

RBR

Placering og opgaver



**Arbejdsgiverrepræsentant
i det regionale
beskæftigelsesråd**



Juli 2006

Indholdsfortegnelse

Velkommen som arbejdsgiverrepræsentant i det regionale beskæftigelsesråd (RBR)	2
1: Hovedelementer i det nye beskæftigelsessystem	3
1.1 Centralt: Beskæftigelsesministeren og BER	3
1.2 Regionalt: Fire beskæftigelsesregioner og regionale beskæftigelsesråd (RBR)	3
1.3 Lokalt – jobcentre og lokale beskæftigelsesråd i 91 kommuner	4
1.4 14 særlige pilotjobcentre	4
2. Beskæftigelsesregioner og regionale beskæftigelsesråd	6
2.1 Oversigt over beskæftigelsesregionernes/RBR's opgaver	6
2.1.a. Overvågning/flaskehalsindsats	6
2.1.b. Medvirke til at sikre resultater og effekter	6
2.1.c. Tværgående opgaver	7
3. Særligt om national overvågningsstrategi, regional analyseaktivitet og resultatrevision	8
3.1. National overvågningsstrategi	8
3.2. Den regionale analyseaktivitet	9
3.3. Resultatrevision af den lokale beskæftigelsesindsats	9
4. Samspillet med de regionale vækstfora	11
5. DA's servicering af arbejdsgiverrepræsentanterne i de regionale beskæftigelsesråd	12

Velkommen som arbejdsgiverrepræsentant i det regionale beskæftigelsesråd (RBR)

Vigtigt at arbejdsgiverfællesskabet spiller en aktiv og synlig rolle

DA og DA's medlemsorganisationer er glade for, at du vil stille såvel tid som erfaring til rådighed for arbejdsgiverfællesskabets indsats i et af de regionale beskæftigelsesråd.

Et tilstrækkeligt udbud af kvalificeret og motiveret arbejdskraft er en afgørende forudsætning for, at virksomhederne kan opretholde og udvide produktionen.

Beskæftigelsespolitikken spiller samtidig – som det fremgår af den politiske debat på Christiansborg og af den generelle samfundsøkonomiske debat i medierne – en meget væsentlig rolle for den samfundsøkonomiske udvikling og dermed for mulighederne for at opretholde det velfærdssystem, vi kender i dag.

Endvidere er den beskæftigelsespolitiske indsats et væsentligt element i de løbende bestræbelser for at sikre virksomhederne den kvalificerede arbejdskraft, de efterspørger.

På denne baggrund er det væsentligt, at arbejdsgiverfællesskabet spiller en aktiv og synlig rolle i de offentlige organer (råd, nævn og udvalg), der har til opgave dels at fastlægge de overordnede rammer for den beskæftigelsespolitiske indsats, dels at følge op på, at den konkrete indsats faktisk lever op til de udstukne overordnede mål for beskæftigelsesindsatsen.

Indflydelse på alle tre niveauer – centralt, regionalt og lokalt

I det nye beskæftigelsessystem har arbejdsmarkedets parter – og dermed også arbejdsgiverfællesskabet – indflydelse på alle niveauer. Det gælder *centralt* i Beskæftigelsesrådet, *regionalt* i de regionale beskæftigelsesråd og *lokalt* i de lokale beskæftigelsesråd.

Regionale hovedopgaver

På regionalt niveau er de regionale beskæftigelsesråds hovedopgaver at medvirke til at fastlægge de fremadrettede mål for beskæftigelsesindsatsen i regionen samt at overvåge og følge op på resultater af den konkrete beskæftigelsesindsats i de lokale jobcentre.

Pjecens formål

Formålet med denne pjece er at give arbejdsgiverrepræsentanterne i de regionale beskæftigelsesråd en kort introduktion til det nye beskæftigelsessystem og til de regionale beskæftigelsesråds hovedopgaver.

Endvidere vil det fremtidige samspil mellem arbejdsgiverrepræsentanterne i fire regionale beskæftigelsesråd og DA blive præsenteret.

1: Hovedelementer i det nye beskæftigelsessystem

Det nye beskæftigelsessystem er – på samme måde som AF/RAR-systemet – som allerede nævnt opbygget i tre niveauer – centralt, regionalt og lokalt.

1.1 Centralt: Beskæftigelsesministeren og BER

Beskæftigelsesministeren har det overordnede, nationale ansvar for beskæftigelsespolitikken.

Fortsat national beskæftigelsespolitik

Beskæftigelsespolitikken spiller en afgørende rolle for den samfundsøkonomiske udvikling. Det er derfor vigtigt, at beskæftigelsespolitikken på nationalt plan fastlægges og styres af regering og Folketing.

Beskæftigelsesministeren nedsætter et Beskæftigelsesråd (BER) til at rådgive sig – og ministeren for flygtninge, indvandrere og integration – i spørgsmål om beskæftigelsespolitikken.

