

**Udkast til
Program for
Den Europæiske Socialfond
i Danmark
2007-2013**

”Flere og bedre jobs”

5. april 2006

Indholdsfortegnelse

Indledning

Socioøkonomisk beskrivelse af Danmark, herunder regionale styrker og svagheder

Strategisk indsats

Implementering af strukturfondsindsatsen i Danmark

Finansieringstabeller

Inddragelse af partnerskabet

1. 1 Indledning.

1.1 Konteksten

Udgangspunktet for den danske strukturfondsindsats for perioden 2007-2013 er det Europæiske Råds ønske om, EU's strukturfonde – Den Europæiske Socialfond og Den Europæiske Regionalfond – skal medvirke til at udmønte EU's samhørighedspolitik, der bidrager til udfyldelsen af de såkaldte Lissabon-målsætninger om bæredygtig vækst, konkurrenceevne og beskæftigelse.

Samhørighedspolitikken bidrager allerede nu til Lissabon-strategien. Fællesskabets strategiske retningslinjer for 2007-2013 peger på, at samhørighedspolitikken har stor makroøkonomisk virkning, hvilket påvirker den samlede vækst og konkurrenceevne i hele EU.

Samhørighedspolitikken mobiliserer det vækstpotentiale, som findes i alle regioner til gavn for den samlede udvikling i EU. Forudsætningen for, at EU kan virkeliggøre Lissabon-målene er, at alle regioner – og herunder i særlig grad de regioner, som har det største potentiale for højere produktivitet og beskæftigelse – får en rolle at spille.

Lissabon-strategien har tre overordnede dimensioner - den økonomiske, den sociale og den miljømæssige. Prioriteterne for disse tre søjler er efter den nye strategi opdelt i tre overordnede temaer:

- 1) Viden og innovation – drivkraften for en holdbar vækst, ved forbedring af investeringer i forskning og udvikling, fremme af innovation, anvendelse af informations- og kommunikationsteknologi og bidrag til et stærkt europæisk industrigrundlag.
- 2) Et område, det er attraktivt at investere og arbejde i gennem udvikling af det indre marked, forbedring af europæisk og national regulering, sikring af åbne og konkurrencedygtige markeder i og uden for Europa og udbygning og forbedring af europæisk infrastruktur, og
- 3) vækst og beskæftigelse til fordel for social samhørighed. ved at gøre det mere attraktivt for folk at komme og forblive i arbejde, forbedre arbejdsstyrkens og erhvervslivets omstillingsevne og arbejdsmarkedernes fleksibilitet og øge investeringerne i menneskelig kapital gennem bedre uddannelse og færdigheder.

Fællesskabet har udarbejdet strategiske retningslinjer, som udgør den overordnede indholdsmæssige ramme om den kommende strukturfondsindsats. Fællesskabet har foreslået, at de programmer, der modtager støtte fra strukturfondene, skal sigte mod investeringer i viden, innovation, forskningskapacitet og bedre almen uddannelse og erhvervsuddannelse, så arbejdstagerne får de fornødne kvalifikationer til at håndtere de globale udfordringer.

Med udgangspunkt i de strategiske retningslinjer og de relevante forordninger¹ samt det nationale reformprogram har Danmark udarbejdet et strategisk dokument, der danner rammen om dette program for Den Europæiske Socialfond i Danmark.

¹ referencer til de strategiske retningslinjer og relevante forordninger, når vi kender navne og numre!

Som det fremgår af det strategiske dokument lægges der fra dansk side op til – set i lyset af globaliseringens udfordringer og behovet for at styrke EU's samlede konkurrenceevne og beskæftigelse - at fokusere strukturfondsindsatsen på to overordnede områder, henholdsvis ”innovation og viden” og ”flere og bedre jobs”.

Danmark som helhed er i perioden 2007-2013 omfattet af strukturfondsmålet om regional konkurrenceevne og beskæftigelse. Jf. den generelle forordning [xx] skal dette mål medvirke til at styrke regionernes konkurrenceevne såvel som beskæftigelsen blandt andet via aktiviteter, der øger samhandel via øgede investeringer i menneskelige ressourcer, innovation, udviklingen af videnssamfundet, entrepreneurship, beskyttelse af miljøet, øget tilgængelighed, tilpasning af arbejdskraftens kompetencer til efterspørgslen fra virksomhederne og udviklingen af nye jobmarkeder.

Fra dansk side er der et stærkt ønske om at fokusere strukturfondsindsatsen og anvende midlerne der, hvor de primært forventes at bidrage bedst til en øget vækst og konkurrenceevne inden for rammerne af Fællesskabets strategiske retningslinjer for 2007-2013, forordningerne og Danmarks strategiske dokument. EU-strukturfondsindsatsen i Danmark skal medvirke til gøre en ekstra indsats for at udvikle rammebetingelserne for virksomhedernes konkurrenceevne og forbedre virksomhedernes udviklingsmuligheder under hensyntagen til forskellige regionale behov med henblik på at sikre Danmarks samlede vækst og konkurrenceevne.

Et OECD-studie² har vist, at særligt fire såkaldte vækstkilder kan forklare op til 70% forskellen mellem højvækstområder og lavvækstområder. De fire vækstkilder er udviklingen af menneskelige ressourcer, anvendelsen af ny teknologi, etablering og udvikling af nye virksomheder samt innovation, videndeling og videnopbygning.

Vækstkilderne genfindes i Lissabon-målsætningerne, og i Fællesskabets strategiske retningslinjer for 2007-2013 fremhæves det, at en af måderne, hvorpå man kan bidrage til opfyldelsen af Lissabon-målsætningerne, er ved at investere i udviklingen af væstkilderne.

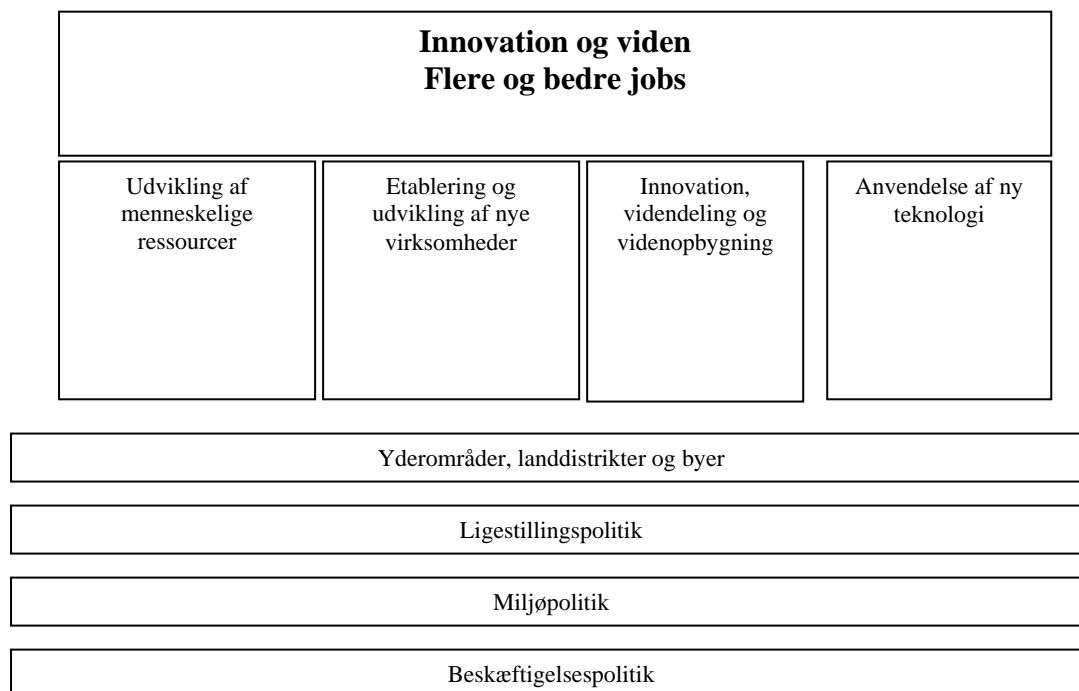
Vækstkilderne er omdrejningspunktet for den nationale danske erhvervs politik, jf. lov om erhvervsfremme³. Og med henblik på at sikre en sammenhængende og fokuseret EU-initieret, national og regional erhvervs politisk indsats er det derfor naturligt, at de fire vækst kilder ligeledes bliver omdrejningspunktet for den danske EU-strukturfondsindsats med udgangspunkt i de rammer, der opstilles i forordningerne, herunder regional- og socialfondsforordningen.

