavn | 1 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

## Center for arbejdsmarked

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| LOOP SÆBY ApS | 32552250 | Sæby | 1 |
| L. OVERGAARD CONSULT ApS | 28902433 | Frederikshavn | 1 |
| LS BYG FREDERIKSHAVN A/S | 32286097 | Frederikshavn | 1 |
| LSE Frederikshavn | 16287180 | Frederikshavn | 1 |
| L S EJENDOMME APS | 57373318 | Sæby | 1 |
| Lundegård Opformering | 83774118 | Sæby | 1 |
| Lundholm´s Auto v/Michael Lundholm | 33126751 | Tårs | 1 |
| LYNGE ApS | 32086810 | Sæby | 1 |
| LYNGSÅ TRÆLAST APS | 18186349 | Sæby | 1 |
| LÆGEHUSET I STRANDBY FINN THUE | 20997095 | Strandby | 1 |
| Lægerne Skovbrynet | 61528911 | Skagen | 1 |
| Løkken By Camping | 86749416 | Løkken | 1 |
| Madservice Køkken Skagen | 29189498 | Skagen | 1 |
| Madservice Køkken Sæby | 29189498 | Sæby | 1 |
| Mammas pizza &kebab | 34827907 | Tårs | 1 |
| Mamma's Pizza & Restaurant v/Malik Seker | 29095418 | Skagen | 1 |
| MARGUERITE ApS | 12554508 | Frederikshavn | 1 |
| Mariendal El-Teknik A/S | 15539240 | Frederikshavn | 1 |
| Maritim Historisk Forening | 28977816 | Frederikshavn | 1 |
| Maskinhallen | 27313175 | Frederikshavn | 1 |
| MA UDLEJNING ApS | 34217807 | Sæby | 1 |
| Maxi Zoo Frederikshavn | 10117224 | Frederikshavn | 1 |
| McCurdies Skagen v/Alan Stuart Elming Mc Curd | 23413752 | Skagen | 1 |
| MC GIGANTEN NORD ApS | 32475000 | Frederikshavn | 1 |
| MEKANIKER V/UFFE RICHELSE | 16046191 | Frederikshavn | 1 |
| MEKANORD A/S | 66114716 | Frederikshavn | 1 |
| Mekonomen | 30078128 | Hjørring | 1 |
| MENY KAFFE V/KIM HAVNHØJ C | 18929694 | Frederikshavn | 1 |
| Message | 10089859 | Frederikshavn | 1 |
| MGJ service | 33787081 | Sæby | 1 |
| Michelle A Guld og Sølv | 25874161 | Frederikshavn | 1 |
| Minkavler Rene Jensen | 30107802 | Østervrå | 1 |
| M L S AUTO V/MADS LETH SØR | 15544309 | Sæby | 1 |
| MM MULTISERVICE v/Mikael Andersen | 28637977 | Østervrå | 1 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

