

Projektbeskrivelse vedrørende Modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft

Arbejdsgruppe

Ane Marie Clausen, Regionalforeningssekretær, DI; Paw Jensen, formand 3F, Ringkøbing-Holmsland, Steinar Stefansson, specialkonsulent, Beskæftigelsesregion Midtjylland; Ib Nielsen, Jobcenterchef, Skanderborg; Michael Petterson, Kommunal Jobcenterchef, Ikast Brande; Hans Henrik Pedersen, statslig jobcenterchef, Skive; Bent Mikkelsen, afdelingschef Region Midtjylland



Dato 11.04.2008
Gitte Bundgaard
Tel. +45 8728 5275
gitte.Bundgaard@ru.rm.dk

Side 1

Resume

Antallet af arbejdspladser i Region Midtjylland er steget de seneste år. Alene fra 2006 til 2007 steg antallet af nye arbejdspladser med 19.863¹. Fremskrivninger af antallet af arbejdspladser viser, at der er behov for en ekstraordinær tilgang til arbejdsstyrken i Region Midtjylland på 3.000 - 5.000 personer om året. Stigende beskæftigelse og faldende ledighed har medført udbredt mangel på arbejdskraft. Der var således med udgangen af 2007 13.000 ubesatte stillinger i Region Midtjylland. Virksomhederne benytter forskellige strategier for at sikre den nødvendige arbejdskraft. Nogle ansætter en anden type arbejdskraft end normalt og klarer arbejdet via jobrotation, andre gør en særlig indsats for at holde på seniorerne, og et stærkt stigende antal virksomheder ansætter udenlandsk arbejdskraft.

Med Regeringens aftale med Dansk Folkeparti, Det Radikale Venstre og Ny Alliance om en Jobplan af 28. februar 2008 er der lagt op til en øget indsats for international rekruttering. Det er imidlertid tids- og ressourcekrævende for små- og mellemstore virksomheder at rekruttere udenlandsk arbejdskraft og derfor vigtigt, at der bliver tale om en varig ressource.

Danmark og ikke mindst Region Midtjylland har med sin store vækst i nye arbejdspladser på mange måder gode forudsætninger for at tiltrække udenlandsk arbejdskraft. Men der er også barrierer for tiltrækningen og fastholdelse af den udenlandske arbejdskraft. Det gælder de vanskeligheder, der altid er forbundet med at etablere sig som privatperson og familie i en fremmed kultur. Men også forhold som de mange og komplicerede regelsæt, den mangfoldige myndighedskontakt samt forekomsten og erhvervelsen af en passende bolig er væsentlige barrierer. Hertil kommer sproglige og kulturelle barrierer, der ofte er afgørende for,

¹ Kilde: Danmarks statistik RASA1.

om den udenlandske arbejdskraft falder så godt til på arbejdspladsen og i lokalsamfundet, at der bliver tale om en varig bosættelse og dermed en varig udvidelse af arbejdsstyrken i Region Midtjylland.

Med dette for øje iværksættes en indsats for Modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft i Region Midtjylland. Indsatsen ligger i forlængelse af og understøtter den nationale indsats for øget international rekruttering og sikrer regional og lokal forankring af indsatsen. Målene er at lette virksomhedernes modtagelse og integration af udenlandsk arbejdskraft samt understøtte og udvikle den offentlige modtagelse og integration af den udenlandske arbejdskraft i lokalsamfundet.

Baggrund og indhold

Baggrund²:

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

Befolkningen i Region Midtjylland stiger i de kommende år, men dels er der tale om store geografiske forskelle, der dækker over faktiske fald i befolkningen i Vestjylland, og dels er det en skæv alderssammensætning med en markant stigning i antallet af borgere over 60 år.

Fra 2007 til 2017 forventes en nærmest uændret – om end faldende - arbejdsstyrke i Midtjylland, medens der kan forventes et 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 alene dækker virksomhedernes nuværende behov for arbejdskraft. Der er ikke plads til vækst.

Og væksten er stor i Region Midtjylland. Alene fra 2006 til 2007 steg antallet af nye arbejdspladser i Region Midtjylland med 19.863³. En fremskrivning af antallet af arbejdspladser viser, at der er behov for en ekstraordinær tilgang til arbejdsstyrken i Region Midtjylland på mellem 3.000 og 5.000 om året.