² Beyond the hype.....

³ Ifølge lov om erhvervsfremme må regionsrådene via de regionale vækstfora udelukkende medfinansiere erhvervsudviklingsaktiviteter, der ligger inden for områderne: Innovation, videndeling og videnopbygning, anvendelse af ny teknologi, etablering og udvikling af nye virksomheder, udvikling af menneskelige ressourcer, herunder udvikling af regionale kompetencer, vækst og udvikling i turismeerhvervet, og udviklingsaktiviteter i yderområderne.

Hertil kommer en række forordningsbestemte hensyn. Der er tale om hensyn til yderområderne, landdistrikter og byer, ligestilling og miljø samt generelt beskæftigelsesmæssige hensyn – hensynet til den nationale beskæftigelsespolitik.

Med udgangspunkt i de forordningsmæssige rammer samt den nationale erhvervs politik, herunder de fire vækst kilder, kan den strategiske ramme for EU-strukturfondenes anvendelse i Danmark sammenfattes i følgende figur:



Som det fremgår, vil den danske indsats for regional konkurrenceevne og beskæftigelse blive fokuseret mod hovedindsatsområderne "Flere og bedre job" og "Bedre viden og innovation til sikring af vækst" i Fællesskabets strategiske retningslinjer.

Ved ikrafttræden af den nye EU-strukturfondsperiode pr. 1. januar 2007 træder den danske kommunalreform også i kraft. Hermed ændres den administrative struktur i Danmark. Amterne nedlægges. Der etableres fem regioner. De fem regioner er Nordjylland, Midtjylland, Syddanmark, Sjælland og Hovedstaden (inkl. Bornholm). Kommunerne lægges sammen til 98. Samtidig sker der en omfattende ændring i opgavestrukturen.

Det tidsmæssige sammenfald mellem ikrafttræden af den nye strukturfondsperiode og kommunalreformen giver mulighed for at sikre en koordineret national og EU-initieret indsats for regional konkurrenceevne og beskæftigelse, jf. nedenfor.

1.2 Socialfondens koordinering med det nationale reformprogram og vækstpolitikken

I Rådets forordning [nr. af] er det fremhævet, at Socialfonden skal understøtte gennemførelsen af medlemsstaternes politikker i overensstemmelse med Den Europæiske Beskæftigelsesstrategi og de henstillinger, som rettes til medlemslandene

i forbindelse hermed, således som det fremgår af det danske Nationale Reform Program (NRP).

Også de relevante målsætninger fra unionens politikker opstillet i forbindelse med NAP Inclusion (nationale handlingsplaner for den sociale og beskæftigelsesmæssige ”inklusion” af udsatte grupper), principperne om ikke-diskrimination, fremme af ligestilling og målene formuleret på topmøderne i Lissabon og Gøteborg indgår i EU’s politiske og juridiske rammer for socialfondsindsatsen.

Den danske regering har fastlagt en målsætning om en stigning i beskæftigelsen på 60.000 personer frem mod 2010. Det er nødvendigt for at kunne bevare det danske velfærdsniveau. De centrale punkter i den danske beskæftigelsespolitik for de kommende år er indeholdt i den danske nationale handlingsplan for beskæftigelsen (NAP), der indgår i det danske Nationale Reform Program for opfølgningen af den reviderede Lissabon-dagsorden. Målene er følgende:

- Flere indvandrere i arbejde. Målet er, at op til 25.000 flere flygtninge, indvandrere og efterkommere er i arbejde i 2010.
- Lavere alder ved afslutning af uddannelse. Målet er, at de unges gennemsnitlige alder ved afsluttet uddannelse bringes ned med et år. Frem mod 2010 kan det bidrage med op til 5.000 personer.
- Mindre sygefravær. Målet er at reducere det gennemsnitlige antal sygedage med en dag. Frem mod 2010 kan det bidrage med ca. 2.000 personer.
- Flere ældre på arbejdsmarkedet. Målet er at øge den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder med et halvt år. Frem mod 2010 kan det bidrage med op til 7.500 personer.
- Bedre fungerende arbejdsmarked. Målet er at forbedre strukturerne på arbejdsmarkedet. Frem mod 2010 forventes disse ændringer at bidrage med op til 5.000 personer.

Hertil kommer regeringens flerårige handlingsplan for at få flere *personer med handicap* i job. Målet er, at beskæftigelsen af personer med handicap skal øges med 2.000 personer pr. år.

Den generelle erhvervs-, beskæftigelses- og uddannelsespolitiske indsats m.v. sker gennem sektorpolitikkerne på disse områder. Den additionelle socialfondsindsats vil blive udformet med udgangspunkt i den bredere vækstpolitik og fokus vil fra dansk side være, at virksomhederne har adgang til den fornødne og kvalificerede arbejdskraft.

Det er helt på linje med det danske Nationale Kompetenceregnskab, som blev præsenteret i december 2005. Det fremhæves heri, ”at arbejdspladsen er en væsentlig udviklingsarena, hvor den enkelte inden for bestemte rammer (organiseringer, ledelsesmæssige forhold, kollegiale relationer etc.) kan have rig mulighed for at udvikle sig.”

De tværgående EU-hensyn beskæftigelsespolitik og ligestilling har relevans for det samlede program. Beskæftigeshensynet og ligestillingshensynet er mainstreamet

inden for alle prioriteter og vækstdrivere i overensstemmelse med den generelle danske ligestillingspolitik.

De tværgående EU-hensyn miljø samt yderområder, byer og landdistrikter indgår i en række eksempler på indsatser, og generelt gælder det, at disse hensyn kan og bør varetages på hele programmets område.

Det særlige byhensyn kan siges at falde i to dele. For det første er det velkendt, at store byer har relativt store koncentrationer af socialt marginaliserede personer. Der kan således også indenfor et byområde være grund til at overveje initiativer af brobygningskarakter.

For det andet udgør store byer i stigende grad vækstlokomotiver i den samlede (viden)økonomi. Målt på BNP udgør Hovedstadsregionen således 38 pct. af den danske økonomi, og 7 af landes 12 universiteter er beliggende her.

Udvikling af kvaliteten af de menneskelige ressourcer vedrører hele socialfondsprogrammet. Eksemplerne på indsatser indenfor de tre øvrige væstkilder innovation, ny teknologi og iværksætteri, er alle indsatser, der ligeledes sigter på udvikling af de menneskelige ressourcer i bredere forstand.

I modsætning til den tidligere programperiode vil der ikke blive udformet et særligt program med transnationale rammer, men det er åbenbart, at indsatsen ikke vil ske i et lukket nationalt rum. Den danske økonomi er i stigende grad en globaliseret økonomi, og i lighed med tidligere vil det enkelte projekt f.eks. kunne hente erfaring, rådgivere, undervisere og metoder i udlandet. Ansøgninger omfattende transnationale aktiviteter vil blive vurderet på deres potentielle bidrag til den danske vækstpolitik. Der henvises i øvrigt til mål 3-programmet, der netop drejer sig om grænseoverskridende samarbejde.

De øvrige principper der lå til grund for gennemførelsen af Equalprogrammet i perioden 2000-2006 såsom partnerskaber og empowerment, innovation og mainstreaming er også på lidt anden vis videreført i dette program. Traditionelt gennemføres danske socialfondsprojekter af partnerskaber af forskellige aktører og organisationer, der her igennem styrkes i deres bestræbelser og interessevaretagelse. Princippet om innovation er for strukturfondene ét af de fire overordnede væksttemaer, som begge programmer er bygget op omkring. Endelig får Socialfonden en væsentlig stærkere forankring og dermed gode forudsætninger for mainstreaming med sin nære sammenhæng med de regionale vækstforas udvikling af regionale erhvervsudviklingsstrategier.

2. Socioøkonomisk beskrivelse af de danske regioners styrker og svagheder

Generelt har Danmark en af de stærkeste samfundsøkonomier i EU. Den økonomiske vækst er relativt høj, ledigheden og inflationen er lav, der er overskud på de offentlige finanser og på betalingsbalancen.

Samtidig er de regionale forskelle i Danmark beskedne målt med international målestok. Ligesom i det øvrige EU er der dog en tendens til, at den økonomiske

fremgang er særlig høj i og omkring de større byer, især i Hovedstadsområdet, mens det går knap så godt i de tyndt befolkede egne. Det gælder især i de geografiske yderområder, hvoraf flere har oplevet fraflytning og faldende beskæftigelse de seneste år.