BER består af en formand og 25 andre medlemmer. 8 medlemmer er udpeget efter indstilling fra DA.

BER's væsentligste **opgaver** er:

- At rådgive ministeren om kontrakten mellem ministeren og de regionale beskæftigelsesråd – herunder om målene for beskæftigelsesindsatsen (mål og resultater)
- At afgive en årlig beskæftigelsespolitisk redegørelse med fokus på resultater og effekter
- At rådgive og afgive indstilling om nye love på det beskæftigelsespolitiske område
- At rådgive om forsøgsaktiviteter, projekter og udviklingsprogrammer
- At følge op på beskæftigelsesindsatsen - regionalt og lokalt

1.2 Regionalt: Fire beskæftigelsesregioner og regionale beskæftigelsesråd (RBR)

Regionalt etableres fire nye statslige, regionale enheder – beskæftigelsesregioner:

- Region Nordjylland
- Region Midtjylland
- Region Syddanmark
- Region Hovedstaden og Sjælland

Beskæftigelsesregionerne følger således den generelle regionsstruktur med undtagelse af beskæftigelsesregionen for Hovedstaden og Sjælland, som omfatter både Region Hovedstaden og Region Sjælland. Hermed kommer beskæftigelsesregionerne til i nogen grad at afspejle naturligt sammenhængende arbejdskraftoplande.

Beskæftigelsesregionernes hovedopgave er:

- At overvåge og analysere udviklingen på arbejdsmarkedet
- At overvåge resultater og effekter af beskæftigelsesindsatsen i de lokale jobcentre
- At reagere, hvis resultaterne udebliver

Opgaverne er nærmere beskrevet i de følgende afsnit – afsnit 2 og 3.

Regionernes overvågning af det regionale arbejdsmarked sker indenfor rammerne af en national overvågningsstrategi, der er nærmere omtalt nedenfor i afsnit 3.1.

I hver beskæftigelsesregion nedsættes et RBR.

RBR består i Region Nordjylland, Region Midtjylland og i Region Syddanmark af en formand og 21 andre medlemmer. Heraf udpeges 5 efter indstilling fra DA.

Beskæftigelsesrådet i Region Hovedstaden og Region Sjælland består af en formand

og 42 andre medlemmer. Heraf udpeges 10 efter indstilling fra DA.

Der udpeges et tilsvarende antal suppleanter.

Fire regionale statslige driftsregioner

Som det fremgår af figur 1 etableres der regionalt – parallelt med beskæftigelsesregionerne – fire statslige driftsorganisationer.

På landsplan varetages driften af statens beskæftigelsesindsats i de lokale jobcentre (jf. nedenfor) af Arbejdsmarkedsstyrelsen (AMS). AMS opretter fire driftsenheder til at varetage opgaven. Driftsenhederne ledes af beskæftigelseschefer.

Denne del af den nye struktur indebærer, at beskæftigelsesregionerne *ikke* får ansvaret for driften af beskæftigelsesindsatsen for de forsikrede ledige, sådan som AF-regionerne tidligere har haft det.

1.3 Lokalt – jobcentre og lokale beskæftigelsesråd i 91 kommuner

Et af de væsentligste elementer – og i hvert fald det mest synlige – i den nye beskæftigelsesstruktur bliver, at de kommunale beskæftigelsesforvaltninger og den statslige arbejdsformidling (AF) over hele landet flytter sammen i lokale jobcentre.

Den konkrete beskæftigelsesmæssige indsats i forhold til såvel virksomheder som arbejdssøgende vil fremover være forankret i jobcentrene.



Der bliver etableret i alt 91 lokale jobcentre. I hvert jobcenter vil der være både en kommunal og en statslig chef.

Til hvert jobcenter knyttes et lokalt beskæftigelsesråd (LBR).

LBR består af ”op til” 15 medlemmer, der udpeges af kommunalbestyrelsen. Der udpeges som udgangspunkt et tilsvarende antal suppleanter. ”Op til” 3 medlemmer udpeges efter indstilling fra DA.

Foruden DA indstiller LO, FTF, AC, De Samvirkende Invalideorganisationer (DSI), Praktiserende Læger (PLO) og det lokale integrationsråd medlemmer til LBR.

Endelig kan LBR selv beslutte at indstille 2 lokale repræsentanter fra ”relevante lokale foreninger”.

1.4 Særlige pilotjobcentre

I 14 af de 91 lokale jobcentre har beskæftigelsesministeren delegeret ansvaret for den statslige beskæftigelsesindsats til kommunalbestyrelsen.