## Center for arbejdsmarked

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| MO MONTAGE ApS | 34599750 | Frederikshavn | 1 |
| MORELL ARKITEKTUR ApS | 31618371 | Aalborg | 1 |
| MP ENTREPRENØREN ApS | 27929648 | Frederikshavn | 1 |
| MR. Nørskov´s Eftf. v/Klaus Johansen | 28195885 | Frederikshavn | 1 |
| MR V/INGE PALLISGAARD RASMUSSEN & SØ | 17782843 | Sæby | 1 |
| MURERMESTER BJØRN SVENDSEN ApS | 30570936 | Frederikshavn | 1 |
| MURERMESTER JIMMY PEDERSEN HOLDING | 29806780 | Sæby | 1 |
| MURERMESTER JIMMY PEDERSEN SÆBY A | 35042857 | Sæby | 1 |
| MURERMESTER K NIKOLAJ NIELSEN | 21574449 | Frederikshavn | 1 |
| Musen v/Mette Bodilsen | 30647793 | Asaa | 1 |
| MYRUP BYG v/Ole Myrup | 33845111 | Frederikshavn | 1 |
| MØLLERS TØMRER- OG SNEDKERF | 33045301 | Sæby | 1 |
| NATURHISTORISK MUSEUM SKAGEN | 16318272 | Skagen | 1 |
| NEW SEA ApS | 32878393 | Strandby | 1 |
| Ninety-Nine v/Patrick Jensen | 33823983 | Frederikshavn | 1 |
| NK CARE ApS | 31939186 | Jerslev J | 1 |
| Nordcoach v/Helle Larsen | 26975174 | Frederikshavn | 1 |
| Nordic Management v/Martin Larsen | 33991975 | Haderslev | 1 |
| NORDIC QUALITY ApS | 34727902 | Skagen | 1 |
| NORDISK KØKKEN A/S | 33967683 | Skagen | 1 |
| NORDISK SKADES- OG MARINESERVICE Ap | 35480765 | Frederikshavn | 1 |
| Nordjydsk Massage v/Samorn Saisarang | 32187714 | Aalborg | 1 |
| NORDJYSKE BANK A/S | 30828712 | Sæby | 1 |
| NORDMARINE STRANDBY APS | 12193475 | Frederikshavn | 1 |
| NORDMARK MASKINFABRIK A/S | 26632773 | Sæby | 1 |
| NORDTEK SKAGEN A/S | 26994055 | Skagen | 1 |
| NORDTRONIC A/S | 29808708 | Sæby | 1 |
| NORDTURN MASKINFABRIK ApS | 33870752 | Dronninglund | 1 |
| Novabil A/S | 29402078 | Frederikshavn | 1 |
| Odden-Mygdal Hundecenter | 31226538 | Hjørring | 1 |
| ONLY | 27437761 | Frederikshavn | 1 |
| opfart | 27741231 | Frederikshavn | 1 |
| Opholdsstedet Firkløveren | 32045375 | Dronninglund | 1 |
| PALADS-TEATRET V/KERMITH PE | 86509717 | Frederikshavn | 1 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

## Center for arbejdsmarked

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| PARK Blomster v/Anni Dorte Jensen | 20908386 | Frederikshavn | 1 |
| PART NORD REVISION APS | 17178687 | Frederikshavn | 1 |
| P. CONRADSEN SKIBSPROVIANTERING ApS | 28861605 | Frederikshavn | 1 |
| PEDERSEN & NIELSEN AUTOMOBILI | 14854738 | Frederikshavn | 1 |
| PEITER EJENDOMSUDVIKLING ApS | 50780228 | Frederikshavn | 1 |
| PELSDYRAVLER PER HOUMANN | 63824968 | Sæby | 1 |
| PELSDYRAVL V/KARL-OVE SØN | 20205741 | Frederikshavn | 1 |
| PHOTOCARE FREDERIKSHAVN ApS | 28849257 | Frederikshavn | 1 |
| Piger på toppen v/C. R. Pasieczny Conny Rigmo | 29488622 | Skagen | 1 |
| Plan Byg Vej | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| PLEJEHJEMMET MARGRETHELUND | 29189501 | Dronninglund | 1 |
| PNP ENTREPRENØR OG AUTORISERET KL | 27036953 | Frederikshavn | 1 |
| POUL EEG CAMPING v/Hanne Isaksen &Micha | 27452426 | Skagen | 1 |
| POUL ERIK LARSEN APS | 51628519 | Skagen | 1 |
| PR-AUTO | 12634390 | Frederikshavn | 1 |
| Psykiatrisk Støttecenter Sæby | 29189498 | Sæby | 1 |
| PSYKOLOG-CENTRET ApS | 29770174 | Frederikshavn | 1 |
| Psykriatrisk Støttecenter Skagen | 29189498 | Skagen | 1 |
| PUNKT 1 / expert | 16271632 | Frederikshavn | 1 |
| Q8 BETTY HENRIKSEN ApS | 30086597 | Skagen | 1 |
| Qvick FARVEBØTTEN v/Knud Erik Qvick | 31652162 | Frederikshavn | 1 |
| RAIS A/S | 25195612 | Frederikshavn | 1 |
| RAVNSHØJ FRITIDSORDNING | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| Refina Vask og Rens v/Allan Larsen | 29569797 | Frederikshavn | 1 |
| Rene Fredborg Nielsen Nordjyskferie.com | 17104888 | Løkken | 1 |
| RESPEKT DANMARK A/S | 44622815 | Jyderup | 1 |
| Restaurant Firenze v/Hassan Hawasaziz Al-Man | 32908446 | Frederikshavn | 1 |
| Restaurant JIN LONG v/ Jianwei Jin | 26871212 | Frederikssund | 1 |
| RETTEN I HJØRRING | 21659509 | Hjørring | 1 |
| REVISIONSFIRMAET HONUM & DYG REGI | 15469838 | Sæby | 1 |
| ROBERT HANSEN A/S | 16000892 | Skagen | 1 |
| ROBLON AKTIESELSKAB Engineering | 57068515 | Sæby | 1 |
| Rosenhaven v/ Bettina Anitta Nielsen | 29339007 | Skagen | 1 |
| RØDE KORS BØRNEHAVE | 16738794 | Sæby | 1 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

