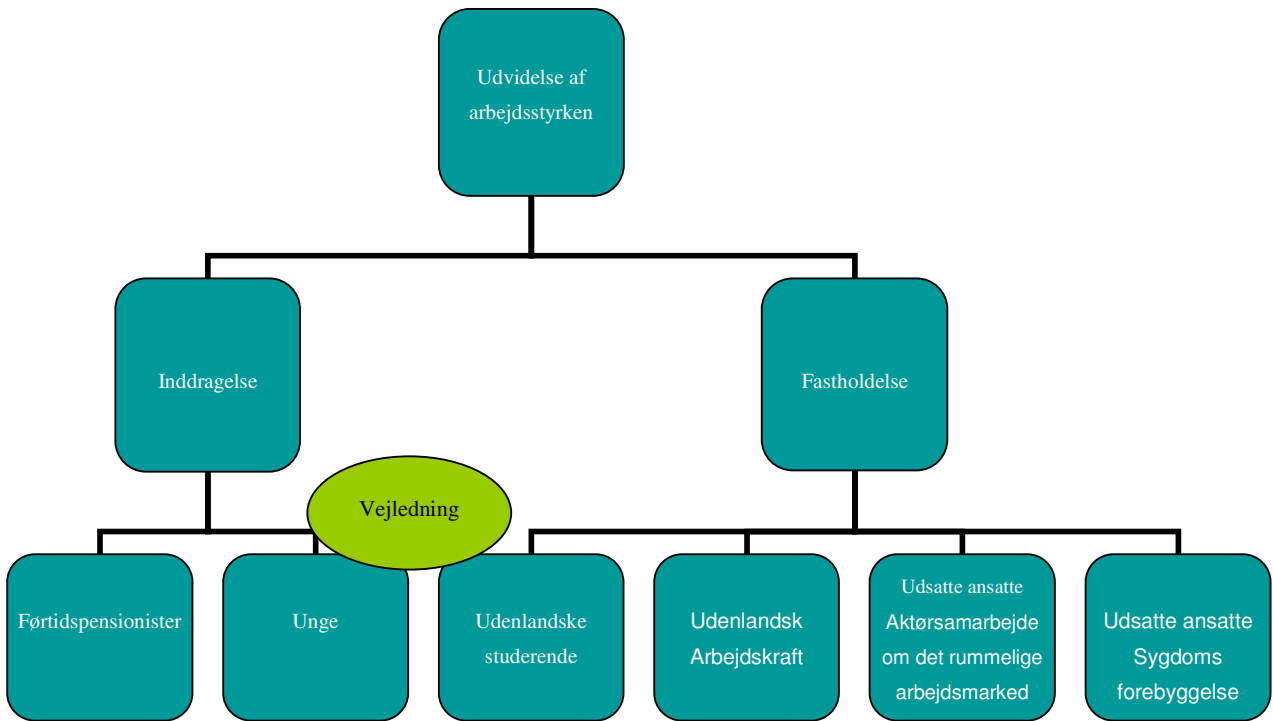


**UDKAST:**  
**Programbeskrivelse for en regional udvidelse af arbejdsstyrken.**



## **1. Formål, mål og indsatsområder i programmet JOBmidt**

### **Indledning**

En nødvendig forudsætning for vækst og erhvervsudvikling er, at den fornødne arbejdskraft med de fornødne kvalifikationer er til stede i det fornødne omfang

Arbejdsmarkedet i Midtjylland er kendetegnet ved stigende beskæftigelse, faldende ledighed og et demografisk betinget fald i arbejdsstyrken, - forhold der betyder, at der rundt omkring i regionen opstår arbejdskraftmangel.

Hvis virksomhederne fremover skal have den arbejdskraft, de har brug for, og fortsat vækst og erhvervsudvikling skal sikres, er det nødvendigt at få flere af de personer, der i dag står uden for arbejdsstyrken ind på arbejdsmarkedet. Samtidig er det afgørende, at der ydes en særlig indsats for at bremse tilgangen til grupper uden for arbejdsstyrken. Endelig er det vigtigt at inddrage og fastholde den udenlandske arbejdskraft, der kommer til regionen i disse år.

En udvidelse af arbejdsstyrken er med andre ord afgørende for fortsat vækst og innovation i regionens virksomheder og således en væsentlig del af Vækstforums erhvervspolitiske fundament. Med dette for øje er nedenstående udkast til program for udvidelse af arbejdsstyrken, JOBmidt, udarbejdet.

### **Formål**

Formålet med programmet JOBmidt er, at udvide arbejdsstyrken i Region Midtjylland for således at styrke betingelserne for vækst, innovation og velfærd.

### **Mål**

Målene med programmet JOBmidt er:

- Fastholdelse - at fastholde beskæftigede i arbejdsstyrken
- Inddragelse - at inddrage borgere, der pt. står uden for arbejdsstyrken

### **Indsatsområder**

*Indsatsområder vedrørende fastholdelse:*

- Modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft
- Fastholdelse af udenlandske studerende
- Fastholdelse af udsatte ansatte – netværksinitiativ med fokus på forebyggelse, fastholdelse og integration for aktører engageret i det rummelige arbejdsmarked
- Fastholdelse af udsatte ansatte – sygdomsforebyggelse

*Indsatsområder vedrørende inddragelse:*

- Forsøg med inddragelse af førtidspensionister i arbejdsstyrken
- Initiativer til inddragelse af udsatte unge i arbejdsstyrken

### **Middel**

Der er selvsagt flere midler til at sikre fastholdelse og inddragelse i arbejdsstyrken, heraf nogle kendte og nogle, der netop skal afklares ved de indsatser, der sættes i værk. Men uanset målgruppe og uafhængigt af målet med indsatsen så er en omfattende, velkvalificeret og målrettet vejledningsindsats afgørende.

JOBmidt har derfor særlig fokus på kvalitet i vejledningsindsatsen som middel til udvidelse af arbejdsstyrken

JOBmidt omfatter initiativerne 4.1, 4.2 og 4.6 i Vækstforums handlingsplan "Fornyelse og Vækst i en international vækstregion".

## 2 Baggrunden for JOBmidt

### 2. 1 Baggrund for JOBmidt – Statistik<sup>1</sup>

#### Rekrutteringsproblemer – mangel på arbejdskraft

Udviklingen på arbejdsmarkedet i Midtjylland har været meget positiv i de seneste år med stigende beskæftigelse og faldende ledighed. På bare et år – nemlig 2006 - er der kommet næsten 20.000 nye arbejdspladser i Region Midtjylland. Det er en stigning på 3,2 %, hvilket betyder, at Region Midtjylland er den region i landet, der har den største vækst i antallet af nye job. De nye job i den midtjyske region er skabt rundt om i hele regionen. Således er væksten i Vestjylland den samme som i Østjylland, nemlig 3,2 pct. Antalmæssigt svarer det til 12.600 nye job i det østlige Jylland og 7.200 i Vestjylland. Det viser tal fra Danmarks Statistik.