Fælles for alle de danske regioner er, at de blandt andet som følge af globaliseringen står over for betydelige udfordringer de kommende år, heriblandt omstille sig til en mere videnbaseret og innovativ produktion, opkvalificere arbejdskraften, styrke antallet af vækstiværksættere og forøge erhvervsfrekvensen for at modvirke det demografisk betingede fald i arbejdsstyrken.

I det følgende beskrives den socioøkonomiske situation i Danmark som helhed og i de danske regioner. Beskrivelsen tegner et billede af de vigtigste regionale udfordringer, som den strukturfondsfinansierede indsats skal bidrage til at løfte.

2.1 Geografi

I strukturfondsperioden 2007-2013 vil *hele* Danmark være omfattet om målet om regional konkurrenceevne og beskæftigelse. Som udgangspunkt kan alle egne af landet således modtage støtte fra midlerne under dette mål, hvilket er udgangspunktet for den følgende beskrivelse af styrker og svagheder, muligheder og trusler i forhold til mulighederne for at styrke den regionale konkurrenceevne og beskæftigelse i Danmark.

Den socioøkonomiske beskrivelse er baseret på den nye administrative struktur i Danmark, som træder i kraft 1. januar 2007 samtidig med den nye strukturfondsperiode. De 98 nye kommuner og 5 nye regioner, inkl. indbyggertal, er illustreret i figur 2.1.

Der foreligger nøjagtige oplysninger om de nye kommuners og regioners indbyggertal i 2005. De øvrige statistiske oplysninger om de nye kommuner og regioner, som anvendes i det følgende, er fundet ved at summere oplysninger om de gamle kommuner og amter. I de tilfælde, hvor gamle kommuner og amter er blevet delt, er det forudsat, at den relative opdeling af de socioøkonomiske størrelser svarer til den relative opdeling af befolkningen i 2005.⁴

Beskrivelsen nedenfor omfatter følgende hovedpunkter:

- Befolkning
- Værditilvækst og produktivitet
- Beskæftigelse
- Arbejdsmarkedstilknytning
- Ledighed
- Uddannelse
- Forskning og udvikling
- Erhvervsstruktur

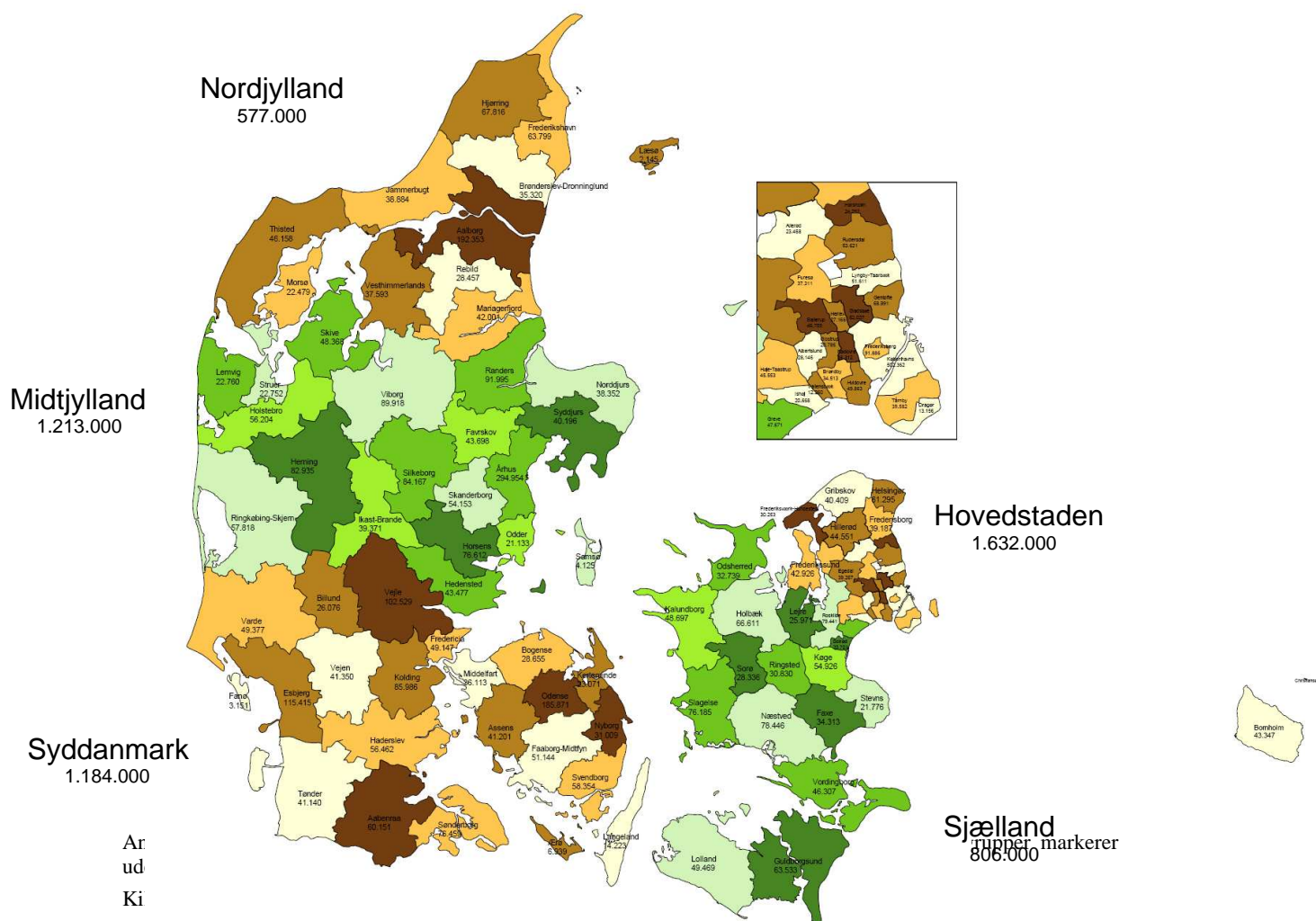
⁴ Fx vil ca. 80 pct. af indbyggerne i den gamle Mariager Kommune bo i den nye Mariagerfjord Kommune, mens de resterende ca. 20 pct. vil bo i den nye Randers Kommune. Det forudsættes, at den samme fordeling gælder for arbejdsstyrke, beskæftigelse mv.

Menneskelige ressourcer
 Innovation
 Iværksætter
 Anvendelse af ny teknologi (IKT)
 Byer
 Miljø

Indikatorerne opgøres på landsplan og for hovedparten af indikatorerne også på regionsniveau. Lokale forskelle omtales, hvor de er særligt markante. I alle opgørelser er Region Hovedstaden opgjort ekskl. Bornholm.

De tværgående hensyn ligestilling og yderområder inddrages i forbindelse med relevante indikatorer nævnt ovenfor, fx arbejdsmarkedstilknytning.

Figur 2.1 De 98 kommuner og 5 regioner i Danmark pr. 1. januar 2007



Yderområderne har fortsat den danske regerings særlige bevågenhed. Alle regionale vækstfora skal udarbejde regionale erhvervsudviklingsstrategier med særligt fokus på yderområderne. Desuden skal mindst ét af de medlemmer af de regionale vækstfora, som skal indstilles af kommunerne, komme fra et yderområde.

Ud over, at vækstforaene skal tage et særligt hensyn til yderområderne, er hensynet til yderområderne et tværgående hensyn i den danske strategiske ramme for strukturfondsindsatsen, jf. ovenfor.

Hertil kommer også, at det ifølge kommunalreformaftalen på erhvervsområdet skal sikres, at yderområderne i 2007-13 får mindst samme andel af strukturfondsmidlerne som i den foregående periode.

På den baggrund er der fortsat behov for at fastlægge, hvilke områder der kan karakteriseres som yderområder.

Fastlæggelse af yderområder

[Fastlæggelse af yderområderne udestår.]