De 14 pilotjobcentre er placeret i følgende kommuner:

I Region Nordjylland:

- Brønderslev-Dronninglund
- Thisted
- Rebild

I Region Midtjylland:

- Herning
- Skanderborg

I Region Syddanmark:

- Esbjerg
- Vejle
- Sønderborg
- Odense

I Region Hovedstaden og Sjælland:

- Holbæk
- Næstved
- Helsingør
- Rudersdal
- Høje-Taastrup

Forskellen mellem pilotjobcentrene og de alm. jobcentre

I pilot-jobcentrene løses de samme opgaver, som løses i fællesskab mellem stat og kommune i de øvrige jobcentre.

Forskellen er alene, at staten i pilot-jobcentrene udøver sit myndighedsansvar for de arbejdsløshedsforsikrede ledige, via kommunen.

I praksis betyder det, at der i pilot-jobcentrene kun vil være en – kommunal – leder.

Staten vil fortsat have ansvaret for indsatsen i forhold til de forsikrede ledige, og der vil blive indgået en kontrakt mellem staten og kommunen, der bl.a. vil indeholde opfølgning på indsatsen, sanktioner og indgreb, herunder vilkår for kontraktens opsigelse, kontraktperiodens længde mv.

Kontrakten skal sikre, at der er økonomiske incitamenter til en målrettet og effektiv indsats for ledige, der modtager dagpenge.

DA vil – ikke mindst i lyset af centrenes forsøgsagtige karakter – have særligt fokus på indsatsen og resultaterne i pilot-jobcentrene.

Beskæftigelsesplan

De ansvarlige for beskæftigelsesindsatsen i jobcentret – kommunen og staten – udarbejder årligt en plan for det kommende års beskæftigelsesindsats.

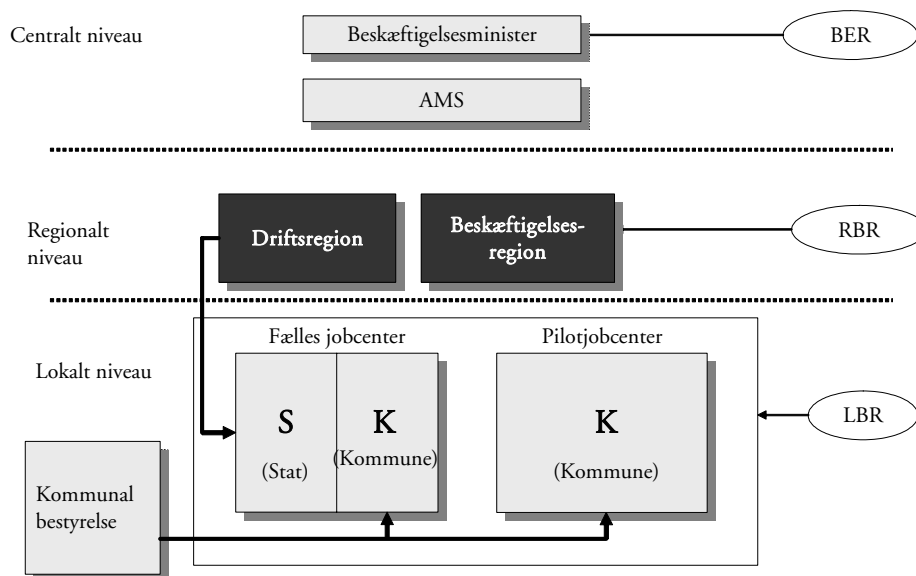
Beskæftigelsesplanen skal indeholde de vigtigste indsatsområder for det kommende år. Planen skal indeholde forslag til mål, prioriteringer og budget for beskæftigelsesindsatsen, dels for den samlede indsats, dels for henholdsvis den statslige og kommunale del af indsatsen.

Beskæftigelsesplanen skal udarbejdes dels på baggrund af RBR's resultatrevision, jf. kapitel 3.3 nedenfor, der viser resultater og effekter af jobcentrets hidtidige beskæftigelsesindsats, og dels på baggrund af beskæftigelsesministerens mål for beskæftigelsesindsatsen og RBR's analyse-rapporter, jf. kapitel 3.3 nedenfor.

Den færdige beskæftigelsesplan sendes til RBR med LBR's bemærkninger og udgør således "grundmaterialet" for den løbende dialog mellem RBR og LBR.

Beskæftigelsesplanen – inkl. LBR's bemærkninger – indgår i statens og kommunalbestyrelsens budgetarbejde for beskæftigelsesindsatsen i det kommende år, og beskæftigelsesplanen skal forelægges kommunalbestyrelsen forud for vedtagelsen af budgettet for det kommende år. Planen indgår desuden i den statslige planlægning og budgettering af beskæftigelsesindsatsen for det kommende år.

Det nye beskæftigessystem – opbygning og arbejdsmarkedets parter



2. Beskæftigelsesregioner og regionale beskæftigelsesråd

Styringen af den regionale beskæftigelsesindsats sker i samspil mellem beskæftigelsesregionen og RBR.