## Center for arbejdsmarked

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| SALON HÅRMIX V/LENE CHRISTENSEN | 21822779 | Sæby | 1 |
| Salon Image v/Cæcilie K Jensen | 32418317 | Dybvad | 1 |
| SECURITAS A/S | 88663217 | Aalborg | 1 |
| Seeds Frederikshavn v/Per René Bak | 29726094 | Frederikshavn | 1 |
| Semler Retail Aalborg | 27268188 | Aalborg | 1 |
| SE PACKING SYSTEM A/S | 70645718 | Skagen | 1 |
| SFO Dybvad skole | 29189498 | Dybvad | 1 |
| SG SKAGEN ApS | 32319440 | Skagen | 1 |
| SHIP INN ApS | 29445435 | Frederikshavn | 1 |
| SIKRING NORD A/S | 30071840 | Sæby | 1 |
| SINDAL-HALLERNE | 25752511 | Sindal | 1 |
| SKAGEN BADMINTONKLUB | 15844418 | Skagen | 1 |
| Skagen Cykelværksted V/Kim Dan Thom | 16828440 | Skagen | 1 |
| Skagen Forbrænding | 30179358 | Skagen | 1 |
| SKAGEN IDRÆTS KLUB | 15846917 | Skagen | 1 |
| SKAGEN KIRKEGÅRD OG MENIGHEDSRÅD K | 41012528 | Skagen | 1 |
| Skagen Kleinsmedie & Udlejning v/Jesper Scl | 17598848 | Skagen | 1 |
| Skagen Kultur- og Fritidscenter | 40750118 | Skagen | 1 |
| SKAGEN NY ANLÆG A/S | 20059303 | Skagen | 1 |
| SKAGEN NY GLAS APS | 19275299 | Skagen | 1 |
| Skagen Ostehus | 26606594 | Skagen | 1 |
| Skagen Pizza & Restaurant | 29095418 | Skagen | 1 |
| SKAGENS MUSEUM | 15865628 | Skagen | 1 |
| SKAGEN TRAWLSKOVLE V/BJØRN L | 17318586 | Skagen | 1 |
| Skagen VVS A/S | 10035066 | Skagen | 1 |
| SKAWBOWLING I/S | 33944187 | Skagen | 1 |
| SKIVEREN SUPER | 17335790 | Ålbæk | 1 |
| Skolefritidsordning Kernehuset | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| SKOVBØRNEHAVEN | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| SKOÆSKEN SKAGEN APS | 16092649 | Skagen | 1 |
| SLAGTER ENGEN ApS | 33260776 | Sæby | 1 |
| Smedearbejde udføres v/Kenneth Bang Pederse | 33412894 | Dronninglund | 1 |
| Smede & Maskinværkstedet | 14794190 | Frederikshavn | 1 |
| SNEDKERMESTER LEIF MADSEN | 49284810 | Dybvad | 1 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