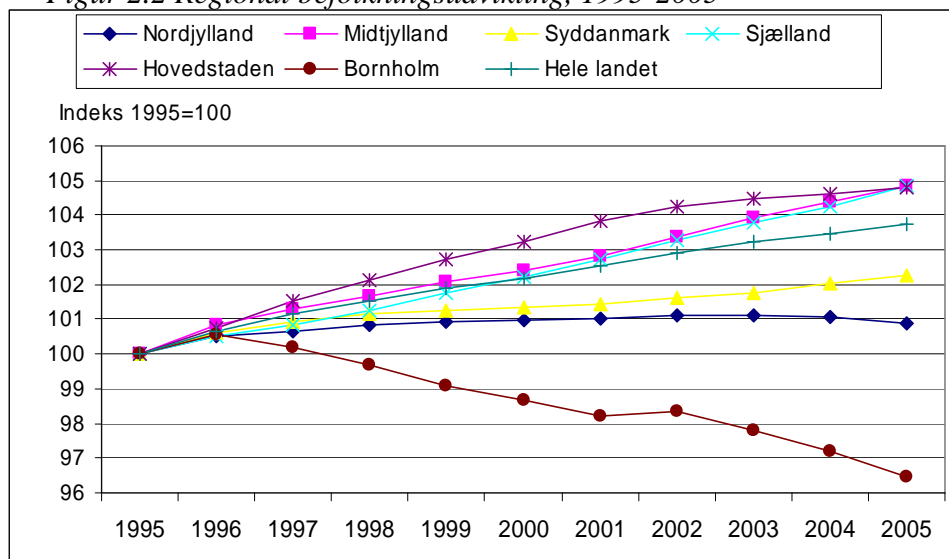
Fastlæggelse af yderområder vil ske af følgende hensyn:

- Ifm. udpegning af medlemmer til de regionale vækstfora skal mindst ét kommunalt indstillet medlem komme fra et yderområde.
- Ifm. aftalen om kommunalreformen på erhvervsområdet er det aftalt, at yderområderne skal have mindst samme andel som strukturfondsmidlerne som hidtil.

Befolkningen

Det seneste årti er det samlede indbyggertal i Danmark steget knap 4 pct., jf. figur 2.2. Regionerne Midtjylland, Sjælland og Hovedstaden har oplevet den stærkeste befolkningstilvækst. Syddanmark har haft en mere afdæmpet fremgang, i Nordjylland har befolkningstallet været stort set konstant, og på Bornholm er det faldet.

Figur 2.2 Regional befolkningsudvikling, 1995-2005



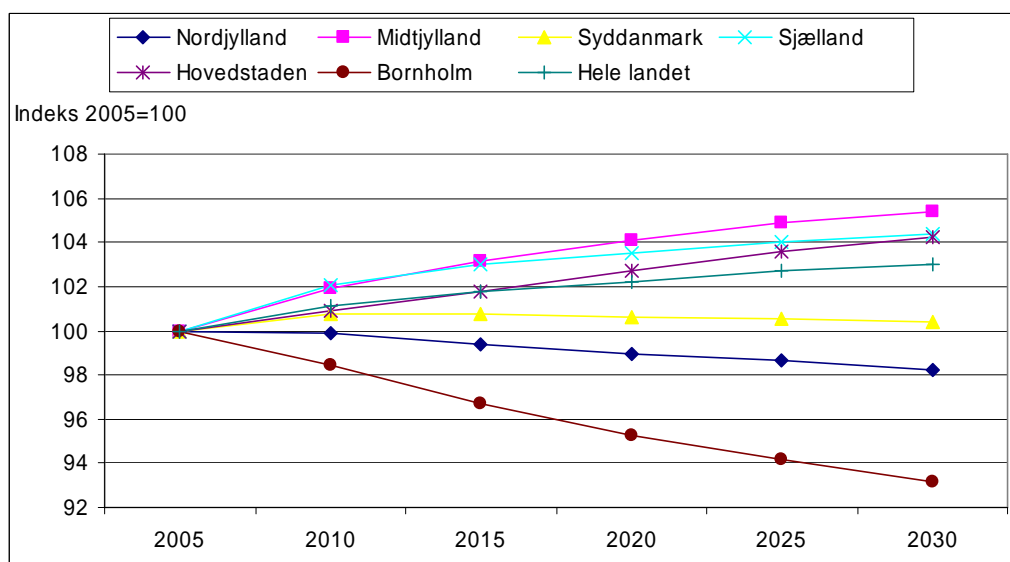
Kilde: Danmarks Statistik.

Inden for de enkelte regioner har der været betydelige lokale variationer i befolkningstilvæksten. Eksempelvis spænder udviklingen i Region Midtjylland de seneste ti år fra en tilbagegang på ca. 6 pct. i Lemvig Kommune til en fremgang på ca. 12 pct. i Skanderborg Kommune. I Region Sjælland har Lolland Kommune mistet ca. 5 pct. af sine indbyggere det seneste årti, mens Roskilde Kommune har fået ca. 9 pct. flere indbyggere.

Generelt har befolkningstilvæksten været stærkest i og omkring de store byer, mens indbyggertallet er faldet i adskillige af de geografiske yderområder, heriblandt flere steder i Nordjylland og Nordvestjylland, på de mellemstore øer og Lolland.

Ifølge Danmarks Statistiks fremskrivninger – som er behæftet med stor usikkerhed – vil den regionale befolkningsudvikling de kommende årtier i store træk følge udviklingen fra det seneste årti, jf. figur 2.3. Væksten ventes at blive størst i Midtjylland, Sjælland og Hovedstaden. I Syddanmark forventes folketallet nogenlunde uændret, mens det ventes at falde i Nordjylland og især på Bornholm.

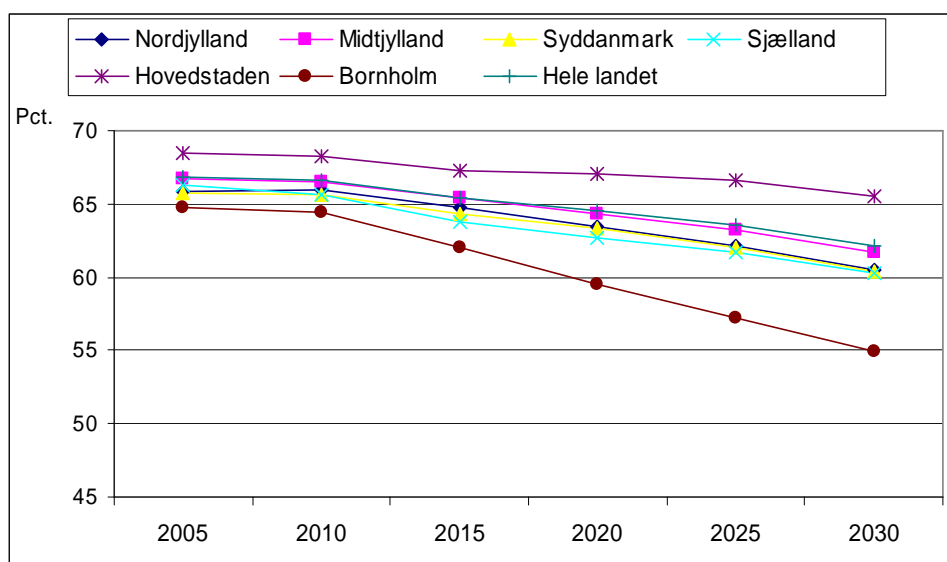
Figur 2.3 Regional befolkningsfremskrivning, 2005-2030



Kilde: Danmarks Statistik.

Befolkningens alderssammensætning vil forandres betydeligt de kommende år. Der bliver en væsentlig større andel af ældre og en mindre andel i den erhvervsaktive alder, jf. figur 2.4. For landet som helhed ventes befolkningsandelen i den erhvervsaktive alder at blive reduceret fra ca. 67 pct. i dag til ca. 62 pct. i 2030. Indvandrere og efterkommeres befolkningsandel i den erhvervsaktive alder vil imidlertid stige fra 9 pct. i 2005 til 14 pct. i 2030. Den samlede reduktion af befolkningen i den erhvervsaktive alder vil finde sted i alle landets regioner, men kraftigere nogle steder end andre. Det betyder, at de regionale forskelle i alderssammensætning, som eksisterer allerede i dag, ventes at blive udvidet i fremtiden.