Beskæftigelsesregionen er sekretariat for RBR og udfører alle opgaver i et tæt samspil med RBR.

En anden forskel i forhold til de tidligere regionale arbejdsmarkedsråd (RAR) er, at RBR får en ny og udvidet rolle samtidig med, at den konkrete beskæftigelsesindsats i forhold til de ledige, som allerede nævnt, bliver forankret i de lokale jobcentre.

Andet regionalt fokus

I RBR er fokus flyttet fra en lang række driftsmæssige problemstillinger i AF's indsats for forsikrede ledige til mere overordnede beskæftigelsespolitiske opgaver. Primært:

- Overvågning af udviklingen på det regionale arbejdsmarked (jf. afsnit a nedenfor)
- Medvirken til at sikre resultater og effekter af både den kommunale og statslige beskæftigelsesindsats (jf. afsnit b nedenfor)

Derudover har beskæftigelsesregionerne/RBR en række tværgående opgaver, der kort er beskrevet nedenfor i afsnit c.

2.1 Oversigt over beskæftigelsesregionernes/RBR's opgaver

Med afsæt i samspillet om den regionale beskæftigelsesindsats kommer beskæftigelsesregionernes/RBR's samlede opgavemængde til at se således ud:

2.1.a. Overvågning/flaskehalsindsats

- RBR skal overvåge og bidrage med viden om (analysere) den regionale arbejdsmarkedssituation
- RBR skal sikre, at viden om arbejdsmarkedet gøres tilgængeligt, anvendeligt og stilles til rådighed for de lokale

jobcentre, andre aktører, a-kasser mv. og i det hele understøtter beskæftigelsesindsatsen for alle interessenter i regionen

- RBR indgår hvert år kontrakt med beskæftigelsesministeren om mål og resultatkrav for den statslige beskæftigelsesregion og det regionale beskæftigelsesråd
- RBR skal – som led i kontraktprocessen med ministeren – medvirke til at fastlægge fremadrettede mål for beskæftigelsesindsatsen i regionen
- På baggrund af overvågningen af udviklingen på det regionale arbejdsmarked prioriterer RBR anvendelsen af en særskilt bevilling til at forebygge og afhjælpe mangel på arbejdskraft (flaskehalsindsatsen)

2.1.b. Medvirke til at sikre resultater og effekter

- RBR overvåger og følger op på resultater og effekter af indsatsen for alle målgrupper i de lokale jobcentre

Resultaterne af denne overvågning præsenteres i en *årlig analyserapport*, der stilles til rådighed for alle relevante interessenter. Analyserapporten kan f.eks. være udgangspunktet for en årlig konference med de lokale jobcentre m.fl.

- RBR kan indstille, at der gribes ind, hvis resultaterne i et jobcenter udebliver. I første omgang vil det være en opgave for regionsdirektøren at tage kontakt til det pågældende jobcenter for at drøfte problemerne. Giver det ikke de ønskede resultater, kan RBR indstille til regionsdirektøren, at det indstilles til beskæftigelsesministeren, at der gribes ind over for et jobcenter. F.eks. med et påbud om at benytte andre aktører i de dele af indsatsen, hvor resultaterne udebliver

2.1.c. Tværgående opgaver

- *Større virksomhedslukninger.* RBR modtager underretning om varsling af større afskedigelser efter varslingsloven og udmønter en særskilt statslig bevilling til en hurtig og aktiv indsats for at afhjælpe problemer i forbindelse med større virksomhedslukninger
- Endvidere godkender RBR *arbejdsfordelingsordninger* i forbindelse med virksomheder, som i en periode har nedsat produktion
- *Specialistviden.* RBR sikrer – som led i kontraktprocessen med ministeren – at jobcentre regionalt eller på landsplan har adgang til specialistviden om særlige indsatsområder, f.eks. integration, ligestilling og handicappede
- *Uddannelses- og erhvervsvejledning.* RBR koordinerer uddannelses- og erhvervsvejledningen
- *58-59-årige.* RBR fastsætter retningslinier for fravigelse af pligt til tilbud for personer på 58 og 59 år, som vil kunne opfylde betingelserne for at gå på efterløn
- *Løntilskud/merbeskæftigelse.* RBR træffer afgørelse om, hvorvidt betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt ved ansættelse med løntilskud hos private arbejdsgivere, der ikke er omfattet af kollektiv overenskomst
- *Handicappede.* RBR skal regelmæssigt – og mindst en gang om året – holde møde med DSI og offentlige arbejdsgivere om handicappedes arbejdsmarkedspolitiske situation. Hvert år skal RBR samtidig lave en beretning om administrationen af lov om kompensation til handicappede i erhverv mv.
- *Østeuropæiske EU-lande (Østaf-talen).* RBR afgiver udtalelse til Udlændingestyrelsen i forbindelse med styrelsens behandling af ansøgninger om opholds- og arbejdstilladelser fra de nye østeuropæiske EU-lande for så vidt angår ikke overenskomstdækkede virksomheder
- *Ikke EU/EØS-lande.* RBR afgiver udtalelse til Udlændingestyrelsen i forbindelse med styrelsens behandling af ansøgninger om arbejdstilladelser fra arbejdstagere, der ikke er statsborgere i et EU-land
- *Samfundstjeneste.* RBR skal afgive udtalelse til Kriminalforsorgen om etablering af pladser til samfundstjeneste