#### Fakta Ledighedstal

år/mdr.	antal
2005/10	29.551
2007/10	12.795
2008/2	10.923

Ledigheden i Region Midtjylland er halveret fra oktober 2005 til oktober 2007. Hvor ledigheden var 29.551 i oktober 2005 var den på 12.795 i oktober 2007. Primo 2008 er ledigheden i Region Midtjylland under 2,0 % af arbejdsstyrken.

Ledighedsniveauet forventes uændret lavt i 2008. I f.h.t. 2009 er der større usikkerhed om udviklingen. Dog medfører den demografiske udvikling et stadig større pres på arbejdsmarkedet, hvilket bidrager til at holde ledigheden på et lavt niveau også på flere års sigt.

Den gunstige situation på arbejdsmarkedet har medført, at mange virksomheder oplever problemer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft. Mangel på arbejdskraft er derfor en af de væsentligste udfordringer på arbejdsmarkedet – især inden for bygge- og anlæg, jern- og metalindustrien og serviceerhvervene. Samlet set er der registreret næsten 13.500 ubesatte stillinger i Midtjylland i en periode på 2 måneder i 2007, svarende til ca. 2,2 % af beskæftigelsen i Midtjylland.

Geografisk er arbejdskraftmanglen udbredt over hele regionen. 64 % af manglen er registreret i Østjylland mod 36 % i Vestjylland, hvilket svarer til fordelingen af den samlede beskæftigelse i Midtjylland.

I de kommende år forventes fortsat høj efterspørgsel efter arbejdskraft og dermed fortsatte rekrutteringsproblemer inden for en bred vifte af brancher og erhvervsområder.

#### Befolkningsudviklingen

Befolkningstallet ventes at stige lidt i Region Midtjylland de kommende 10 år.

Befolkningsudviklingen er imidlertid skævt fordelt på alder og geografi. Der bliver således færre i aldersgruppen 0-16 år, der ventes en begrænset vækst på 1,1 % i aldersgruppen 16 – 66 årige og en stor vækst på 35 % i aldersgruppen over 67 år<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Analyserapport 2007 Beskæftigelsesregion Midtjylland januar 2008

<sup>2</sup> Arbejdsmarkedet i Midtjylland – Udfordringer og resultater 1. kvartal 2007, Beskæftigelsesregion Midtjylland

**Fakta  
antal 16-66 årige (2007 – 2017)**

Øst	3.1 % - 16.720 personer
Vest	-2.4 % - 6.737 personer
Samlet	1.2 % - 9.980 personer

Samlet set forventes antallet af personer i den erhvervsaktive alder i Region Midtjylland at stige med 1,2 %, svarende til 9.980 personer i de kommende 10 år. Denne stigning dækker dog over store regionale forskelle. I Vestjylland ventes antallet af 16-66-årige således at falde med 2,4 %, svarende til 6.737 personer, mens antallet af 16-66-årige forventes at stige med 3,1 % i Østjylland, svarende til en stigning på 16.720 personer.

### **Arbejdsstyrken**

Fra 2007 til 2017 forventes en nærmest uændret – om end svagt faldende - arbejdsstyrke i Midtjylland, medens der kan forventes større fald i arbejdsstyrken på 15-20 års sigt.

Der forventes store geografiske forskelle i udviklingen i arbejdsstyrken i regionen. I Vestjylland forventes arbejdsstyrken at falde med ca. 8.800 på 10 års sigt (-4,1 %), mens arbejdsstyrken forventes at stige med 8.300 i Østjylland (2 %).

Stigningen i arbejdsstyrken i Østjylland er imidlertid så behersket, at den kun dækker virksomhedernes nuværende behov for arbejdskraft. Der er ikke plads til vækst.

### **Den demografiske udvikling**

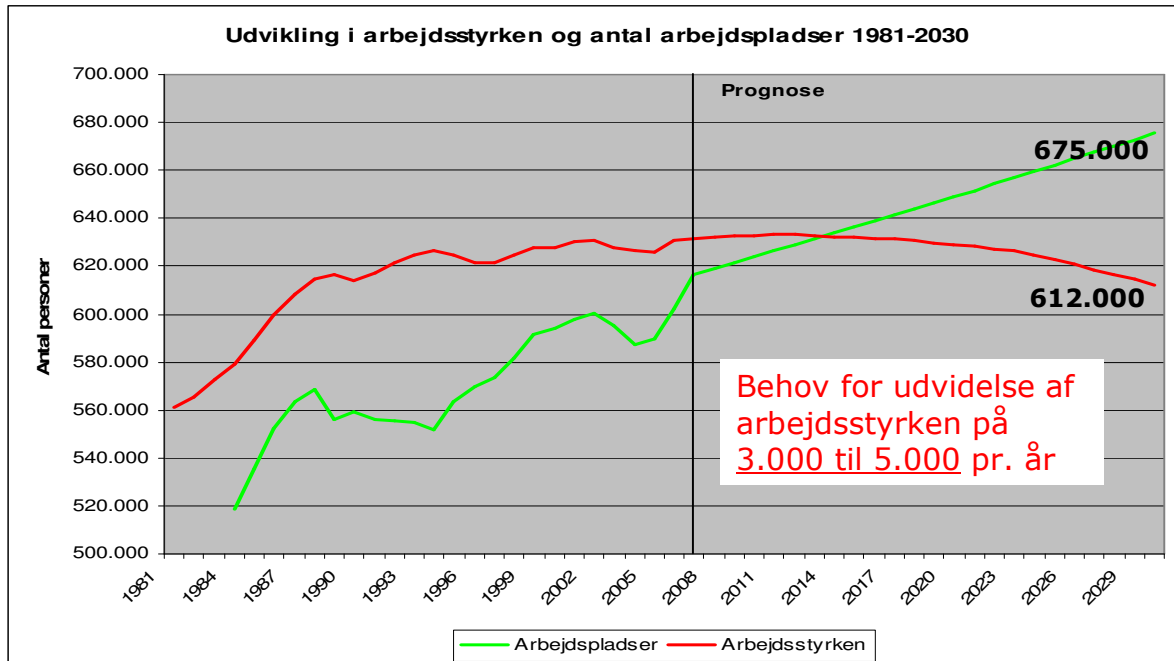
De rekrutteringsproblemer som virksomhederne i Region Midtjylland har oplevet de seneste år, må ventes at tage til i årene, der kommer. Det skyldes dels den demografiske udvikling og dels det stigende kvalifikationsbehov på arbejdsmarkedet. Der må således fortsat forventes udbredt mangel på arbejdskraft selv i en situation med faldende efterspørgsel.