Ledigheden har været rekordlav de seneste år og efterspørgslen på arbejdskraft stor. Det har medført mangel på arbejdskraft inden for mange brancher. Med udgangen af 2007 var der således registreret ca. 13.000 ubesatte stillinger i Midtjylland.

Der er 183.160 personer i den erhvervsaktive alder uden for arbejdsstyrken i Region Midtjylland, svarende til 22,5 % af befolkningen i den erhvervsaktive alder. Der er således et potentiale til udvidelse af arbejdsstyrken, men selvom potentialet er stort, er det ikke 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.

² Hvor ikke andet anføres hidrører data fra Analyserapport 2007, Beskæftigelsesregion Midtjylland januar 2008

³ Kilde: Danmarks statistik RASA1

Indhold:

Initiativet "Modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft" sættes i værk med dette for øje. Afhængig af lokale ønsker og behov vil initiativet omfatte:

- en indsats i forhold til den udenlandske arbejdskraft og virksomhederne og
- en indsats i kommunalt regi i forhold til modtagelse og fastholdelse af den udenlandske arbejdskraft

Indsatsen for at lette virksomhedernes modtagelse og integration af udenlandsk arbejdskraft omfatter seks indsatsområder:

- 1.1 Vejledning og bistand i forbindelse med den udenlandske arbejdskrafts ankomst til landet
- 1.2 Bistand til den udenlandske arbejdskraft i forbindelse med anskaffelse af bolig og boligindretning
- 1.3 Integration af den udenlandske arbejdskraft på arbejdspladsen
- 1.4 Integration af den udenlandske arbejdskraft i lokalsamfundet
- 1.5 Etablering af mødeforum for og netværk mellem virksomheder og mellem virksomheder og myndigheder
- 1.6 Fastholdelse af den udenlandske arbejdskraft

Indsatsen for at understøtte og udvikle den offentlige modtagelse og integration af den udenlandske arbejdskraft i lokalsamfundet omfatter tre indsatsområder:

- 2.1 Udvikling og organisering af den kommunale modtagelse af udenlandsk arbejdskraft
- 2.2 Udvikling af en kommunal integrationspolitik målrettet udenlandsk arbejdskraft
- 2.3.1 Etablering af netværk, der fremmer den kommunale modtagelses- og fastholdelsespolitik

Indsatsområde 1.1 – 1.6 varetages som udgangspunkt i regi af erhvervsservicesystemet, medens indsatsområde 2.1 – 2.3 varetages af og udføres i de kommuner, der måtte have et ønske derom. Det betyder, at indsatsen for at modtage og fastholde udenlandsk arbejdskraft i et givet lokalområde kan omfatte samtlige indsatsområder eller dele af disse afhængig af lokale ønsker og behov.

Indsatsområderne beskrives nedenfor.

Indsatsområde 1.1. vejledning og bistand i forbindelse med den udenlandske arbejdskrafts ankomst til landet.

Indsatsen giver anledning til følgende opgaver:

- Formidling af work-flow beskrivelse af modtagelsen af udenlandsk arbejdskraft
- Informationsmøder målrettet virksomheder, der ønsker at ansætte udenlandsk arbejdskraft. Møderne skal belyse modtagelsesprocessen for forskellige målgrupper af udenlandsk arbejdskraft og skal inddrage berørte myndigheder og organisationer herunder kommune, udlændingesservice, skat og evt. faglige organisationer. Der skal endvidere være fokus på boligsituationen i området, herunder muligheden for midlertidig og varig bopæl.
- Informationsmøder målrettet den udenlandske arbejdskraft med orientering fra Skat, bank, kommune, faglige organisationer og udlændinge-service.
- Praktisk bistand til den udenlandske arbejdskraft når denne ankommer til landet. Den praktiske bistand skal have karakter af bistand til den udenlandske arbejdskraft i kontakten med de relevante danske myndigheder i forbindelse med ansøgning om opholdstilladelse, personregistrering, sygesikring, tilegnelse af kildeskattenummer og skattekort samt henvisning til danskundervisning. Bistanden kan have karakter af

tolkebistand i forbindelse med udarbejdelsen af ansættelseskontrakt, sikkerhedsforskrifter mv.

- Hotline til den udenlandske arbejdskraft

Indsatsområde 1.2 Bistand til den udenlandske arbejdskraft i forbindelse med anskaffelse af bolig og boligindretning.