3. Særligt om national overvågningsstrategi, regional analyseaktivitet og resultatrevision

Som allerede nævnt i indledningen spiller beskæftigelsespolitikken en meget væsentlig rolle for den samfundsøkonomiske udvikling.

Grundlaget for en effektiv national, regional og lokal beskæftigelsesindsats er en systematisk overvågning af udviklingen på arbejdsmarkedet.

Det er herefter afgørende, at de detaljerede oplysninger, der tilvejebringes via den systematiske overvågning af arbejdsmarkedet, er tilgængelige således, at de kan:

1. Understøtte udviklingen af beskæftigelsespolitikken
2. Anvendes som fundament for styring og planlægning af indsatsen
3. Bruges i det daglige arbejde i beskæftigelsesregionerne og i jobcentrene

RBR har en central rolle i overvågningen af arbejdsmarkedet.

Det er et vigtigt element i det nye beskæftigelsessystem, at de regionale beskæftigelsesråd bidrager med branche- og virksomhedsorienteret viden, der kan kvalificere og udbygge den løbende overvågning af arbejdsmarkedet.

3.1. National overvågningsstrategi

For at sikre at overvågningen af udviklingen på de regionale arbejdsmarkeder er så sammenlignelige og veldokumenterede som muligt, vil Arbejdsmarkedsstyrelsen tage initiativ til at udvikle en national overvågningsstrategi.

Den nationale overvågningsstrategi har følgende to hovedmålsætninger:

1. Systematisk og professionel overvågning af arbejdsmarkedet med brug af standardiserede metoder og redskaber samt dialog og samarbejde mellem

RBR, beskæftigelsesregionen og jobcentre

2. Måltrettet og gennemskuelig formidling af informationer om udviklingen på arbejdsmarkedet til de enkelte brugeres behov

Der vil indgå følgende elementer i den systematiske overvågning af arbejdsmarkedet:

- En nyudviklet model: *Arbejdsmarkedsbalancemodellen*, hvor arbejdsmarkedsbalancen vurderes aktuelt, hele næste kalenderår (1-1½ år frem) og 5 år frem. Herunder udpegning af *flaskehalse/strukturproblemer* aktuelt, hele næste kalenderår (1-1½ år frem) og 5 år frem
- Et nyt prognoseredskab for *kvantitativ vurdering af beskæftigelsesudviklingen* 1½ år frem
- Et nyt prognoseredskab for *kvantitativ vurdering af ledighedsudviklingen* 1½ år frem
- En ny model for vurdering af udviklingen i *arbejdsstyrken* på 5 års sigt. Der vil alene være tale om en overordnet vurdering for udvalgte fagområder, hvor der foreligger tilgængelige oplysninger om til- og afgang til arbejdsstyrken.

Særligt om Arbejdsmarkedsbalancemodellen

Arbejdsmarkedsbalancemodellen vil blive det centrale redskab i den fremtidige overvågning af arbejdsmarkedet. Informationer fra de øvrige redskaber/elementer indgår alle i Arbejdsmarkedsbalancemodellen.

Data fra de øvrige redskaber/elementer vil dog også blive præsenteret selvstændigt.

Det gælder bl.a. beskæftigelses- og ledighedsprognoserne.

I Arbejdsmarkedsbalancemodellen vurderes balancen mellem udbuddet af og efterspørgslen efter arbejdskraft på arbejdsmarkedet. Formålet er at vurdere balancen og dermed jobmulighederne indenfor større fagområder/stillingsbetegnelser på arbejdsmarkedet i forhold til følgende fire kategorier:

- *Begrænsede jobmuligheder (overskud af arbejdskraft)*
- *Gode jobmuligheder (balance)*
- *Mange jobmuligheder (underskud af arbejdskraft)*
- *Ekstra mange jobmuligheder (flaskehalse/strukturproblemer)*

Arbejdsmarkedsbalancemodellen vil således kunne give jobcentrene vigtige informationer i forbindelse med tilrettelæggelsen af den konkrete indsats.