Udbudssiden på arbejdsmarkedet har udviklet sig gunstigt i de seneste 2 år, og arbejdsstyrken er steget, dels fordi den stigende efterspørgsel efter arbejdskraft har trukket flere ud på arbejdsmarkedet, som tidligere har stået uden for arbejdsstyrken, og dels fordi virksomhederne i stigende grad ansætter udenlandsk arbejdskraft.

På længere sigt er det imidlertid utvivlsomt, at den demografiske udvikling – med flere ældre og færre unge – vil medføre fald i arbejdsstyrken.

Beskæftigelsesregionens prognoser viser, at der er behov for at skabe en tilgang til arbejdsstyrken på ca. 3.000 til 5.000 personer pr. år for at dække den forventede efterspørgsel på arbejdskraft.

Figuren nedenfor viser, at antallet af arbejdspladser vil overstige arbejdsstyrken allerede om ganske få år, og at manglen på arbejdskraft vil vise sig at blive endog særdeles seriøs.



### Udvidelse af arbejdsstyrken nødvendig for fortsat vækst

Hovedudfordringen for såvel erhvervs- som beskæftigelsespolitikken er derfor at skaffe den kvalificerede arbejdskraft, der kan sikre virksomhederne fortsat vækst.

Hovedudfordringen kan kun løses ved at øge udbuddet af arbejdskraft.

Udvidelse af arbejdsstyrken er derfor et centralt mål for den beskæftigelses- og erhvervspolitiske indsats i Region Midtjylland og en forudsætning for, at Vækstforum kan realisere sine mål om udvikling og vækst.

Det er derfor afgørende, at den erhvervspolitiske indsats, der iværksættes i regi af Vækstforum, supplerer den beskæftigelsespolitiske indsats.

### 2.2 Baggrund for JOBmidt – andre aktører og opgaver – Beskæftigelsessystemet

Hovedaktørerne i det beskæftigelsespolitiske system er de fire beskæftigelsesregioner og de 91 jobcentre med de dertilhørende regionale og lokale beskæftigelsesråd.

Beskæftigelsesregionerne skal overvåge og analysere udviklingen på arbejdsmarkedet og medvirke til at sikre resultater og effekter af beskæftigelsesindsatsen. De skal stille viden til rådighed for de ansvarlige for beskæftigelsesindsatsen og andre relevante interessenter på arbejdsmarkedet, ligesom de skal koordinere uddannelses- og erhvervsvejledningen. Endelig skal Beskæftigelsesregionerne overvåge og tilvejebringe dokumentation for resultater og effekter af beskæftigelsesindsatsen i jobcentrene, herunder dokumentation for eventuelle resultatproblemer i jobcentrene.

Jobcentrene er omdrejningspunktet i den beskæftigelsespolitiske indsats. De skal sikre en sammenhængende indsats over for borgere og virksomheder. Målet med beskæftigelsesindsatsen er, at ledige hurtigst muligt kommer i beskæftigelse, at

virksomhederne får den arbejdskraft, de efterspørger, at sygemeldte kan vende tilbage til jobbet, så hurtigt som muligt, at der er rummelighed på arbejdsmarkedet, og at fremtidens velfærd sikres – med den størst mulige arbejdsstyrke og et effektivt arbejdsudbud.

Jobcentrenes indsats omfatter som sådan alle ledige uanset forsørgelsesgrundlag samt sygemeldte. Der er imidlertid tale om en meget lovreguleret indsats målrettet ledige. Jobcentrenes indsats omfatter således ikke som udgangspunkt beskæftigede eller udsatte ansatte med risiko for udstødning fra arbejdsmarkedet, og mulighederne for at iværksætte lokale og regionale forsøgs- og udviklingsaktiviteter er forholdsvis begrænsede.

### **Vækstforums bidrag til den beskæftigelsespolitiske dagsorden**

Vækstforum kan supplere den beskæftigelsespolitiske dagsorden ved at fokusere på beskæftigede, iværksætte regionale forsøgs- og udviklingsinitiativer til udvidelse af arbejdsstyrken og ved at bidrage til samarbejde mellem erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsespolitiske aktører i regionen. Vækstforum kan med andre ord bidrage til udvidelsen af arbejdsstyrken ved at medvirke til at:

- Fastholde beskæftigede i arbejdsstyrken
- Inddrage grupper af borgere, der pt. står uden for arbejdsstyrken

Programmet JOBmidt skal derfor supplere den beskæftigelsespolitiske dagsorden med en indsats for at fastholde beskæftigede samt en indsats for at inddrage grupper uden for arbejdsstyrken. Der er som anført indledningsvist tale om følgende indsatsområder:

#### *Indsatsområder vedrørende fastholdelse:*

1. Modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft
2. Fastholdelse af udenlandske studerende
3. Fastholdelse af udsatte ansatte – netværksinitiativ med fokus på forebyggelse, fastholdelse og integration for aktører engageret i det rummelige arbejdsmarked
4. Fastholdelse af udsatte ansatte - sygdomsforebyggelse

#### *Indsatsområder vedrørende inddragelse:*

5. Forsøg med inddragelse af førtidspensionister i arbejdsstyrken
6. Initiativer til inddragelse af udsatte unge i arbejdsstyrken

Der er endvidere tale om et indsatsområde med fokus på kvalitet i vejledningen.

Indsatsområderne beskrives nærmere i det følgende.

## **Indsatsområde 1 Modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft**

### **Indledning**

Ledigheden har været rekordlav de seneste år og efterspørgslen på arbejdskraft stor. Det har medført mangel på arbejdskraft inden for mange brancher. Manglen kan illustreres ved, at der i en periode på 2 måneder i 2007 var næsten 13.500 ubesatte stillinger i Midtjylland, svarende til 2,2 % af beskæftigelsen i regionen.

Antallet af arbejdspladser er steget meget de seneste år. En fremskrivning af antallet af arbejdspladser med en stigningstakt svarende til den, der har været kendt de senest 20 år, viser, at der er behov for en ekstraordinær tilgang til arbejdsstyrken i Region Midtjylland på mellem 3.000 og 5.000 om året.