Figur 2.4 Befolkningsandel i erhvervsaktiv alder (16-66 år), 2005-2030



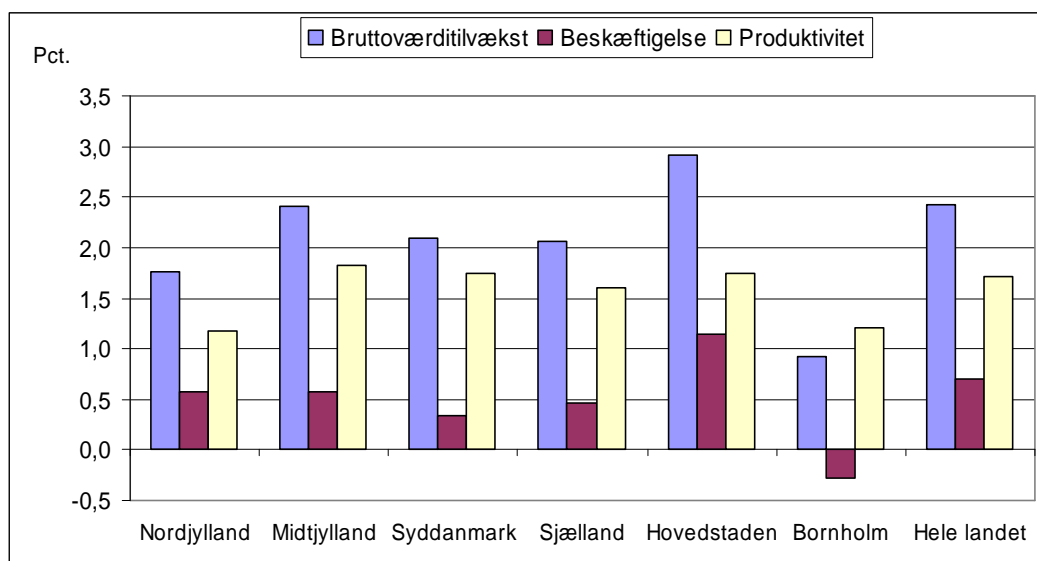
Kilde: Danmarks Statistiks befolkningsfremskrivning.

På Bornholm ventes kun ca. 55 pct. af befolkningen at være i den erhvervsaktive alder i 2030 mod ca. 65 pct. i dag. Region Hovedstaden vil opleve det mindste fald og vil i 2030 fortsat have den største befolkningsandel i den erhvervsaktive alder (ca. 66 pct.).

2.3 Værditilvækst og produktivitet

Den reale værdi af den samlede produktion i Danmark steg i gennemsnit ca. 2,4 pct. om året i perioden 1993-2003. Der var betydelige regionale variationer i den økonomiske vækst, jf. figur 2.5. Hovedstaden havde den største vækst med næsten 3 pct. fremgang om året efterfulgt af Midtjylland, Syddanmark og Sjælland. I Nordjylland og på Bornholm var den økonomiske vækst forholdsvis lav.

Figur 2.5 Værditilvækst, beskæftigelse og produktivitet, gnsn. årlig vækst, 1993-2003



Anm.: Bruttoværditilvækst er i faste priser. Produktivitet er målt som bruttoværditilvækst pr. beskæftiget.
Kilde: Danmarks Statistik.

Figur 2.5 viser også væksten i beskæftigelse og produktivitet (produktion pr. beskæftiget), som tilsammen bestemmer væksten i produktionen. I alle regioner kan hovedparten af den økonomiske vækst tilskrives stigende produktivitet. Produktiviteten er vokset mest i Midtjylland, tæt fulgt af Syddanmark, Hovedstaden og Sjælland. Beskæftigelsesfremgangen har været klart stærkest i Hovedstaden.

Hovedstaden har ikke skilt sig ud med hensyn til produktivitetsvækst det seneste årti, men regionens arbejdskraft er fortsat den klart mest produktive (ca. 15 pct. over landsgennemsnittet). Produktiviteten i de øvrige regioner ligger 7-10 pct. under landsgennemsnittet (Bornholm dog ca. 16 pct. under).

2.4 Arbejdsmarkedet

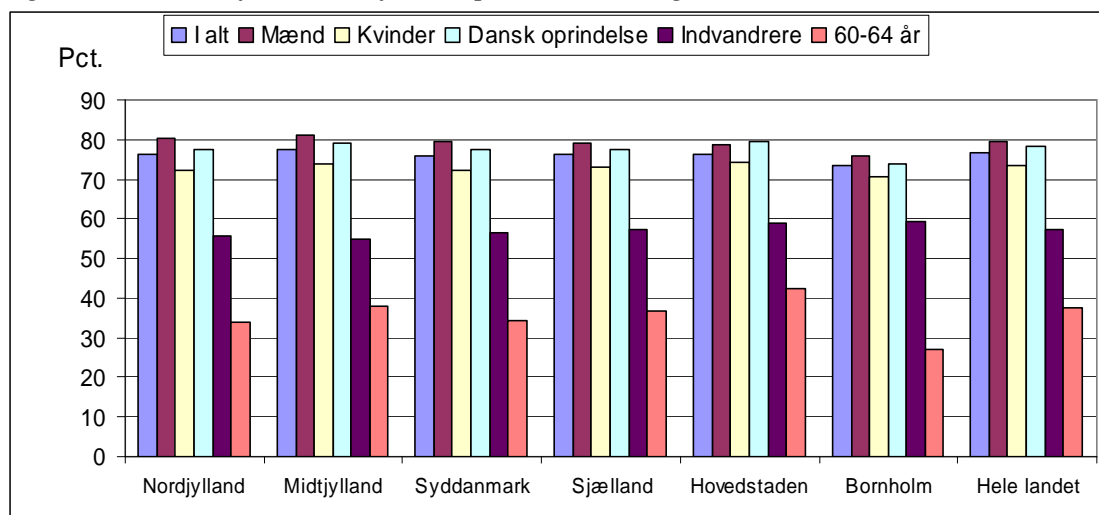
Erhvervsfrekvensen viser hvor stor en del af befolkningen i den erhvervsaktive alder, der er en del af arbejdsstyrken. Dvs. hvor stor en del af de 16-66 årige der enten er ledige eller i beskæftigelse. Arbejdsstyrken udgør derfor den arbejdskraft, der umiddelbart er til rådighed for virksomhederne.

Erhvervsfrekvensen i Danmark er næsten 77 pct., dvs. at 77 ud af 100 indbyggere i den erhvervsaktive alder deltager i arbejdsstyrken. Det er en af de allerhøjeste erhvervsfrekvenser i EU, hvilket i høj grad kan tilskrives en forholdsvis høj erhvervsfrekvens blandt kvinder. Erhvervsfrekvensen for kvinder i Danmark er ca. 73½ pct. mod ca. 79½ pct. for mænd.

Figur 2.6 viser, at der kun er beskedne regionale variationer i erhvervsfrekvensen. Midtjylland har den højeste erhvervsfrekvens (ca. 77½ pct.) tæt fulgt af Nordjylland, Hovedstaden, Sjælland og Syddanmark, mens Bornholm ligger lidt lavere.

I alle regioner har mænd en højere erhvervsfrekvens end kvinder. Kønsforskellen er mindst i Hovedstaden (ca. 4 pct.point) og størst i Nordjylland (ca. 8 pct.point).

Figur 2.6 Erhvervsfrekvenser fordelt på køn, alder og herkomst, 2004



Anm.: Arbejdsstyrke i forhold til befolkningstal (16-66 år).
Kilde: Danmarks Statistik.

Figur 2.6 viser også, at erhvervsfrekvensen for personer af dansk oprindelse er væsentligt højere end for indvandrere. På landsplan er ca. 78 pct. af personer af dansk oprindelse på arbejdsmarkedet, mens det kun gælder ca. 58 pct. af borgere af udenlandsk herkomst. Den store forskel går igen i alle regioner, mest udtalt i Midtjylland (ca. 24 pct.point forskel) og mindst udtalt på Bornholm (ca. 15 pct.point forskel).