3.2. Den regionale analyseaktivitet

På baggrund af de redskaber/elementer, der er skitseret ovenfor i kapitel 3.1 udarbejder beskæftigelsesregionerne følgende produkter, som belyser udviklingen på de regionale arbejdsmarkeder:

- Oversigt over fagområder/stillingsbetegnelser fordelt i forhold til de omtalte fire kategorier: Begrænsede jobmuligheder, gode jobmuligheder, mange jobmuligheder og ekstra mange jobmuligheder og vurderet tidsmæssigt aktuelt, hele næste kalenderår (1-1½ år frem) og 5 år frem
- Beskæftigelsen historisk, aktuelt og hele næste kalenderår (1-1½ år frem)
- Ledigheden historisk, aktuelt og hele næste kalenderår (1-1½ år frem)
- Udviklingen i arbejdsstyrken historisk, aktuelt, hele næste kalenderår (1-1½ år frem) og 5 år frem
- Ad hoc analyser

Særligt om ad hoc analyser

Udover den løbende overvågning af det

regionale arbejdsmarked på baggrund af standardiserede metoder og redskaber er det vigtigt, at beskæftigelsesregionerne i tæt dialog og samarbejde med beskæftigelsesrådene iværksætter egne ad hoc analyser.

Det kan dreje sig om alle former for analyser på både udbuds- og efterspørgselsiden, hvor det skønnes, at der er behov for en specifik viden om udviklingen/ udviklingstendenser eller strukturer på de lokale og regionale arbejdsmarkeder.

3.3. Resultatrevision af den lokale beskæftigelsesindsats

Som nævnt i afsnit 2 er en af RBR's hovedopgaver at medvirke til at sikre resultater og effekter af den lokale beskæftigelsesindsats.

Resultatet af denne overvågning præsenteres i en årlig analyserapport, som udarbejdes på grundlag af den årlige resultatrevision, som de ansvarlige for den lokale beskæftigelsesindsats i jobcentrene – kommune og stat – udarbejder.

Resultatrevisionen skal vise resultater og effekter af den samlede beskæftigelsesindsats i jobcentret samt resultater og effekter fordelt på kommune og stat. Resultatrevisionen udarbejdes efter en fælles skabelon og på baggrund af de data, som indgår i AMS' landsdækkende målesystem, ”jobindsats.dk”.

Resultatrevisionen skal bl.a. indeholde oplysninger om:

- Resultater og effekter af jobcentrets indsats
- Udgifter til indsatsen for de målgrupper, som er omfattet af jobcentrets indsats, herunder oplysninger om de besparelser, der vil kunne opnås ved en mere effektiv indsats
- En vurdering og anbefaling af områder, hvor der – med afsæt i de to første punkter – er behov for en mere effektiv beskæftigelsesindsats

På denne måde vil resultatrevisionen kunne give såvel et samlet overblik over beskæftigelsesindsatsen i jobcentret som målrettet og konkret information til de myndigheder, der er ansvarlige for indsatsen.

Processen omkring resultatrevisionen ser således ud:

- Resultatrevisionen udarbejdes af de ansvarlige for beskæftigelsesindsatsen i jobcentret – kommune og stat
- Det lokale beskæftigelsesråd får resultatrevisionen til høring og har mulighed for at indstille ændringer til henholdsvis stat og kommune
- Resultatrevisionen forelægges kommunalbestyrelsen forud for vedtagelsen af budgettet for det kommende år.

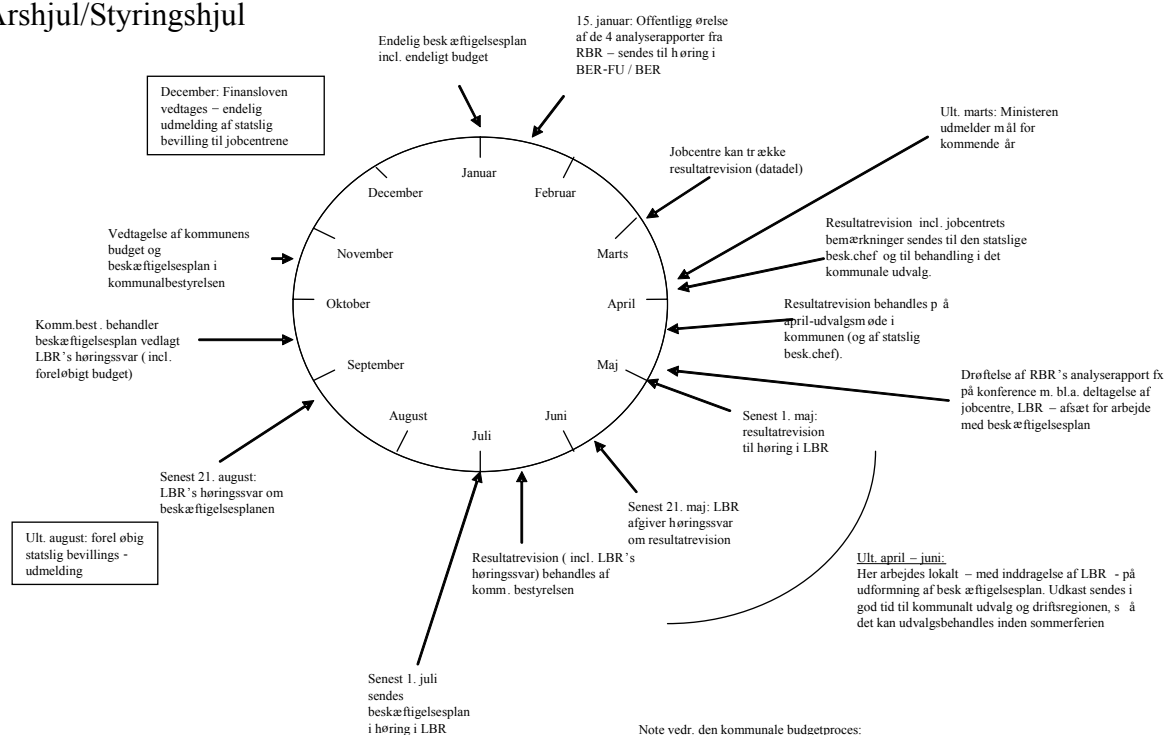
(Forelæggelse skal bl.a. sikre det kommunalpolitiske fokus på beskæftigelsesområdet. På samme måde vil resultatrevisionen komme til at indgå i den statslige planlægning og budgettering af beskæftigelsesindsatsen for det kommende år.)