Indsatsen giver anledning til følgende opgaver:

- Afdækning af boligforholdene i området, herunder afklaring af muligheden for midlertidig indkvartering og mere permanent boligsituation.
- informationsmøder om henholdsvis køb og leje af bolig
- Praktisk bistand til den udenlandske arbejdskraft i form af tilbud om midlertidig bopæl i området med henblik på en mere varig ordning.
- Assistance i forbindelse med tilegnelsen af bohøve. Dvs. henvisning og ledsagelse til diverse loppemarkeder og genbrugsbutikker.

Indsatsområde 1.3. integration af den udenlandske arbejdskraft på arbejdspladsen.

Indsatsen giver anledning til følgende opgaver:

- Udvikling og formidling af en ideal-typisk integrationspolitik med fokus på inddragelse af samarbejdssystem, de faglige organisationer, udviklingen af kollegiale netværk og tilstedeværelsen af mentorer
- Informationsmøder målrettet virksomhederne om integrationen af den udenlandske arbejdskraft på virksomhederne
- Information om og henvisning til faglig og sproglig opkvalificering af såvel den udenlandske arbejdskraft som de danske kolleger. Den faktiske undervisning og opkvalificering vil kunne finde sted i regi af KOMPETENCEmidt
- Kontakt til lokale sprogcentre med henblik på afklaring af mulighederne for virksomhedsforlagt danskundervisning evt. målrettet et netværk af virksomheder

Indsatsområde 1.4. integration af den udenlandske arbejdskraft i lokalsamfundet.

Indsatsen giver anledning til følgende opgaver:

- Etablering af samarbejde med frivillige foreninger med henblik på integration af den udenlandske arbejdskraft i lokalsamfundet, herunder indkaldelse til og afvikling af fællesmøder
- Informationsmøder målrettet den udenlandske arbejdskraft vedrørende det danske samfund, herunder kulturforståelse, forenings- og idrætsliv i lokalområdet m.v.
- Praktisk bistand til den udenlandske arbejdskraft i forbindelse med dens engagement i forenings- og fritidslivet.

Indsatsområde 1.5. Etablering af mødeforum for og netværk mellem virksomheder og mellem virksomheder og myndigheder.

Indsatsen giver anledning til følgende opgaver:

- Etablering og vedligeholdelse af virksomhedsnetværk med henblik på erfaringsudveksling
- Etablering og vedligeholdelse af netværk mellem myndigheder, virksomheder og eventuelt frivillige organisationer om modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft
- Udvikling, godkendelse og implementering af principper for annoncering og formidling af ægtefællejob i regi af virksomhedsnetværk.
- Vurdering og tilrettelæggelse af indsatsens bæredygtighed efter projektperiodens ophør

Indsatsområde 1.6 fastholdelse af den udenlandske arbejdskraft.

Indsatsen giver anledning til følgende opgaver:

- Informationsmøder primært målrettet den udenlandske arbejdskraft sekundært de danske virksomheder om løn/skat efter det første år samt generel information vedrørende en mere varig integration, herunder ægtefællejob, skolegang, institutionsliv, fritidsliv, alternativ bolig mv.

- Praktisk bistand til den udenlandske arbejdskraft i forbindelse med beregning af løn efter et første år.
- Praktisk bistand til den udenlandske arbejdskraft i forbindelse med job til en evt ægtefælle
- Praktisk bistand til den udenlandske arbejdskraft i forbindelse med modtagelse og integration af dennes familie
- Samarbejde med skoler, institutioner, frivillige organisationer og foreningslivet om integration af den udenlandske arbejdskrafts familie
- At søge og forvalte midler til projekter, der understøtter indsatsområdet "modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft".

Indsatsområde 2.1 Udvikling og organisering af den kommunale modtagelse af udenlandsk arbejdskraft

Indsatsen giver anledning til følgende opgaver:

- Udvikling af en differentieret modtagelsespolitik eller modtagelsespakke målrettet singler, par og familier, der kommer til kommunen som udenlandsk arbejdskraft
- Udvikling af en procedure for den kommunale modtagelse af udenlandsk arbejdskraft med inddragelse af alle berørte forvaltninger og evt. politiske udvalg
- Formidling af information om kommunale tilbud, regler og retningslinier på relevante sprog, herunder evt. opkvalificering af eksisterende medarbejdere.
- Etablering af samarbejde mellem relevante forvaltningsområder med henblik på udfærdigelse af en modtagelsespolitik målrettet den udenlandske arbejdskraft
- Etablering af samarbejde mellem kommunen, relevante institutioner, og frivillige foreninger og organisationer med henblik på udfærdigelse af en modtagelsespolitik.