Der er pt. 183.160 personer i den erhvervsaktive alder uden for arbejdsstyrken i Region Midtjylland, svarende til 22,5 % af befolkningen i den erhvervsaktive alder<sup>3</sup>

Der er således et potentiale til udvidelse af arbejdsstyrken, men selvom potentialet er stort, er det næppe tilstrækkeligt til at dække virksomhedernes behov for arbejdskraft. Det vidner de senest års stigninger i antallet af meddelte arbejds- og opholdstilladelser om. Det må forventes, at virksomhederne også fremover vil søge at dække en del af deres efterspørgsel på kvalificeret arbejdskraft med arbejdskraft fra udlandet.

Det er imidlertid dyrt at rekruttere udenlandsk arbejdskraft, og mange virksomheder investerer mange ressourcer i at skaffe kvalificeret arbejdskraft. Derfor er det også vigtigt, at de udenlandske arbejdstagere og deres familier modtages og integreres godt.

Der er imidlertid forhold, der gør modtagelsen og fastholdelsen af den udenlandske arbejdskraft vanskelig. Det gælder således ikke mindst det danske skattesystem og leveomkostningerne, men også de mange regler og myndigheder, den udenlandske arbejdstager skal forholde sig til, når han eller hun søger arbejde i Danmark. Kontakten til de offentlige myndigheder besværliggøres af sprogbarrierer og komplicerede regelsæt. Hertil kommer vanskeligheder med at tilegne sig en bolig samt kulturelt betingede problematikker, der fordrer samarbejde mellem mange aktører, hvis der skal blive tale om en varig og succesfuld integration.

For at sikre regionens virksomheder adgang til kvalificeret arbejdskraft og dermed vækst og velfærd i Region Midtjylland omfatter programmet JOBmidt en indsats til modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft. Der er følgende mål og indsatsområder.

### **Mål**

- at lette virksomhedernes modtagelse og integration af udenlandsk arbejdskraft
- at understøtte og udvikle den offentlige modtagelse og integration af den udenlandske arbejdskraft i lokalsamfundet

### **Indsats**

*I forhold til virksomhederne og den udenlandske arbejdskraft:*

- at tilbyde vejledning og bistand i forbindelse med den udenlandske arbejdskrafts ankomst til regionen
- At tilbyde den udenlandske arbejdskraft bistand i forbindelse med anskaffelse af bolig og boligindretning
- At bidrage til integration af den udenlandske arbejdskraft på arbejdspladsen
- At bidrage til integration af den udenlandske arbejdskraft i lokalsamfundet

---

<sup>3</sup> Arbejdsmarkedet i Midtjylland – Udfordringer og resultater 1. kvartal 2007, Beskæftigelsesregion Midtjylland



- At skabe mødeforum for og netværk mellem virksomheder og mellem virksomheder og myndigheder
- At bidrage til fastholdelsen af den udenlandske arbejdskraft, herunder modtagelse og integration af familien samt bistand i forbindelse med ægtefællejob

*Indsats i kommunalt regi i forhold til modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft:*

- Organisering eller reorganisering af den kommunale modtagelse af udenlandsk arbejdskraft
- Udfærdigelse af differentieret modtagelsespolitik målrettet singler, par og familier, der kommer til en given kommune
- Udfærdigelse af en integrationspolitik målrettet den udenlandske arbejdskraft og med karakter af helhedsintegration, forstået således, at der skal være fokus på integration af den udenlandske arbejdstager såvel som dennes familie.

### **Landspolitiske initiativer**

Regeringen har på baggrund af møder med private og offentlige virksomheder, arbejdsmarkedets parter, kommuner og regioner om rekruttering af udenlandsk arbejdskraft udarbejdet en plan for international rekruttering med navnet "Danmark – et godt sted at arbejde". Planen indeholder en række initiativer, og målene er som følger:

- Markedsføring af Danmark som arbejdsland
- Lettere adgang til arbejde i Danmark
- Bedre service til virksomheder og arbejdssøgende
- Rekruttering til den offentlige sektor
- Fastholdelse og integration af udenlandsk arbejdskraft
- Dokumentation og overvågning

De initiativer, regeringen sætter i værk for at fastholde og integrere udenlandsk arbejdskraft, har karakter af "familiepakker – integrationstilbud til hele familien", "styrket danskundervisning" og "lettere adgang til videregående uddannelse for børn af udenlandsk arbejdskraft".

Med Finanslovsforslaget for 2008 er der endvidere lagt op til en øget indsats for rekruttering af udenlandsk arbejdskraft, idet der etableres tre rekrutteringscentre og idet der fremover vil være 30 statslige årsværk dedikeret til opgaven, hvilket er en klar opprioritering af rekrutteringsopgaven.

Et regionalt indsatsområde vedrørende modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft med de ovenfor beskrevne indsatsfelter vil understøtte og supplere regeringens mål om fastholdelse og integration af udenlandsk arbejdskraft og sikre lokal forankring af indsatsen. Det vil endvidere være en naturlig opfølgning på den intensiverede rekrutteringsindsats.

## Indsatsområde 2 Fastholdelse af udenlandske studerende

### Indledning

Der er to typer af udenlandske studerende i Danmark:

- Udvekslingsstuderende på et merit-givende studie- eller praktikophold i Danmark af minimum 3 måneders varighed og
- Udenlandske studerende på en hel uddannelse.

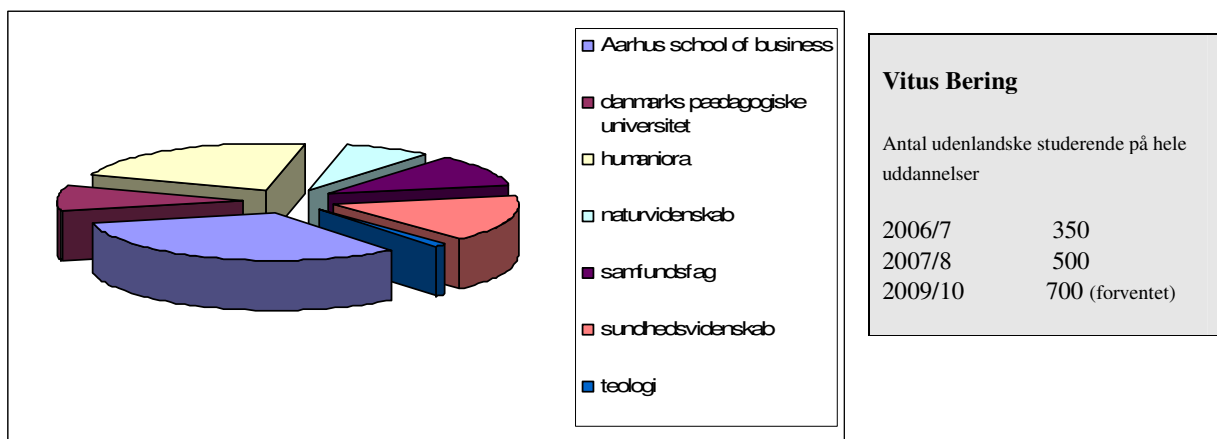
De nyeste tal er for studieåret 2005/06 og omfatter studerende på korte, mellemlange og lange uddannelser (KVU, MVU og LVU). Der var i alt 11.821 udenlandske studerende i Danmark i 2005/2006, heraf 6.479 udvekslingsstuderende og 5.342 studerende på en hel uddannelse.