## Center for arbejdsmarked

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| snerlen | 25854497 | Frederikshavn | 1 |
| SOESTJERNEN ApS | 32152759 | Strandby | 1 |
| SPARTACUS, SKAGEN ApS | 35253149 | Skagen | 1 |
| SPAR TORVET ApS | 31172047 | Sæby | 1 |
| SPAR-ÅLBÆK A/S | 27418503 | Ålbæk | 1 |
| Specialtilbud Koktvedparken | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| SPORT MASTER Frederikshavn | 34479526 | Frederikshavn | 1 |
| SPORTSRIDEKLUBBEN LERBÆK | 13812748 | Frederikshavn | 1 |
| SPORTV ApS | 34468281 | Frederikshavn | 1 |
| Sprogskolen | 58101311 | Frederikshavn | 1 |
| Stadsarkiv | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| Statoil Fuel & Retail A/S | 28142412 | Frederikshavn | 1 |
| STENHØJ DYRLÆGER ApS | 14713239 | Frederikshavn | 1 |
| STENSNÆSSKOLENS SKOLEFRITI | 29189498 | Sæby | 1 |
| STRANDBAREN SKAGEN ApS | 34593620 | Skagen | 1 |
| strandby bageri | 30621670 | Strandby | 1 |
| STRANDBY BRUGSFORENING AMBA | 61878114 | Strandby | 1 |
| Strandby Børnehave | 29189498 | Strandby | 1 |
| STRANDBY EL-TEKNIK A/S | 12265077 | Strandby | 1 |
| Strandby Net A/S | 11806996 | Strandby | 1 |
| Strandby Rideklub | 33724977 | Strandby | 1 |
| STRANDHAVE VÆRKTØJ V/B STRAN | 60632316 | Frederikshavn | 1 |
| STREETAMMO ApS | 31583489 | Aalborg | 1 |
| SVENDBORG ARCHITECTS ApS | 30238648 | København K | 1 |
| SVEND AAGE CHRISTIANSEN, HELLUM A/S | 57104511 | Østervrå | 1 |
| SVEND AAGE CHRISTIANSEN, JERSLEV A/S | 13170541 | Østervrå | 1 |
| Sæby Autodele v/Tommy Nielsen | 29728283 | Sæby | 1 |
| SÆBY AUTOOPRETNING OG LAKERING A/S | 14123792 | Sæby | 1 |
| Sæby Autoværksted | 16470279 | Sæby | 1 |
| Sæby Bilpleje og Autovask | 29113009 | Sæby | 1 |
| Sæby Bowlingcenter v/Hong Thanh Duong | 29088195 | Sæby | 1 |
| SÆBY FRITIDS- OG UNGDOMSKLUB | 29189498 | Sæby | 1 |
| SÆBYG A/S | 29139121 | Sæby | 1 |
| Sæby Nærkøb | 26886252 | Sæby | 1 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

## Center for arbejdsmarked

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| Sæby Produkthandel v/Preben Grave Madsen | 33173792 | Sæby | 1 |
| SÆBY & RØRHOLT KLOAKSERVICE ApS | 21194344 | Sæby | 1 |
| SØRIG MASKINSTATION V/HANS JØF | 12787103 | Bindslev | 1 |
| Søværnets Operative Logistiske Støttecenter, Fr | 16287180 | Frederikshavn | 1 |
| Tage Madsen & Søn Dennis Bagh Madsen | 34651086 | Skagen | 1 |
| TANKEGANG A/S | 21888400 | Frederikshavn | 1 |
| TDC A/S | 14773908 | Frederikshavn | 1 |
| TDC A/S | 14773908 | Aalborg | 1 |
| TEAM HELLEDIE ApS | 32085296 | Østervrå | 1 |
| Teknik og Miljø | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| Thompsens Stenhuggeri v/Tommy Allan | 26181372 | Hjørring | 1 |
| TOLNE EFTERSKOLE | 75807112 | Sindal | 1 |
| TOPEVENT ApS | 33971222 | Frederikshavn | 1 |
| Tops Sæby | 19637786 | Sæby | 1 |
| Top Ti Auto | 75962819 | Østervrå | 1 |
| Torben ørskov & co. A/S | 58803316 | Espergærde | 1 |
| Tordenskjoldskroen v/Jette Yvonne Rer | 26261996 | Frederikshavn | 1 |
| TRADEVEND NORD ApS | 33644663 | Frederikshavn | 1 |
| TRANSFER V/JACOB MYRHØJ OG SUSAN | 19082490 | Frederikshavn | 1 |
| Træningscenter Frederikshavn | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| Tømrerfirma Rasmus Olesen | 29263078 | Frederikshavn | 1 |
| Tømrermester Michael Kjær Jensen | 28925565 | Østervrå | 1 |
| TØMRERSJAKKET CLAUS SØRENSEN ApS | 31616034 | Storvorde | 1 |
| Tømrer- & Snedkermester Finn A. Christensen A | 27207421 | Frederikshavn | 1 |
| Tårs Bageri v/Knud Erik Nygren Ha | 26805570 | Tårs | 1 |
| Tårs Slagtehus v/Anders Muhlig | 25919106 | Tårs | 1 |
| UDGIVERSELSKABET ApS | 30817664 | København K | 1 |
| Udvikling og Erhvervssekretariat | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| Vendelbocentret | 29189382 | Sindal | 1 |
| VENDSYSSEL HÅNDBOLD F.M.B.A. | 34054851 | Frederikshavn | 1 |
| VENDSYSSEL LOFTS- OG HULMURSI | 29810079 | Jerslev J | 1 |
| VENDSYSSEL TRAILER SERVICE A/S | 14437002 | Nørresundby | 1 |
| Vero Moda | 27437761 | Skagen | 1 |
| VEST EVENT.DK ApS | 30530977 | Løkken | 1 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