Indsatsområde 2.2 Udvikling af en kommunal integrationspolitik målrettet udenlandsk arbejdskraft

- Udvikling af en kommunal integrationspolitik målrettet den udenlandske arbejdskraft og dennes familie. Fokus skal være på helhedsintegration eller integration af det hele menneske. Det vil sige fokus på integration i lokalsamfundet af den udenlandske arbejdskraft, en eventuelt medfølgende ægtefælle og ikke mindst på de børn, der måtte være i forholdet.
- Etablering af samarbejde mellem relevante forvaltningsområder med henblik på udfærdigelse af en integrationspolitik målrettet den udenlandske arbejdskraft
- Etablering af samarbejde mellem kommunen, relevante institutioner, og frivillige foreninger og organisationer med henblik på udfærdigelse af en integrationspolitik.

Indsatsområde 2.3 Etablering af netværk, der fremmer den kommunale modtagelses- og fastholdelsespolitik

- Tværkommunal erfaringsudveksling om modtagelse og fastholdelse af den udenlandske arbejdskraft
- Netværksmøder mellem relevante integrationspolitiske aktører, herunder relevante kommunale forvaltninger, arbejdsmarkedets parter, den lokale erhvervsservice, de frivillige foreninger og organisationer m.fl.
- Udarbejdelsen af kodeks for samarbejde mellem virksomheder, der ansætter udenlandsk arbejdskraft og det offentlige om gensidige forventninger og forpligtigelser.

Formål

Formålet med Indsatsområdet "modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft" er:

- at bidrage til udvidelse af arbejdsstyrken i Region Midtjylland for således at styrke betingelserne for vækst, innovation og velfærd i regionen

Formålet understøtter erhvervsudviklingsstrategiens delmål om etablering af en regional, kompetent og nyskabende uddannelses- og kompetenceprofil, hvor den nødvendige

arbejdskraft har et højt uddannelses- og efteruddannelsesniveau, og hvor alle eksisterende arbejdskraftressourcer anvendes.

Mål

Målet med indsatsområdet "modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft" er:

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

Indsatsområdet understøtter initiativet 4.6 i Vækstforums handlingsplan, i hvilket Vækstforum præciserer behovet for afklaring af, hvorvidt og hvorledes Vækstforum kan supplere andre aktørers indsats for udvidelse af arbejdsstyrken.

Med den forprojektbeskrivelse, som Vækstforum behandlede i juni 2007, blev det godkendt, at Vækstforum kan supplere den beskæftigelsespolitiske indsats 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 besluttede med andre ord at bidrage til udvidelsen af arbejdsstyrken ved at bidrage til:

- Fastholdelsen af beskæftigede i arbejdsstyrken
- Inddragelsen af grupper af borgere, der pt. står uden for arbejdsstyrken

En af de målgrupper, som Vækstforum var særligt optaget af, var netop udenlandsk arbejdskraft.

Relation til de 6 kriterier

1. Initiativet har en faglig volumen og er et mega-projekt, der kan favne bredt over brancher, fag, parter og geografi.

Indsatsområdet modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft er på ingen måde branchespecifik eller geografisk begrænset. Indsatsen skal tilbydes i hele regionen og forankres lokalt. Antallet af arbejds- og opholdstilladelser samt fordelingen af disse på brancher viser, at stort set alle brancher gør brug af udenlandsk arbejdskraft, om end omfanget er større i nogle brancher end andre, herunder særligt landbruget og byggeanlægsbranchen.

Der er mange parter, der har en rolle i en succesfuld modtagelse og integration af udenlandsk arbejdskraft. Det gælder de små- og mellemstore virksomheder, der rekrutterer og ansætter arbejdskraften, de myndigheder med hvilke den udenlandske arbejdskraft mødes, faglige organisationer, frivillige foreninger og organisationer m.fl. Indsatsen tilrettelægges, så de parter, der spiller en aktiv rolle i forhold til modtagelsen og fastholdelsen af den udenlandske arbejdskraft i et givet lokal område, inddrages i fornødent omfang.