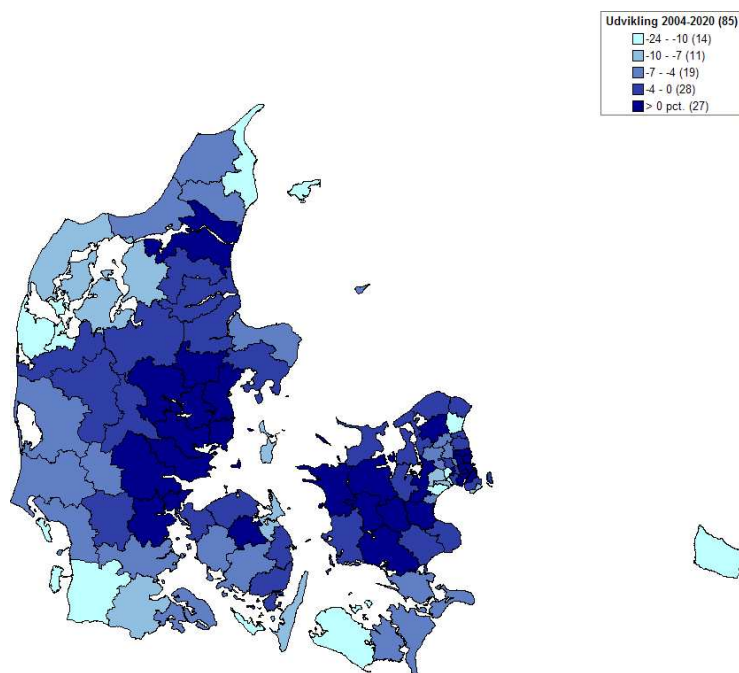
Blandt personer af udenlandsk oprindelse er erhvervsfrekvensen lavere for indvandrere (ca. 57 pct. på landsplan) end for efterkommere (ca. 67 pct. på landsplan). Især indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande har en forholdsvis lav erhvervsfrekvens. Den laveste erhvervsfrekvens overhovedet findes blandt kvindelige indvandrere fra ikke-vestlige lande (ca. 46 pct. på landsplan).

Den relativt lave erhvervsfrekvens for de 60-64 årige kan til dels forklares ved, at den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder fra arbejdsmarkedet er 62,1 år.⁵

Figur 2.7 viser, hvordan arbejdsstyrken vil udvikle sig på lokalt plan de kommende år, hvis det forudsættes, at erhvervsfrekvensen i de enkelte kommuner ikke ændres, og befolkningsprognoserne holder stik. Med disse forudsætninger vil især yderområderne opleve en kraftig reduktion (10 pct. eller mere) i arbejdsstyrken frem mod år 2020. Kun i områderne omkring de større byer vil arbejdsstyrken være uændret eller vokse.

⁵ Kilde: EUROSTAT

Figur 2.7 Udvikling i de nye kommuners arbejdsstyrke, 2004-2020 (pct.)



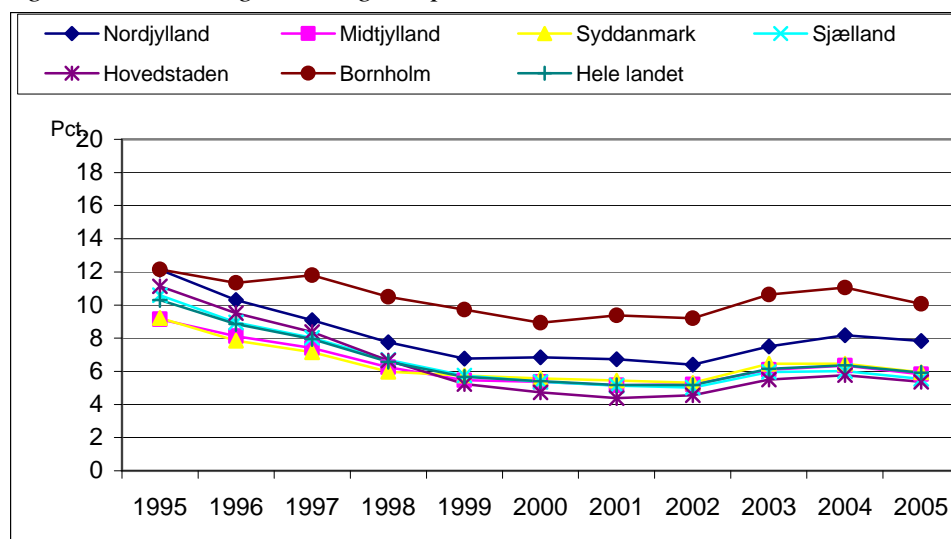
Anm: Fremskrivningerne forudsætter uændrede erhvervsfrekvenser, og at Danmarks Statistiks befolkningsprognose for 16-66 årige holder stik.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Ledighed

Danmark har med en ledighed på 5,9 pct. en forholdsvis lav ledighed i forhold til resten af EU. Der er dog store regionale variationer i ledigheden, jf. figur 2.8. Nordjylland og Bornholm har en markant højere ledighed end de øvrige regioner. Ledigheden i Nordjylland ligger ca. 2. pct.point over landsgennemsnittet og for Bornholm er afstanden ca. 4 pct.point. De fire øvrige regioner ligger tæt på landsgennemsnittet.

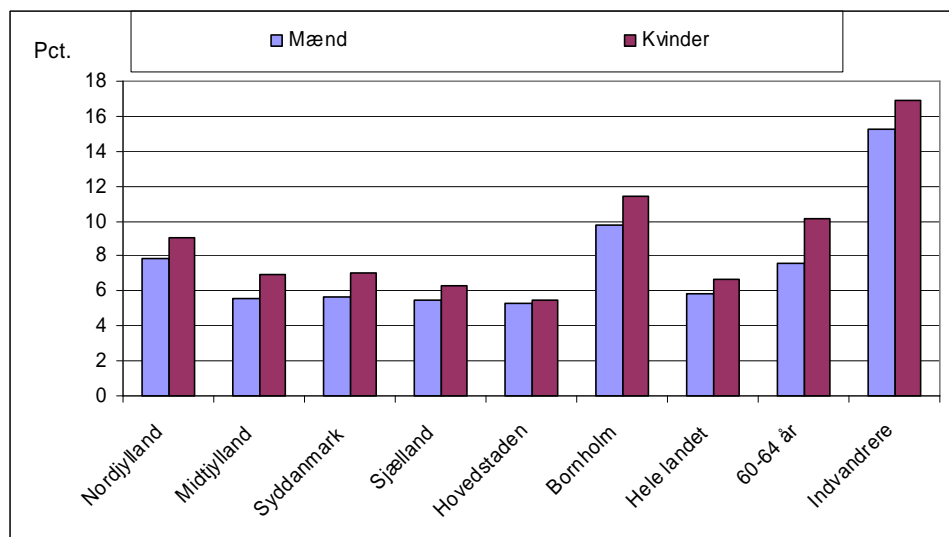
Figur 2.8 Udviklingen i ledighedsprocent., 1994-2005



Kilde: Danmarks Statistik.

Figur 2.9 viser, at kvinder har en højere ledighed end mænd i alle regioner (i Hovedstaden er forskellen dog minimal). Også blandt indvandrere og blandt de 60-64-årige er ledigheden blandt kvinder væsentlig højere end for mænd.

Figur 2.9 Ledighed for mænd og kvinder, 3. kv. 2004-3. kv. 2005



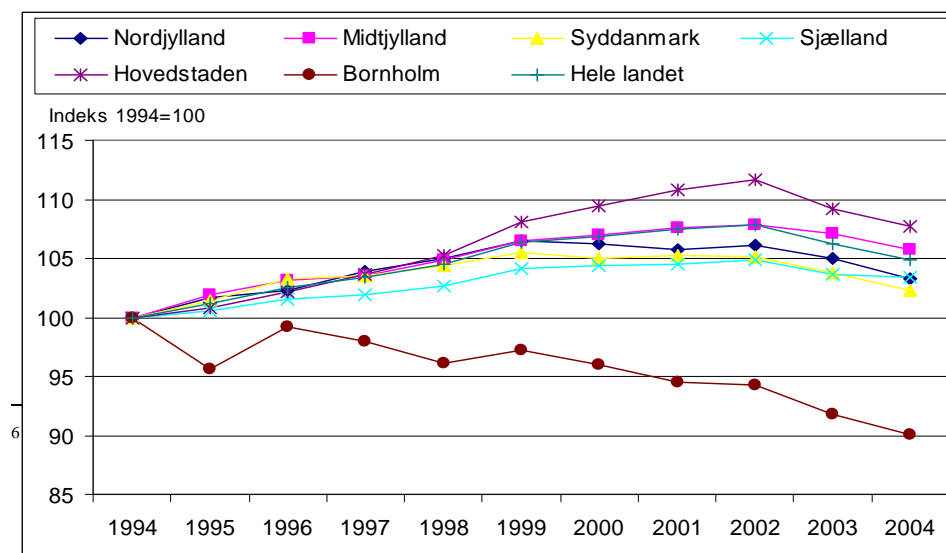
Anm.: Indvandrere fra ikke-vestlige lande er opgjort for 2003, 4.kv.
Kilde: Danmarks Statistik.