- Efter godkendelse i kommunalbestyrelsen sendes revisionsrapporterne til det regionale beskæftigelsesråd. De lokale revisionsrapporter indgår herefter i det regionale beskæftigelsesråds samlede analyserapport vedrørende den lokale beskæftigelsesindsats i regionen

4. Oversigt over den samlede planlægnings- og revisionsproces i de lokale og regionale beskæftigelsesråd

Den lokale og regionale planlægnings- og revisionsproces, der er skitseret i de forudgående afsnit ser i oversigtsform herefter således ud:

Årshjul/Styringshjul



Note vedr. den kommunale budgetproces:

I maj - juni måned tager fagudvalgene typisk stilling til ønsker for næste års budget og til udmøntning af evt. sparekrav

I august har kommunalbestyrelsen overblik over kommende års indtægts- og udgiftsside og klarhed over de forskellige partiers udgifts- og spareforslag på alle områder. Herefter starter prioriteringerne.

4. Samspejlet med de regionale vækstfora

Som led i kommunalreformen er oprettet 5 regioner – Region Nordjylland, Region Midtjylland, Region Syddanmark, Region Sjælland og Region Hovedstaden.

Disse regioner styres politisk af et regionsråd. Blandt regionsrådets opgaver er bl.a. at udarbejde *en regional udviklingsplan*, som skal være et redskab til at fremme regionernes vækst og bæredygtige udvikling.

Udviklingsplanen skal udtrykke regionsrådets vision for den samlede fremtidige udvikling på tværs af sektorområder, herunder erhvervs- og beskæftigelsesområdet.

De regionale vækstfora har til opgave at udarbejde regionale erhvervsudviklingsstrategier, mens de regionale beskæftigelsesråd overvåger arbejdsmarkedet og udarbejder analyser. Endvidere har beskæftigelsesrådene fokus på og forsøger at løse tværgående beskæftigelsespolitiske problemstillinger, herunder ikke mindst i forbindelse med flaskehalse på arbejdsmarkedet.

På erhvervsområdet skal regionsrådets udviklingsplan basere sig på vækstforaenes erhvervsudviklingsstrategi – på beskæftigelsesområdet på det regionale beskæftigelsesråds analyser og tværgående beskæftigelsesindsats.

Derfor bør vækstforaene i forbindelse med udarbejdelsen af regionale erhvervsudviklingsstrategier inddrage det regionale beskæftigelsesråds analyser og tværgående beskæftigelsesindsats, herunder informationer fra målesystemet Jobindsats.dk, mens det regionale beskæftigelsesråd på tilsvarende vis bør inddrage vækstforaenes erhvervsudviklingsstrategier, når rådet tilrettelægger den regionale beskæftigelsesindsats.

Med henblik på at styrke den sammenhæng og koordination af vækstforaene og det regionale beskæftigelsesråd, der er beskrevet ovenfor, er der mulighed for, at de to organer gensidigt kan udpege en observatør.

Endelig skal det nævnes, at DA udpeger et medlem til vækstforaene, der repræsenterer arbejdsgiverorganisationer.

5. DA's servicering af arbejdsgiverrepræsentanterne i de regionale beskæftigelsesråd

DA's bestyrelse har i forbindelse med fastlæggelse af rammerne for DA-fællesskabets arbejde frem til 2010 fastlagt de overordnede rammer for DA's servicering af arbejdsgiverrepræsentanterne i de regionale beskæftigelsesråd.