2. Initiativet er en styrkelse af og koordineres med igangværende initiativer inden for samme og relaterede områder

Beskæftigelsessystemet, herunder ikke mindst EURES har en aktiv rolle i forhold til rekrutteringen af udenlandsk arbejdskraft. Indsatsen for modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft ligger i umiddelbar forlængelse af den indsats, der tilbydes af EURES.

Med Regeringens aftale med Dansk Folkeparti, Det Radikale Venstre og Ny Alliance om en Jobplan af 28. februar 2008 er der lagt op til en øget indsats for international rekruttering. Indsatsen skal bidrage til, at det bliver lettere for velkvalificerede jobsøgere at finde beskæftigelse i Danmark, at virksomhederne får bedre information og service og at Danmark bliver kendt som et godt sted at arbejde med tryghed og ordnede forhold for arbejdskraften.

Indsatsen for modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft i Region Midtjylland ligger i forlængelse af og understøtter den nationale indsats for øget international rekruttering og sikrer regional og lokal forankring af indsatsen.

3. Initiativet har elementer, der bidrager til vækst i yderområder eller anvender yderområdernes særlige styrke og potentiale

Indsatsen skal forankres lokalt og tilbydes virksomheder i hele regionen, herunder yderområderne

4. Initiativet har et internationalt perspektiv, der anvender globale muligheder til at styrke den regionale konkurrencekraft

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

13.000 ubesatte stillinger vidner om, at virksomhederne ikke for nuværende kan få tilstrækkelig arbejdskraft med de rette kvalifikationer, hvorfor de også i stigende grad udnytter aftaler om arbejdskraftens frie bevægelighed og i stigende grad ansætter udenlandsk arbejdskraft. Indsatsen for at modtage og fastholde den udenlandske arbejdskraft iværksættes for at understøtte arbejdskraftens frie bevægelighed og for at sikre de nødvendige forudsætninger for regional vækst og velfærd. Indsatsen for at modtage og fastholde udenlandsk arbejdskraft er som sådan et klart eksempel på, at de globale muligheder anvendes for at fremme den regionale vækst og konkurrencekraft.

5. Initiativet gennemføres i et privat-offentligt samarbejde, hvor parternes viden, styrke og potentiale fusioneres til nye løsninger, produkter og ydelser

Initiativet gennemføres i et samarbejde mellem erhvervsservicecentre, små- og mellemstore virksomheder, den udenlandske arbejdskraft og dennes familie, offentlige myndigheder involveret i modtagelse og integration af den udenlandske arbejdskraft, arbejdsmarkedets parter og private foreninger mv. og involverer således såvel private som offentlige aktører.

6. Initiativet har flere finansieringskilder

Initiativet finansieres af regionens erhvervsudviklingsmidler, EU's socialfondsmidler samt andre offentlige og private midler og har som sådan flere finansieringskilder.

Overvågning af initiativets fremdrift

Regionsrådet indgår – som besluttet på mødet i Vækstforum den 13. september 2007 og Regionsrådet den 9. oktober 2007 - en resultatkontrakt, der præciserer, hvilke mål og resultatkrav operatøren skal opfylde. Sekretariatet følger op på mål og resultatkrav halvårligt, og opfølgningen forelægges Regionsrådet og Vækstforum. Hvis opfølgningen giver anledning til tvivl om initiativets fremdrift, vil det blive drøftet med operatøren med henblik på en tilpasning af indsatsen.

Målgruppe

Målgruppen er primært den udenlandske arbejdskraft og dennes familie og sekundært små- og mellemstore private og offentlige virksomheder i Region Midtjylland.

Virksomhederne

Regionens små og mellemstore virksomheder bruger mange ressourcer på at rekruttere udenlandsk arbejdskraft, og regeringen har med en jobplan af 28. februar valgt at styrke den internationale rekruttering. Det er derfor vigtigt, at den udenlandske arbejdskraft modtages og integreres godt såvel på arbejdspladsen som i lokalsamfundet. Indsatsen for modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft er tilrettelagt med dette for øje.