Ledigheden på landsplan er knap 6 pct., mens ledigheden for indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande er på godt 16 pct. af arbejdsstyrken. Ser man på hvordan ledigheden er for aldersgrupper, har alle aldersgrupper haft glæde af ledighedsfaldet. For unge under 30 er ledigheden nu endda lavere end ultimo 2001. Ledigheden er generelt lavest for 16-24-årige og 40-49-årige uanset hvilket tidspunkt, der ses på.⁶

Beskæftigelse

Figur 2.10 viser udviklingen i beskæftigelsen det seneste årti. Udviklingen dækker over store regionale variationer, hvor Hovedstaden og Midtjylland har oplevet en vækst over landsgennemsnittet, mens regionerne Nordjylland, Sjælland og Syddanmark ligger under landsgennemsnittet. Bornholm har som den eneste region mistet arbejdspladser i perioden.

Figur 2.10 Beskæftigede 1994-2004

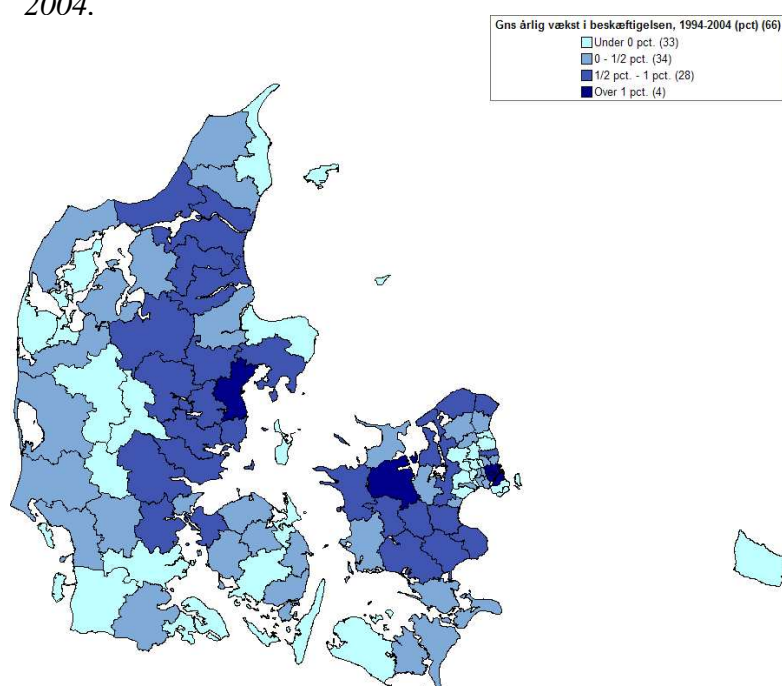


Anm.: Tallene skal tages med forbehold for ny opgørelsesmetode i 2003.

Kilde: Danmarks Statistik.

Den regionale beskæftigelsesudvikling i figur 2.10 ovenfor dækker over endnu større lokale forskelle, jf. figur 2.11. Der er skabt flest nye arbejdspladser i og omkring de store byer. Omvendt har væksten været negativ i de geografiske yderområder.

Figur 2.11 Beskæftigelsesudviklingen i de 98 nye kommuner, gnsn. årlig vækst, 1994-2004.

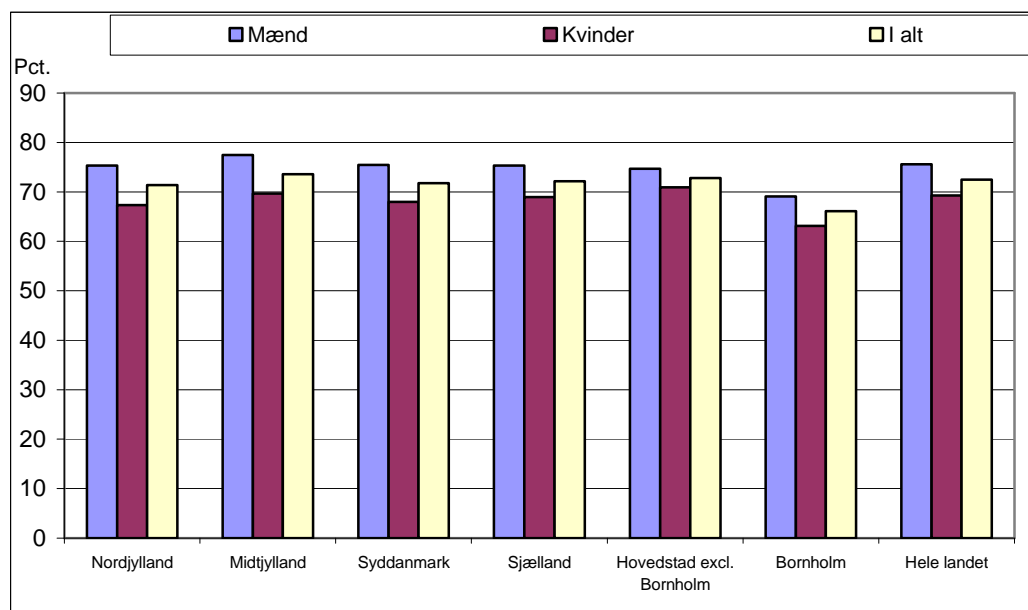


Anm.: Tallene skal tages med forbehold for ny opgørelsesmetode i 2003.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger

Beskæftigelsesfrekvensen i Danmark er med 72,5 pct. allerede over Lissabon-målsætningen for 2010 (70 pct.), jf. figur 2.12. Bornholm er den eneste region, som ikke allerede opfylder Lissabon-målsætningen. I alle regioner har mænd en højere beskæftigelsesfrekvens end kvinder. Med et niveau på ca. 69 pct. på landsplan er beskæftigelsesfrekvensen for danske kvinder dog betydeligt over Lissabon-målsætningen for 2010 (60 pct.).

Figur 2.12 Beskæftigelsesfrekvens for mænd og kvinder, 2004



Kilde: Danmarks Statistik.

Den lave ledighed taget i betragtning kan der fremover blive mangel på arbejdskraft i Danmark. For at forhindre en sådan situation kan det være relevant at se på, hvor man i fremtiden vil kunne hente den ekstra arbejdskraft, der vil blive brug for. Her kan indvandrere og seniorer være en oplagt mulighed, da disse grupper har en væsentlig lavere beskæftigelsesfrekvens end den samlede befolkning, jf. tabel 1.

Tabel 1. Beskæftigelsesfrekvenser for indvandrere og seniorer, 2004.

Indvandrere	Hele gruppen	50
	Mænd	55
	Kvinder	44
55-59 år	Hele gruppen	74
	Mænd	79
	Kvinder	69
60-64 år	Hele gruppen	36
	Mænd	46
	Kvinder	27

Kilde: Danmarks Statistik

Danmark har sammen med Sverige den højeste beskæftigelsesfrekvens for de 55-64-årige. Med et niveau på over 60 pct. indfrier Danmark også Lissabon-målsætningen for 2010 (50 pct.) på området. Opdeles intervallet i 55-59 år og 60-64 år falder den samlede beskæftigelsesfrekvens markant (fra 74 til 36 pct.) mellem de to aldersgrupper.