Antallet af udenlandske studerende, der tager en hel uddannelse i Danmark er stigende. I 2004/2005 var tallet 4.634, og i 2005/2006 var tallet 5.342, hvoraf 928 tog en kort videregående uddannelse, 888 tog en mellemlang videregående uddannelse, og 3.526 tog en lang videregående uddannelse.

For så vidt angår de udenlandske studerende, der tog en hel uddannelse i Danmark i 2005/2006, kom de fleste for at læse tekniske, sundheds- og samfundsvidenskabelige uddannelser, og de fleste udenlandske studerende kom fra de tre nordiske lande, Norge Sverige og Island samt fra Kina og Indien.

De uddannelsesinstitutioner, der tiltrækker flest udenlandske studerende i regionen er, Århus Universitet, Handelshøjskolen, Ingeniørhøjskolen, Arkitektskolen, Handels- og ingeniørhøjskolen samt Vitus Bering. Men også de tekniske skoler, handelsskoler, sygeplejerskoler, landbrugsskoler samt diverse seminarier har tiltrukket udenlandsk studerende.

Til belysning af omfanget af udenlandske studerende i Region Midtjylland kan det anføres, at der i 2007 var 2047 udenlandske studerende, der tog en hel uddannelse på Århus Universitet<sup>4</sup>, idet 658 gik på Handelshøjskolen, 192 på Danmarks pædagogiske universitet, 462 på humaniora, 155 på naturvidenskab, 223 på samfundsfag, 337 på sundhedsvidenskab og 20 på teologi.



<sup>4</sup> Århus Universitet er fusioneret med en række institutioner og omfatter nu 9 hovedområder: 6 fakulteter, 2 universitetsskoler og Danmarks Miljøundersøgelser". Oplysningerne stammer fra Århus Universitet.

Der var endvidere ca. 350 udenlandske studerende, der tog en hel uddannelse på Vitus Bering i Horsens i 2006/2007. Det tal er steget til ca. 500 udenlandske studerende på hele uddannelser i 2007/2008. Vitus Bering forventer mindst 700 udenlandske studerende på hele uddannelser i studieåret 2009/2010. Hertil kommer selvsagt et stort antal udvekslingsstuderende.

Mange af de studerende ønsker erhvervsarbejde under studierne og kan motiveres til såvel studenterjobs som længerevarende praktikophold og egentlig fastansættelse i forlængelse af studierne. En undersøgelse af Danmark som studieland viser, at de udenlandske studerende er meget tilfredse med at studere i Danmark, hvilket primært skyldes uddannelsernes kvalitet, forbedring af egne karrieremuligheder og det forhold, at der undervises på engelsk. 73 % af de udenlandske studerende var positivt indstillet over for at arbejde i Danmark efter studierne.

Mange virksomheder ønsker at ansætte veluddannet udenlandsk arbejdskraft med kendskab til såvel dansk kultur som hjemlandets sprog og kultur ofte med henblik på eksportfremstød i de pågældende lande. Der er imidlertid ikke nogen institution, der umiddelbart bringer de studerende og virksomhederne sammen, bl.a. fordi der ikke for uddannelsesinstitutioner eller andre er noget nævneværdigt incitament til at foranledige et match mellem udenlandske studerende og virksomheder i regionen. Hertil kommer, at de udenlandske studerendes sprogkundskaber for så vidt angår dansk ofte er mangelfulde, fordi de netop er undervist på engelsk og har levet i et internationalt studiemiljø.

### **Mål**

- at bidrage til at udenlandske studerende får tilbudt praktikpladsophold, projektarbejde eller studierelevant erhvervsarbejde under studierne
- at understøtte muligheden for at udenlandske studerende tilbydes ansættelse i regionens virksomheder efter endt studium

### **Indsats**

- Virksomhedsopsøgende arbejde med henblik på etablering af formaliserede aftaler med virksomheder om praktikpladsophold, projektarbejde og studenterjob for udenlandske studerende.
- Etablering af mødeforum for virksomheder og internationale studerende.
- Etablering af netværk mellem nuværende og tidligere udenlandske studerende i Danmark samt udvikling af database med CV'er over de internationale studerende ved regionens uddannelsessteder og job af relevans for netop de internationale studerende.
- Afholdelse af temadage, karrieredage og karrieremesser for de udenlandske studerende med fokus på det danske arbejdsmarked og dansk arbejdspladskultur.
- Afholdelse af temamøder for virksomheder om ansættelsen af udenlandske studerende og mangfoldighed på arbejdspladsen

### **Landspolitiske initiativer**

Et væsentligt nationalt initiativ vedrørende udenlandske studerende er den nationale "strategi for markedsføring af Danmark som uddannelsesland". Målene med strategien er at:

- Tiltrække højt kvalificerede udenlandske studerende og forskere for at styrke kvaliteten af danske uddannelsesinstitutioner
- At danske uddannelsesinstitutioner bliver mere attraktive i den globale konkurrence om studerende, forskere og ressourcer
- Gennem øget tiltrækning af højt kvalificerede udenlandske studerende at bidrage til at imødekomme danske virksomheders efterspørgsel efter kvalificeret arbejdskraft
- At styrke de studerendes og uddannelsesinstitutioners interkulturelle kompetencer

Et regionalt indsatsområde som fastholdelse af udenlandske studerende med de ovenfor beskrevne indsatsfelter vil – vurderes det – understøtte den nationale strategi for markedsføring af Danmark som et uddannelsessted og i særdeleshed målet om at bidrage til at imødekomme danske virksomheders efterspørgsel efter kvalificeret arbejdskraft. Forudsætningerne vurderes også at være til stede, idet Århus arbejder på en strategi for at blive en international uddannelses by, og Horsens – qua Vitus Bering – allerede har status som sådan i mange lande.