## Center for arbejdsmarked

| Virksomhedens navn | Virksomhedens CVR | By | Antal personer |
|---|---|---|---|
| Virksomhedsservice | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| VIVA STILLADS A/S | 29216622 | Frederikshavn | 1 |
| VIWELL ApS | 31784123 | Sæby | 1 |
| VM KAROSSERI ApS | 33863241 | Sæby | 1 |
| Voerså Tømrerservice/v Brian Mølgaard | 28918755 | Sæby | 1 |
| Vuggestuen Storkereden | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| Værksteds Service / Jysk Varme Service v/Jes F | 25206622 | Brønderslev | 1 |
| Værktøjssalget | 19265749 | Brønderslev | 1 |
| WERNER LARSSON FISKEEKSPORT A/S | 12803192 | Skagen | 1 |
| Zappa & Mozart v/Dorte Hardis Larse | 19538036 | Skagen | 1 |
| Zoey v/Gitte Højholt | 34567190 | Frederikshavn | 1 |
| Ældre Afdeling C.S.Møllersvej | 29189498 | Skagen | 1 |
| Ældre Lindevej | 29189498 | Skagen | 1 |
| Ældre Skagen 1 | 29189498 | Skagen | 1 |
| Ældre Skagen Aktivitetscenter | 29189498 | Skagen | 1 |
| Ældre Strandby/Aalbæk | 29189498 | Strandby | 1 |
| Ældre Søparken 1 | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| Ældre Team Sygepleje | 29189498 | Frederikshavn | 1 |
| ØENS FRAGTRUTE FREDERIKSHAVN ApS | 31374243 | Læsø | 1 |
| Østervrå Hallens Cafeteria v/ Østervrå Idrætsfore | 12817517 | Østervrå | 1 |
| Østervrå Idræts- og Kulturcenter | 35922717 | Østervrå | 1 |
| AALBORG ANLÆGSGARTNERI ApS | 32098363 | Aalborg | 1 |
| AALBORG RAMMEGALLERI V/CLAUS | 16121797 | Aalborg | 1 |
| Aalborg Universitet, Det Teknisk-Naturvidenskab | 29102384 | Aalborg Øst | 1 |
| Ålbæk Autoværksted v/Jan Berg | 28377622 | Ålbæk | 1 |
| Ålbæk Børnehave | 26969271 | Ålbæk | 1 |
| AALBÆK SYCENTER V/INGA DORTHEA NIE | 17745298 | Ålbæk | 1 |
| | | Sum: | 1.893 |