Den udenlandske arbejdskraft

Danmark og ikke mindst Region Midtjylland har med sin store vækst i nye arbejdspladser på mange måder gode forudsætninger for at tiltrække udenlandsk arbejdskraft. Beskæftigelsen og lønniveauet er højt, og der er tale om et familievenligt samfund med høj livskvalitet. Der er imidlertid også barrierer for tiltrækningen og fastholdelse af den udenlandske arbejdskraft. Det gælder ikke mindst det danske skattesystem og de høje leveomkostninger. Men også forhold som de mange og komplicerede regelsæt, den mangfoldige myndighedskontakt samt forekomsten og erhvervelsen af en passende bolig er væsentlige barrierer. Kontakten til de offentlige myndigheder besværliggøres af sprogbarrierer og af, at det kan være vanskeligt at overskue relevante regler og lovgivning. Hertil kommer sproglige og kulturelle barrierer, der ofte kan vise sig afgørende for, om den udenlandske arbejdskraft og dennes familie falder så godt til, at der bliver tale om et varigt ophold.

Kommunerne.

Integrationen på arbejdspladsen og integrationen af den udenlandske arbejdskraft og dennes familie i lokalsamfundet samt forekomsten af ægtefællejob er ofte afgørende for fastholdelsen af den udenlandske arbejdskraft. Det er en tids- og ressourcekrævende opgave, der fordrer at mange og forskellige aktører samarbejder med helhedsintegration og en differentieret modtagelse af den udenlandske arbejdskraft for øje. Kommunerne spiller en vigtig rolle i varetagelsen af denne opgave.

Organisering/aktører

Indsatsen forventes varetaget af netværk bestående af lokale erhvervs- beskæftigelses- og integrationspolitiske aktører i et bredt anlagt samarbejde med erhvervsorganisationer, myndigheder, arbejdsmarkedets parter, private organisationer m.fl., idet den præcise konstellation af aktører kan variere fra et lokalområde til et andet.

Projektet skal varetages af en organisation bestående af:

1. Et regionalt sekretariat med administrative opgaver, herunder koordinering i forhold til beslægtede politikområder og initiativer, herunder særligt i forhold til den rekrutterings- og markedsføringsindsats, der finder sted i regi af EURES
2. Et antal konsortier bestående af lokale erhvervs-, beskæftigelses- og integrationspolitiske aktører, hvor de lokale erhvervsserviceenheder som hovedregel vil være lead-partner. Samarbejde mellem flere erhvervsserviceenheder og kommuner kan være hensigtsmæssig afhængig af omfanget af udenlandsk arbejdskraft i lokalområdet og hensynet til kritisk masse. Konsortiernes hovedopgaver er:
 - praktisk bistand til den udenlandske arbejdskraft og virksomhederne og omfatter indsatsområde 1-6 under mål 1 og
 - udvikling af den offentlige modtagelses- og integrationspolitik og omfatter indsatsområde 1 - 3 under mål 2

Det regionale sekretariat

Det regionale sekretariat varetager fortrinsvis opgaver af generel karakter som vidensopsamling og formidling, koordinering med nationale og beskæftigelsespolitiske indsatser, netværksdannelse og pleje samt projektadministration, økonomistyring og juridisk bistand.

Konsortierne

Initiativets bærende led består af lokale konsortier, hvor konsortierne er lokalt afgrænsede og gensidigt forpligtigende netværkssamarbejder mellem lokale erhvervs- beskæftigelses- og integrationspolitiske aktører. Den præcise sammensætning af et lokalt konsortium bestemmes lokalt med udgangspunkt i de lokale behov, herskende samarbejdsrelationer og eksisterende initiativer. Det er dog et krav til konsortiernes sammensætning, at deltagerne repræsenterer

de nævnte politikområder, idet en del af ræsonnementet bag indsatsen er en sammentænkning af indsatsen.

Konsortierne vil som udgangspunkt skulle forankres økonomisk og administrativt i erhvervsserviceenheder eller i et samarbejde mellem sådanne.

Hvorvidt konsortierne beror på et samarbejde mellem flere erhvervsserviceenheder og flere kommuner vil afhænge af lokale forhold som eksisterende samarbejdsrelationer og ikke mindst omfanget af udenlandsk arbejdskraft i området. Hensynet til kritisk masse kan tale for et samarbejde.

For så vidt angår samarbejdet mellem flere erhvervsserviceenheder og kommuner kan det konstrueres, så en kommune får karakter af pilotprojekt for så vidt angår udviklingen af en modtagelses- og fastholdelsespolitik, som efterfølgende implementeres i de øvrige kommuner.

De lokale konsortier ledes og drives af en *følgegruppe*, som består af lokale interessenter, f.eks. repræsentanter fra de lokale erhvervsråd, de lokale beskæftigelsesråd, de lokale jobcentre, kommunale repræsentanter, lokale repræsentanter for arbejdsmarkedets parter, virksomheder og relevante integrationspolitiske aktører mv.