Indenfor disse overordnede rammer har DA – i samspil med medlemsorganisationerne i Brugerudvalget vedrørende arbejdsmarkedspolitik og -kvalifikationer – tilrettelagt følgende servicering:

- **Regional konsulent**

Der knyttes en fast konsulent – fra området Arbejdsmarkedspolitik og -Kvalifikationer i DA – til hver af de fire beskæftigelsesregioner.

Konsulenten vil dels have ansvaret for den løbende kontakt til arbejdsgivergruppen i det pågældende regionale beskæftigelsesråd, dels være arbejdsgivergruppens kontaktperson i forhold til de øvrige serviceaktiviteter, jf. nedenfor.

- **Elektronisk kommunikation (Group Care)**

Serviceringen af arbejdsgiverrepræsentanterne vil i vidt omfang ske elektronisk.

I forbindelse med etableringen af de regionale beskæftigelsesråd oprettes fire nye elektroniske ”net-grupper” på DA's hjemmeside – en for hver beskæftigelsesregion/arbejdsgivergruppe.

Ved at tilmelde sig ”net-gruppen” vil arbejdsgiverrepræsentanterne få adgang til bl.a.:

- Konsulentens notat forud for møde i beskæftigelsesrådet
- Information om andre regionale aktiviteter – herunder ad hoc mødeaktiviteter

- Information om væsentlige politikbeslutninger i arbejdsgiverfællesskabet i forhold til arbejdet i regionerne

Det er DA-konsulentens ansvar og opgave, at den regionale ”net-gruppe” holdes ajourført og udvikles til et dynamisk kommunikationsredskab mellem DA og arbejdsgivergruppen.

- **Mødeforberedelse og formøder**

DA-konsulenten udarbejder forud for hvert møde i beskæftigelsesrådet et kort mødenotat, der – på baggrund af fællesskabets politik på det pågældende område – bl.a. indeholder en indstilling vedr. arbejdsgiversidens holdning til det enkelte dagsordenspunkt.

DA-konsulenten (afdelingen i DA) arrangerer et formøde for arbejdsgivergruppen forud for hvert møde i beskæftigelsesrådet.

DA-konsulenten deltager efter nærmere aftale med arbejdsgivergruppen i formøderne.

- **Anden mødevirksomhed**

DA planlægger følgende faste, årlige møder, hvortil bl.a. arbejdsgiverrepræsentanterne i de regionale beskæftigelsesråd indbydes:

Plankonference primo året

Som led i planprocessen for de lokale og regionale beskæftigelsesråd, jf. afsnit 3.3 ovenfor afholder DA i løbet af årets første måneder ”en plankonference” for (alle) arbejdsgiverrepræsentanterne i RBR + repræsentanter (1-2) fra arbejdsgivergrupperne i LBR.

Formålet med konferencen er at give arbejdsgivergrupperne – regionalt og lokalt – arbejdsgiverfællesskabets input til årets planproces.

Egelund-konference i efteråret

Derudover vil DA også i det nye beskæftigelsessystem fortsætte traditionen med en årlig beskæftigelsespolitisk konference på Egelund.

Arbejdsgiverrepræsentanterne i de regionale beskæftigelsesråd vil være faste deltagere i denne konference.

Konferencens temaer vil ikke alene være knyttet til arbejdet i RBR, men vil i højere grad være knyttet til DA's rolle som central arbejdsmarkedspolitisk aktør.

Regionale ad hoc-møder

Endelig vil DA/DA-konsulenten – efter aftale med arbejdsgivergruppen i RBR kunne tage initiativ til regionale ad hoc-møder for arbejdsgiverrepræsentanterne regionalt og lokalt.

Formålet med sådanne møder vil være at drøfte aktuelle problemstillinger i relation til samspillet mellem RBR og den lokale beskæftigelsesindsats i jobcentrene/ LBR.

- **Pjecer**

Der udarbejdes følgende pjecer til arbejdsgiverrepræsentanterne i RBR:

- Pjece om RBR's placering og opgaver
- Pjece om arbejdsgiverrepræsentanternes mål og fokuspunkter for indsatsen i RBR

- **Hjemmeside på www.da.dk**

Pr. juni 2006 oprettes en ny hjemmeside – Beskæftigelsesrådene – på DA's åbne hjemmeside – www.da.dk

”Indgangen” vil være de fire beskæftigelsesregioner. På de regionale sider vil man bl.a. kunne finde oplysninger om:

RBR

- Arbejdsgivernes overordnede mål og fokuspunkter i RBR
- RBR's plan for overvågning af det regionale arbejdsmarked
- RBR's resultatrevision af den lokale beskæftigelsesindsats
- Oversigt over arbejdsgiverrepræsentanter i RBR

LBR

- Arbejdsgivernes overordnede mål og fokuspunkter i LBR
- Oversigt over arbejdsgiverrepræsentanter i LBR samt de lokale beskæftigelsesplaner