**Bilag: 10.1. Opfølgning på virksomhedsrettede aktiviteter 2013 til og med oktober..pdf**

**Udvalg:** Det Lokale Beskæftigelsesråd
**Mødedato:** 04. december 2013 - Kl. 15:00

**Adgang:** Åben
**Bilagsnr:** 172801/13

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

# Center for Arbejdsmarked

**Opdateret den 15-11-2013**

## Status på antal ledige i virksomhedsaktiving

| | 2012 NOV | 2012 DEC | 2013 JAN | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 APR | 2013 MAJ | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AUG | 2013 SEP | 2013 OKT |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Ansættelse med løntilskud** | 261 | 244 | 227 | 212 | 184 | 207 | 204 | 204 | 196 | 187 | 208 | 217 |
| **Ansættelse med løntilskud - Førtidspensionister** | 86 | 82 | 82 | 84 | 83 | 84 | 86 | 88 | 89 | 92 | 92 | 92 |
| **Ansættelse med løntilskud - over 55 år (LAB §67a og INL §24b)** | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | | | | | | | |
| **Virksomhedspraktik (LAB §42 og INL §23b, §24f)** | 432 | 373 | 355 | 386 | 420 | 452 | 494 | 492 | 394 | 423 | 519 | 479 |
| **Voksenelev (LAB §98c)** | 63 | 65 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 62 | 61 | 63 | 62 | 68 |
| Sum: | 845 | 767 | 729 | 748 | 752 | 807 | 848 | 846 | 740 | 765 | 881 | 856 |

Specifikation af "Ansættelse med løntilskud"

| | 2012 NOV | 2012 DEC | 2013 JAN | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 APR | 2013 MAJ | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AUG | 2013 SEP | 2013 OKT |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Foreninger, organisationer og andre selvejende institutioner** | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | | 1 |
| **Kommunal arbejdsplads** | 200 | 185 | 172 | 150 | 135 | 158 | 154 | 157 | 140 | 134 | 156 | 163 |
| **Privat arbejdsplads** | 51 | 50 | 45 | 48 | 34 | 35 | 36 | 37 | 45 | 43 | 44 | 42 |
| **Regional arbejdsplads** | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 6 | 5 | 6 | 7 |
| **Statslig arbejdsplads** | 6 | 6 | 5 | 8 | 7 | 8 | 7 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| Sum: | 261 | 244 | 227 | 212 | 184 | 207 | 204 | 204 | 196 | 187 | 208 | 217 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

# Center for Arbejdsmarked

**Opdateret den 15-11-2013**

## Status på antal ledige i virksomhedsaktiving

| | | NOV | DEC | JAN | FEB | MAR | APR | MAJ | JUN | JUL | AUG | SEP | OKT |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Løntilskud | Ingen ydelse | 1 | 1 | | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | | | |
| | LAB 2.10 Selvforsørgende | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| | LAB 2.1 Forsikret ledig | 199 | 188 | 171 | 157 | 129 | 149 | 144 | 137 | 131 | 127 | 139 | 138 |
| | LAB 2.2 Kontanthjælp | 35 | 31 | 31 | 34 | 38 | 43 | 44 | 49 | 48 | 44 | 46 | 58 |
| | LAB 2.3 Kontanthjælp | 17 | 17 | 13 | 13 | 11 | 11 | 12 | 12 | 12 | 11 | 13 | 12 |
| | LAB 2.4 Revalidend | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| | LAB 2.5 Sygedagpengemodtager | 9 | 7 | 8 | 6 | 2 | | | 2 | 1 | 1 | 6 | 5 |
| | LAB 2.6 Førtidspensionist | 85 | 81 | 81 | 81 | 81 | 83 | 85 | 86 | 88 | 92 | 92 | 91 |
| | LAB 2.7 Fleksjobberettiget | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | Person omfattet af Integrationsloven | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | 1 |
| Løntilskud | Sum: | 350 | 329 | 310 | 298 | 268 | 291 | 290 | 292 | 285 | 279 | 300 | 309 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Virksomhedspraktik | Ingen ydelse | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 6 | 5 | 3 | 5 | 5 | 6 | 5 |
| | LAB 2.10 Selvforsørgende | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| | LAB 2.1 Forsikret ledig | 129 | 98 | 87 | 97 | 104 | 107 | 112 | 114 | 65 | 82 | 142 | 104 |
| | LAB 2.2 Kontanthjælp | 22 | 25 | 27 | 36 | 37 | 36 | 37 | 42 | 21 | 32 | 66 | 66 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