Hvor den regionale sekretariatsenhed overvejende varetager administrative funktioner, skal de lokale konsortier sikre implementeringen af følgende indsatsområder:

1. Vejledning og bistand i forbindelse med den udenlandske arbejdskrafts ankomst til landet
2. Bistand til den udenlandske arbejdskraft i forbindelse med anskaffelse af bolig og boligindretning
3. Integration af den udenlandske arbejdskraft på arbejdspladsen
4. Integration af den udenlandske arbejdskraft i lokalsamfundet
5. Etablering af mødeforum for og netværk mellem virksomheder og mellem virksomheder og myndigheder
6. Fastholdelse af den udenlandske arbejdskraft
7. Udvikling og organisering af den kommunale modtagelse af udenlandsk arbejdskraft
8. Udvikling af en kommunal integrationspolitik målrettet udenlandsk arbejdskraft
9. Etablering af netværk, der fremmer den kommunale modtagelses- og fastholdelsespolitik

Indsatsområde 1-6 varetages i regi af erhvervsserviceenhederne, medens indsatsområde 7-9 varetages i regi af de kommuner, der måtte ønske at engagere sig i indsatsen.

Tidsplan

Tidsplan er som følger:

26. maj	Vækstforum godkender projektbeskrivelsen
Medio juni	Informationsmøde for interessenter
Medio juni	Annoncering af indsatsen med henblik på konsortiedannelse og udarbejdelse af socialfondsansøgning, herunder ansøgning om regional medfinansiering
Primo august	Ansøgningsfrist for socialfondsansøgning inklusiv ansøgning om regional medfinansiering henholdsvis konsortiedannelse
1. oktober	Vækstforums godkendelse af konsortier og socialfondsansøgning herunder regional medfinansiering med henblik på indstilling til Regionsrådet og Erhvervs- og Byggestyrelsen

Effekt

Der foreligger ikke for nuværende valide tal for omfanget af udenlandsk arbejdskraft i Region Midtjylland, hvilket gør det vanskeligt at opstille egentlige effekt mål.

Et af de initiativer, der er i Regeringens og aftaleparternes aftale om en jobplan af 28. februar, er udviklingen af et nyt nøgletalssystem, der skal give et samlet overblik over udenlandske arbejdstagere i Danmark både fra EU og tredjelande. Et sådan system vil være et godt udgangspunkt for effektmålinger, men det er uvist, hvornår det er færdig udviklet.

Der vil i de enkelte kontrakter med konsortierne blive opstillet klare og målbare mål og resultatkrav til indsatsen.

Budget

Budget i mio. kr.:	1. år	2. år	I alt
Indsatsområde 1 - 6	7.2 mio.	7.2 mio.	14.4 mio.
Indsatsområde 7 - 9	11.4 mio.	11.4 mio.	22.8 mio.
Regionalt sekretariat	1.4 mio.	1.4 mio.	2.8 mio.
I alt			40.0 mio.

Der er tale om en budgetmæssig ramme i mio. kroner, hvor det faktiske budget vil være afhængigt af hvor mange kommuner, der vælger at engagere sig i indsatsen.

Finansiering:

Region Midtjylland	10.0 mio.
Europæisk socialfond (mål 2)	20.0 mio.
Anden medfinansiering; privat, kommunal og statslig	10.0 mio.
I alt	40.0 mio.

Det skal bemærkes, at anden medfinansiering kan have karakter af medgået tid.

Forankring efter projektperioden

Indsatsen målrettet virksomhederne og den udenlandske arbejdskraft forventes forankret i de konsortier, der varetager indsatsen i projektperioden, idet en del af opgaven for disse er at vurdere bæredygtighed efter projektperioden.

Evaluering

Regionsrådet indgår – som besluttet på mødet i Vækstforum den 13. september 2007 og Regionsrådet den 9. oktober 2007 - en resultatkontrakt, der præciserer hvilke mål og resultatkrav, operatøren skal opfylde. Ved indsatsens ophør bør alle mål og resultatkrav være opfyldt. I modsat fald skal operatøren redegøre for eventuelle afvigelser. Slutudbetaling finder først sted, når revisorpåtegnet regnskab og afsluttende opfølgning er regionen i hænde. Alle resultater og delresultater skal i øvrigt gøres offentlig tilgængelige.