### **Indsatsområde 3 Fastholdelse af udsatte ansatte – netværksinitiativ med fokus på forebyggelse, fastholdelse og integration for aktører engageret i det rummelige arbejdsmarked**

#### **Indledning**

Det rummelige arbejdsmarked trives, og mange virksomheder påtager sig et socialt ansvar. Både ved at integrere borgere, der har svært ved at få tilknytning til arbejdsmarkedet og i endnu højere grad ved at fastholde medarbejdere på arbejdspladsen, når de bliver syge, får problemer eller på anden vis mister en del af arbejdsevnen.

Mangel på arbejdskraft og ønsket om at profilere sig som en socialt ansvarlig virksomhed gør mange virksomheder interesserede i at påtage sig et socialt medansvar for borgere, der har svært ved at få eller fastholde et arbejde.

Men det kan være svært at komme i gang. Svært at få overblik over mulighederne. Der synes derfor at være et behov for en indsats, der kan motivere og støtte virksomhederne i deres sociale indsats, skabe rum for erfaringsudveksling virksomheder imellem og sikre et mødeforum for offentlige myndigheder og virksomheder.

#### **Mål**

- at fastholde langvarigt ansatte, der er trues af udstødning som følge af sociale forhold, helbred e.l.
- at fastholde ansatte, der overvejer tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet som følge af alder
- at fastholde de meget sårbare grupper af borgere med lang forudgående ledighed, der er kommet ind på arbejdsmarkedet som følge af de gunstige konjunkturer

#### **Indsats**

- Vidensopsamling og vidensformidling til de parter, der arbejder inden for rammerne af virksomhedernes sociale engagement og det rummelige arbejdsmarked.
- Forum for vidensdeling mellem de parter, der arbejder inden for rammerne af virksomhedernes sociale engagement og det rummelige arbejdsmarked, herunder etablering og facilitering af virksomhedsnetværk.
- Bistand i forhold til fastholdelse af medarbejdere, der af forskellige årsager trues af udstødning fra arbejdsmarkedet
- Bistand i forhold til udarbejdelse af politikker, herunder senior- syge-, ryge-, alkohol- og sundhedspolitik
- Bistand i forhold til fastholdelsen af de sårbare grupper af borgere, der kommer ind på arbejdsmarkedet med højkonjunktoren, men som har svært ved at fastholde
- Udvikling af projekter vedrørende det rummelige arbejdsmarked og hjælp til ansøgning om midler

#### **Landspolitiske initiativer**

Beskæftigelsesministeriet har iværksat en række initiativer til fremme af det rummelige arbejdsmarked. Blandt disse initiativer er det Nationale Netværk af Virksomhedsledere, der har eksisteret siden 1996. Det består i dag af 17 danske erhvervsledere, der tilsammen beskæftiger over 100.000 ansatte. Netværket fungerer som rådgivende organ for beskæftigelsesministeren, som også udpeger de enkelte medlemmer. Netværket mødes 4 gange årligt for at drøfte relevante emner inden for virksomhedernes sociale ansvar og søger samtidig at inspirere virksomheder til at tage et socialt ansvar for dermed at styrke det rummelige arbejdsmarked.

CABI, Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats er et andet initiativ. Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats, er et selvejende videns og formidlingscenter under

Beskæftigelsesministeriet - baseret på faglig uafhængighed. Målet med CABI er entydigt at øge rummeligheden på arbejdsmarkedet.

En regional indsats for at fremme og understøtte virksomhedernes sociale engagement vil supplere den nationale indsats og sikre lokal forankring og synlighed.

## Indsatsområde 4 Fastholdelse af udsatte ansatte – sygdomsforebyggelse

### Indledning

Når der tales om en udvidelse af arbejdsstyrken, er det ikke kun de grupper der pt. ikke bidrager til arbejdsstyrken, der er i spil. En stadig voksende gruppe melder sig syg i kortere eller længere tid. Sygefraværet svarer gennemsnitligt til 140.000 fuldtidspersoner om året, og koster virksomhederne 22 mia.kr. og det offentlige 11 mia. kr. årligt<sup>5</sup>. Derfor er det vigtigt, at der ydes en målrettet indsats til nedbringelse af sygefraværet.

#### Fakta sygedagpengemodtagere

20 % modtager ydelse i mere end et år  
75 % kommer fra beskæftigelse  
15 % kommer fra ledighed  
10 % kommer fra fleksjob mm

Fra januar 2006 til december 2007 er antallet af sygedagpengeforløb over 26 uger steget med 46,2 %

Sygemeldte udgør 3,7 % af arbejdsstyrken  
Ledige udgør 2,0 % af arbejdsstyrken

I 4. kvartal 2007 var der 53.788 sygedagpengemodtagere i Midtjylland, svarende til 23.330 fuldtidsmodtagere af sygedagpenge. Siden 4. kvartal 2006 er antallet af sygedagpengemodtagere steget med 819 personer, en stigning på 1,5 %. Antallet af fuldtidsmodtagere af sygedagpenge er i samme periode steget med 1.623 personer, en stigning på 7,5 %. Det betyder, at både antallet af sygedagpengemodtagere og varigheden af sygedagpengeforløbene er steget fra 4. kvartal 2006 til 4. kvartal 2007. Knap 20 % af sygedagpengemodtagerne har modtaget ydelsen i mere end 1 år. 75 % af sygedagpengemodtagerne kommer fra beskæftigelse, mens 15 % kommer fra ledighed. De resterende 10 % kommer fra fleksjob mv.

Antallet af fuldtidsmodtagere af sygedagpenge svarer til 3,7 % af arbejdsstyrken i Midtjylland. Til sammenligning udgør de ledige 2,0 % af arbejdsstyrken i Midtjylland. Antallet af

sygedagpengemodtagere udgør dermed en større gruppe end de ledige i regionen<sup>6</sup>.

Når en borger er blevet sygemeldt, har kommunen en lovbestemt forpligtigelse til at minimere sygdomsperioden, og sikre borgerens genindtræden på arbejdsmarkedet. Før borgeren bliver sygemeldt, er der ikke en sådan kommunal forpligtigelse. Det kan imidlertid give god mening at sætte ind allerede på dette tidlige tidspunkt for således at forhindre, at sygdomssymptomer udvikler sig til egentlige sygemeldinger.

I den periode, hvor en borger begynder at reagere på nogle sygdomssymptomer, som evt. kan føre til en sygemelding af kortere eller længere varighed, vil borgeren typisk kontakte egen læge. Egen læge vil have en faglig viden om symptomernes baggrund og de konsekvenser de typisk vil medføre. Egen læge har dog meget få handlemuligheder i forhold til en helhedsorienteret indsats; pågældende kan henvise til fysioterapeut, til sygehus, til psykolog eller lignende, men indsatsen er oftest isoleret og uden helhedsforståelse og koordinering.