# Center for Arbejdsmarked

| | | NOV | DEC | JAN | FEB | MAR | APR | MAJ | JUN | JUL | AUG | SEP | OKT |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Virksomhedspraktik | LAB 2.3 Kontanthjælp | 123 | 107 | 109 | 119 | 114 | 121 | 121 | 118 | 104 | 107 | 102 | 101 |
| | LAB 2.4 Revalidend | 42 | 42 | 48 | 46 | 68 | 91 | 116 | 127 | 126 | 129 | 129 | 123 |
| | LAB 2.5 Sygedagpengemodtager | 64 | 48 | 50 | 56 | 55 | 40 | 34 | 29 | 31 | 35 | 36 | 44 |
| | LAB 2.6 Førtidspensionist | | | | | | | | | 3 | 2 | | |
| | LAB 2.7 Fleksjobberettiget | 35 | 32 | 17 | 18 | 31 | 41 | 59 | 48 | 33 | 26 | 32 | 29 |
| | Person omfattet af Integrationsloven | 12 | 15 | 12 | 9 | 6 | 8 | 8 | 9 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| Virksomhedspraktik | Sum: | 432 | 373 | 355 | 386 | 420 | 452 | 494 | 492 | 394 | 423 | 519 | 479 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Voksenelev | Ingen ydelse | 50 | 52 | 51 | 50 | 50 | 50 | 51 | 49 | 49 | 52 | 51 | 57 |
| | LAB 2.1 Forsikret ledig | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 | 10 | 10 | 9 | 9 | 7 | 6 |
| | LAB 2.2 Kontanthjælp | | | | | | | | | | | 2 | 2 |
| | LAB 2.3 Kontanthjælp | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | |
| | LAB 2.4 Revalidend | | | | | | | | | | | | 1 |
| | LAB 2.5 Sygedagpengemodtager | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | Person omfattet af Integrationsloven | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Voksenelev | Sum: | 63 | 65 | 64 | 64 | 64 | 64 | 64 | 62 | 61 | 63 | 62 | 68 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Sum: | | 845 | 767 | 729 | 748 | 752 | 807 | 848 | 846 | 740 | 765 | 881 | 856 |

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

# Center for Arbejdsmarked

**Opdateret den 15-11-2013**

## Antal personer der er ansat som jobrotationsvikarer

| | 2012 NOV | 2012 DEC | 2013 JAN | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 APR | 2013 MAJ | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AUG | 2013 SEP | 2013 OKT |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ingen ydelse | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 9 | 18 | 24 | 25 | 24 |
| LAB 2.10 Selvforsørgende | | | | | | | | | | 1 | 1 | 1 |
| LAB 2.1 Forsikret ledig | 84 | 87 | 96 | 99 | 102 | 116 | 134 | 153 | 156 | 182 | 168 | 174 |
| LAB 2.2 Kontanthjælp | 2 | 1 | | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | | | |
| LAB 2.3 Kontanthjælp | | | | | | | | | | 2 | 2 | |
| LAB 2.5 Sygedagpengemodtager | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 6 | 7 | 9 | 10 | 11 | 7 | 7 |
| Sum: | 91 | 93 | 102 | 106 | 111 | 128 | 147 | 172 | 186 | 220 | 203 | 206 |

## Antal jobrotationsvikarer fordelt på arbejdssted

| | 2012 NOV | 2012 DEC | 2013 JAN | 2013 FEB | 2013 MAR | 2013 APR | 2013 MAJ | 2013 JUN | 2013 JUL | 2013 AUG | 2013 SEP | 2013 OKT |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Foreninger, organisationer og a | | | | | | | | | | | 1 | 1 |
| Kommunal arbejdsplads | 73 | 72 | 73 | 72 | 76 | 82 | 85 | 94 | 96 | 114 | 88 | 88 |
| Privat arbejdsplads | 17 | 20 | 29 | 34 | 35 | 46 | 61 | 77 | 89 | 104 | 112 | 115 |
| Regional arbejdsplads | | | | | | | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| Statslig arbejdsplads | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| Sum: | 91 | 93 | 102 | 106 | 111 | 128 | 147 | 172 | 186 | 220 | 203 | 206 |