Programmet JOBmidt omfatter derfor en forebyggende indsats målrettet beskæftigede, der henvender sig til privatpraktiserende læger med sygdomssymptomer, der kan forventes at lede til en sygemelding.

### Mål

- At styrke kommunikation, samarbejde og rådgivning mellem sundhedsvæsen, myndigheder og virksomheder

<sup>5</sup> [www.bm.dk/sw12598.asp](http://www.bm.dk/sw12598.asp)

<sup>6</sup> Beskæftigelsesregion Midtjylland / Analyserapport 2007.

- At bidrage til en reduktion i omfanget af sygemeldinger

### **Indsats**

- Det skal undersøges nærmere, hvilke initiativer der bedst understøtter målene
- Muligheden og behovet for etablering af regionale centre eller netværk, bestående af tværfagligt personale skal afklares

### **Landspolitiske initiativer**

Kommunernes Landsforening har den 18. februar 2008 fremsat et notat indeholdende 13 bud på nedbringelse af sygefraværet, som specielt er fokuseret på: arbejdsmiljø på den enkelte arbejdsplads, holdninger til sygdom og effektiv sagsbehandling i kommunerne/jobcentre.

Regeringen vedtog i december 2003 en handlingsplan til nedbringelse af sygefraværet. I december 2007 nedsatte regeringen endvidere et hurtigt arbejdende udvalg, med det mål at nedbringe sygefraværet med 20 % inden 2015.

Regeringen vil ligeledes fremsætte en handlingsplan for nedbringelse af sygefraværet i juni 2008.

Den indsats, der iværksættes som en del af programmet JOBmidt, fokuserer på de beskæftigede, der er i overhængende fare for at blive sygemeldt, men som endnu ikke har fået en faktisk sygemelding, og som derfor ikke er omfattet af kommunernes indsatsforpligtigelse.

Indsatsen skal tilrettelægges, så den støtter op om de initiativer, der iværksættes nationalt.



## **Indsatsområde 5 Inddragelse af grupper af borgere uden for arbejdsstyrken – Førtidspensionister**

### **Indledning**

I maj 2007 var der 52.909 fuldtidspersoner på førtidspension. Mange af dem er ude af stand til at deltage på arbejdsmarkedet selv i beskedent omfang. Flere undersøgelser peger imidlertid på, at der kan tænkes at være en gruppe af førtidspensionisterne, der både ønsker og evner at engagere sig på arbejdsmarkedet eventuelt i støttet beskæftigelse.

Programmet JOBmidt omfatter derfor en indsats, med følgende mål:

### **Mål**

- at afklare, hvorvidt der i gruppen af førtidspensionister er en potentiel arbejdskraft på særlige vilkår
- at afklare, hvorledes gruppen af førtidspensionister eventuelt kan tilbydes og støttes i beskæftigelse på særlige vilkår

### **Indsats**

- forsøgsprojekt, hvor et eventuelt potentiale afklares, og et eventuelt projekt udvikles. Eventuelt således, at en projektleder, der er fysisk placeret på en institution med erfaring i formidling af job til førtidspensionister, kan tilbyde interesserede kommuner bistand i en gennemgang af førtidspensionsager m.h.p. afdækning af potentialet og efterfølgende formidling af skånejob

### **Landspolitiske initiativer**

Blandt de seneste landspolitiske initiativer af relevans for førtidspensionister er aftalen mellem regeringen, Dansk Folkeparti, Det Radikale Venstre og Ny Alliance om En jobplan af 28. februar 2008. Ifølge denne aftale er der førtidspensionister på gammel ordning, der godt kan arbejde, men som alligevel undlader at arbejde eller alene arbejder i begrænset omfang af frygt for senere at miste retten til pension. Aftalen sikrer at alle, der er tilkendt pension efter de regler, der var gældende indtil 1. januar 2003 bevarer retten til førtidspension. Førtidspensioner kan herefter ikke fratages på kommunens foranledning.

Det er således tale om et nationalt initiativ, der søger at fremme førtidspensionisters deltagelse på arbejdsmarkedet. Et initiativ, der kan understøtte og fremme en regional indsats.

## Indsatsområde 6 Initiativer til inddragelse af flere unge i arbejdsstyrken

### Indledning

Ifølge tal fra Beskæftigelsesregion Midtjylland var der i december 2007 7878 unge på overførselsindkomst i Region Midtjylland. De udgør selvsagt et stort potentiale i forhold til en udvidelse af arbejdsstyrken. Hertil kommer en gruppe af unge, der hverken er i beskæftigelse eller uddannelse og som ikke modtager offentlig forsørgelse. Det er uklart, hvor stor denne gruppe er, men givet, at der er et potentiale i forhold til udvidelse af arbejdsstyrken

#### Fakta

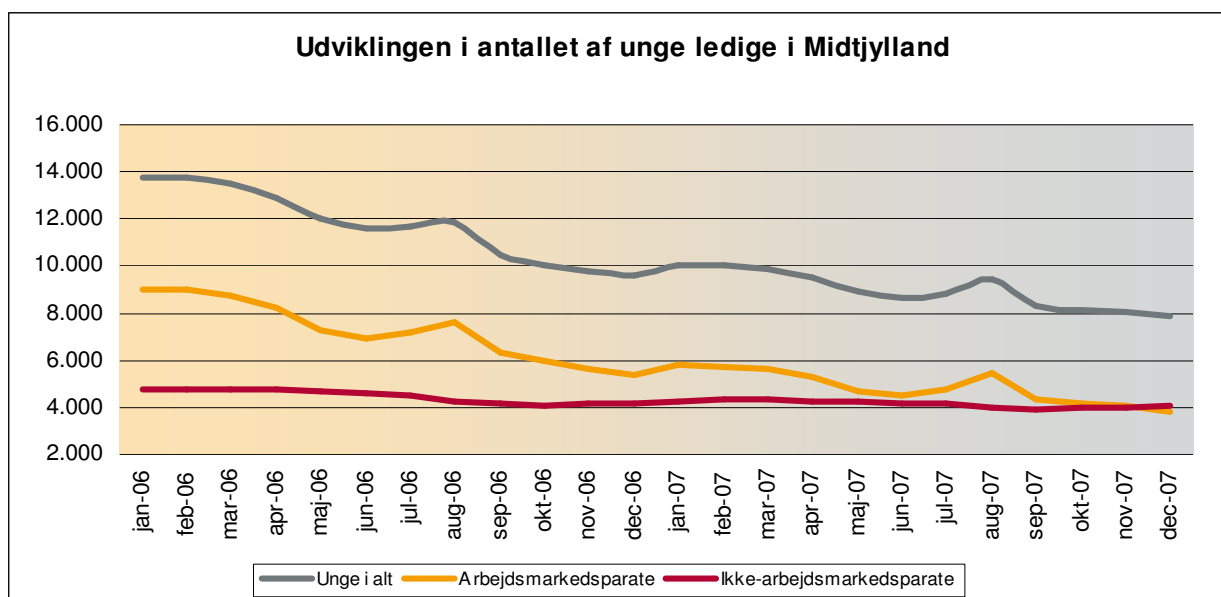
##### Karakteristik af de unge (16 – 30) på overførselsindkomst:

- 75 % af de unge er kontanthjælpsmodtagere
- 60 % er kvinder
- 60 % af kontanthjælpsmodtagerne er under 25 år
- 25 % af de unge dagpengemodtagere er under 25 år

Der er i perioden december 2007 – april 2008 sket et stort fald i gruppen af unge på overførselsindkomst, så gruppen nu udgør ca. 5000 unge. Men faldet berører næsten kun arbejdsmarkedsparete unge, hvorimod gruppen af ikke arbejdsmarkedsparete har været forholdsvis konstant.

Flere af de unge i matchgruppe 4 og 5 har – viser en analyse fra Beskæftigelsesregion Midtjylland - misbrugsbetingede psykiske lidelser. Disse unge vurderer selv, at beskæftigelse og uddannelse kan bidrage til at bringe dem ud af misbruget, men det er nødvendigt at belyse gruppen af ikke arbejdsmarkedsparete unge nærmere for at afklare, hvilken indsats, der skal til for at bringe dem i uddannelse eller beskæftigelse.

Kommunerne har en lovbestemt initiativforpligtigelse i forhold til gruppen af unge, der modtager overførselsindkomst. Der findes imidlertid også en gruppe af unge, der ikke modtager offentlig forsørgelse og som heller ikke er engageret i uddannelse eller varig beskæftigelse. Hvis de har en ungdomsuddannelse eller er fyldt 19 år uden at få en sådan, er der som udgangspunkt ingen offentlige myndigheder, der har en forpligtigelse i forhold til dem. Det bør afklares, om der i denne gruppe af unge er et potentiale i forhold til udvidelse af arbejdsstyrken og hvilken indsats, der skal til for at motivere dem til et aktivt uddannelses- og arbejdsliv.



Programmet JOBmidt omfatter derfor en indsats, med følgende mål:

**Mål**

- at afklare, hvorvidt der i gruppen af unge, der hverken er i uddannelse eller beskæftigelse, er et potentiale i forhold til udvidelse af arbejdsstyrken
- at afklare, hvorledes gruppen af unge, der ikke er i beskæftigelse eller uddannelse, kan inddrages i arbejdsstyrken på kort eller langt sigt.

**Indsats**

- analyse af målgruppen
- afklaring, udvikling og implementering af relevante initiativer til inddragelse af målgruppen i arbejdsstyrken

**Landspolitiske initiativer**

Regeringen har med indgåelsen af både globaliseringsaftalen og velfærdsforliget fået vedtaget en række tiltag, der skal understøtte regeringens mål om, at 95 % af en ungdomsårgang skal gennemføre en ungdomsuddannelse, og 50 % skal gennemføre en videregående uddannelse. Disse initiativer vil dog kun i ringe omfang berører denne målgruppe, men initiativerne kan have indflydelse på tilgangen til målgruppen i de kommende år.

## Kvalitet i vejledningen

### Indledning

Der er mange og ofte velafprøvede værktøjer til at sikre fastholdelse og inddragelse i arbejdsstyrken, men uanset målgruppen, er en omfattende, velkvalificeret og målrettet vejledningsindsats afgørende.

JOBmidt har derfor særlig fokus på kvalitet i vejledningsindsatsen som middel til udvidelse af arbejdsstyrken.

Vejledning er på flere måder en kompleks affære, som mange og forskellige institutioner beskæftiger sig med. Blandt de vejledningsinstitutioner som opererer i regionen finder man Ungdommens Uddannelsesvejledning organiseret under kommunerne, Studievalgscentrene organiseret under staten, Jobcentre, Forsvaret, Vejledere ansat på uddannelsesinstitutionerne, A-kasse vejledere, videntcentre, og private aktører.

Vejledning foregår således i mange forskellige sammenhænge – og på mange forskellige niveauer - og tilbud om vejledning håndteres forskelligt fra sted til sted.

Det er i henhold til Lov nr. 522 af 24. juni 2005 Det regionale Beskæftigelsesråd, der har ansvaret for at koordinere uddannelses- og erhvervsvejledningen. Vækstforum kan supplere indsatsen ved at fokusere på kvalitet i vejledningen som middel til udvidelse af arbejdsstyrken

### Mål

Programmet JOBmidt omfatter en indsats, med følgende mål:

- at sikre de vejledningssøgende en velkvalificeret vejledning
- at bidrage til et højt vejledningsfagligt niveau hos de regionale vejledere

### Indsats

- det skal afklares, hvilken indsats, der bedst understøtter målene.

### Landspolitiske initiativer

- Som en del af "[aftalen om bedre vejledning og rådgivning til beskæftigede og virksomheder](#)" er der etableret 22 voksenvejledningsnetværk fordelt over hele landet (heraf [6 i Region Midtjylland](#)). Aftalen har fire fokuspunkter: etablering af 22 voksenvejledningsnetværk, etablering af virksomhedsnetværk blandt især små og mellemstore virksomheder, etablering af et Nationalt Center for Kompetenceudvikling og etablering af et nyt nationalt voksenvejledningsråd.
- Lov om ændring af lov om valg af uddannelse og erhverv (populært kaldet "Vejledningsloven") retter sig mod en række forskellige områder, herunder: Videnoverførsel og opsamling, effektmål og kvalitetssikring, unge med særlige behov for vejledning og differentieret vejledning, sammenhæng og klare roller, etablering af det nationale dialogforum, frafald, vejledernes, uddannelse, tilbagemelding om udbytte af undervisning og muligheder for fravigelse.
- Gennemførelsesvejledning: [Bekendtgørelse om vejledning om gennemførelse af uddannelser på Undervisningsministeriets område. BEK nr 298 af 28/04/2004](#)
- [Fælles vejlederuddannelse \(2006\)](#).

- [2007-08, 2. samling - L 56 \(oversigt\): Forslag til lov om almen voksenuddannelse og om anerkendelse af \*\*realkompetence\*\* i forhold til fag i almen voksenuddannelse, i hf-uddannelsen og i uddannelsen til studentereksamen \(avu-loven\).](#)