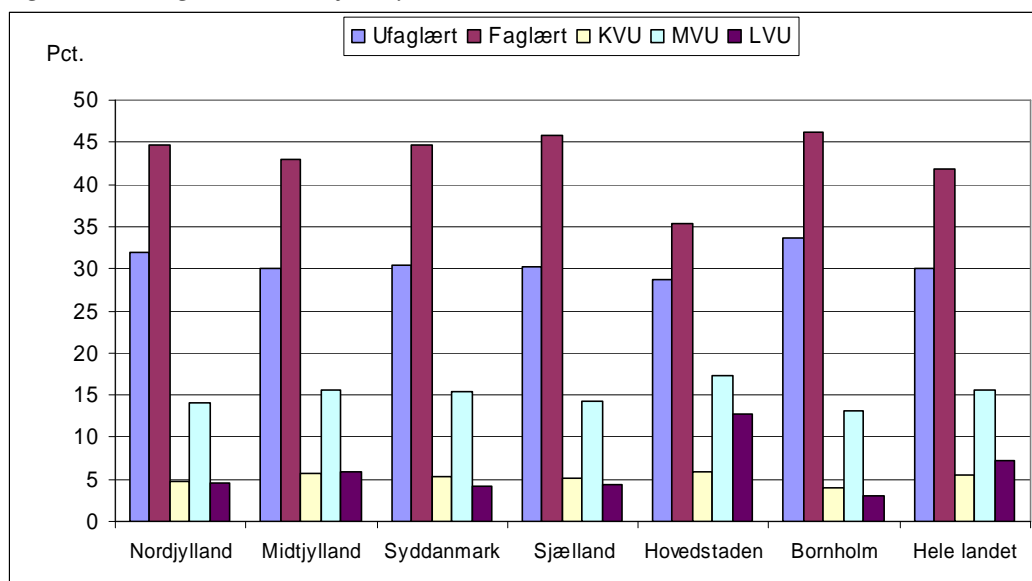
Beskæftigelsesfrekvensen for indvandrere er med 50 pct. væsentlig lavere end for hele befolkningen (72,5 pct.). Særlig lav er frekvensen for indvandrere kvinder (44 pct.), jf. tabel 1. Også personer med handicap har en markant lavere beskæftigelsesfrekvens

(52 pct.) sammenlignet med befolkningen som helhed⁷, og der kan også her være en arbejdskraftreserve.

2.5 Uddannelse

Der er betydelige forskelle fra region til region på arbejdsstyrkens uddannelsesniveau, jf. figur 2.13. I Hovedstaden har næsten 13 pct. af arbejdsstyrken en lang videregående uddannelse. I Region Midtjylland er det ca. 6 pct. og i de øvrige regioner ca. 3-4½ pct. Inden for mellemlange og korte videregående uddannelser er de regionale forskelle betydeligt mindre.

Figur 2.13 Regionale arbejdsstyrkes uddannelsesniveau, 2004



Anm.: Beskæftigede og ledige i alderen 15-69 år.

Kilde: Danmarks Statistik.

Hvad angår de faglærte uddannelser er Bornholm i front, idet 46 pct. af øens arbejdsstyrke har en erhvervsfaglig uddannelse. De øvrige regioner følger tæt efter, bortset fra Hovedstaden, hvor kun godt hver tredje person er faglært.

I alle seks regioner har en betydelig andel af arbejdsstyrken ingen erhvervskompetencegivende uddannelse. Yderpunkterne er Bornholm (ca. 34 pct.) og Hovedstaden (ca. 29 pct.).

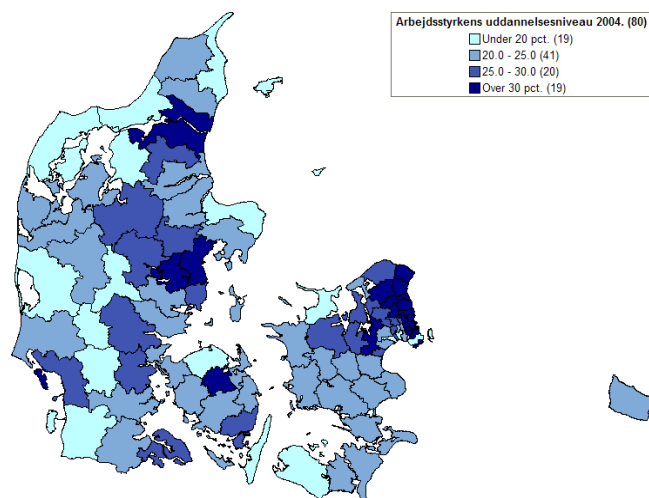
Analyser af udviklingen de seneste 20 år viser, at uddannelsesniveauet er steget overalt i landet, men at de regionale forskelle er blevet udvidet. I alle regioner er andelen af beskæftigede med en videregående uddannelse steget, men stigningen har været kraftigst i og omkring universitetsbyerne og lavest i de geografiske yderområder – altså størst stigning i de områder, som havde det bedste udgangspunkt.⁸

De regionale forskelle på arbejdskraftens uddannelsesniveau er endnu mere markante, når man ser på kommuneniveau, jf. figur 2.14.

⁷ *Personer med handicap på arbejdsmarkedet*, www.handicap.dk

⁸ *Større regionale uddannelsesforskelle*, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2005).

Figur 2.14 Arbejdsstyrkens uddannelsesniveau, 2004 (andel med videregående uddannelse i pct.)



Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger

På Læsø har kun godt 14 pct. af arbejdsstyrken en videregående uddannelse. I Gentofte er det ca. 55 pct. Generelt er uddannelsesniveauerne lavest i de geografiske yderområder og højest i og omkring de store byer. Uddannelsesniveauerne har været stigende i hele landet i en årrække, men tendensen har været, at de regionale forskelle er blevet udvidet. Det gælder især for de lange videregående uddannelser.⁹

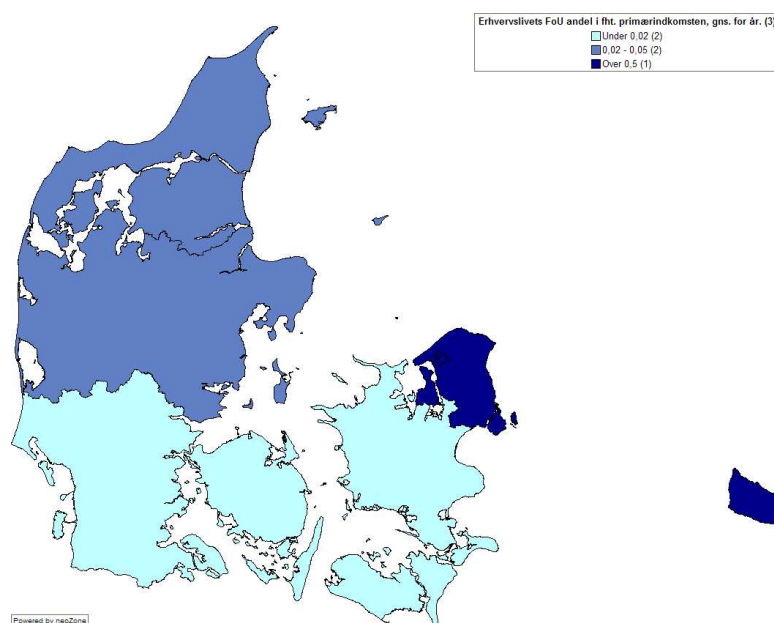
Befolkningens uddannelsesniveau varierer ikke kun mellem de enkelte regioner som vist ovenfor, men også efter befolkningens herkomst. Indvandrere, især fra ikke-vestlige lande, er således betydeligt svagere repræsenteret på de danske ungdomsuddannelser end efterkommere og personer med dansk oprindelse. Således var 53 pct. af de 16-19-årige indvandrere fra ikke-vestlige lande i gang med en ungdomsuddannelse, mens den tilsvarende andel blandt efterkommere for ikke-vestlige lande samt danskere var hhv. 71 og 74 pct.

På de videregående uddannelser ses samme tendens som for ungdomsuddannelserne. Ved starten af uddannelsesåret 2003/2004 var 17 pct. af de 20-24-årige indvandrere fra ikke-vestlige lande indskrevet på en videregående uddannelse. De tilsvarende andele for efterkommere fra ikke-vestlige lande og danskere var hhv. 27 og 33 pct.

⁹ *Større regionale uddannelsesforskelle*, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd 2005.

2.6 Forskning og udvikling

Figur 2.15 Erhvervslivets udgifter til forskning og udvikling i forhold til primærindkomsten, gnsn. for 1999-2002



Kilde: Copenhagen Economics og Inside Consulting (2004).

Figur 2.15 viser, at det private erhvervslivs forskningsaktivitet er størst i Hovedstadsområdet. Erhvervslivet i Syddanmark og Sjælland anvender færrest midler til forskning og udvikling. Forklaringen på de store regionale forskelle i erhvervslivets forskningsindsats er blandt andet, at forsknings- og udviklingsarbejdet i erhvervslivet er koncentreret i relativt få brancher i Danmark, som ligger geografisk skævt fordelt. Desuden er der en tendens til at placere forsknings- og udviklingsafdelingerne af virksomhederne uanset branche tæt på forskningsmiljøerne på universiteterne.¹⁰ Det er derfor en udfordring at sikre videns- og teknologioverførsel fra forskningscentrene til virksomhederne i resten af landet.

2.7 Regional erhvervsstruktur

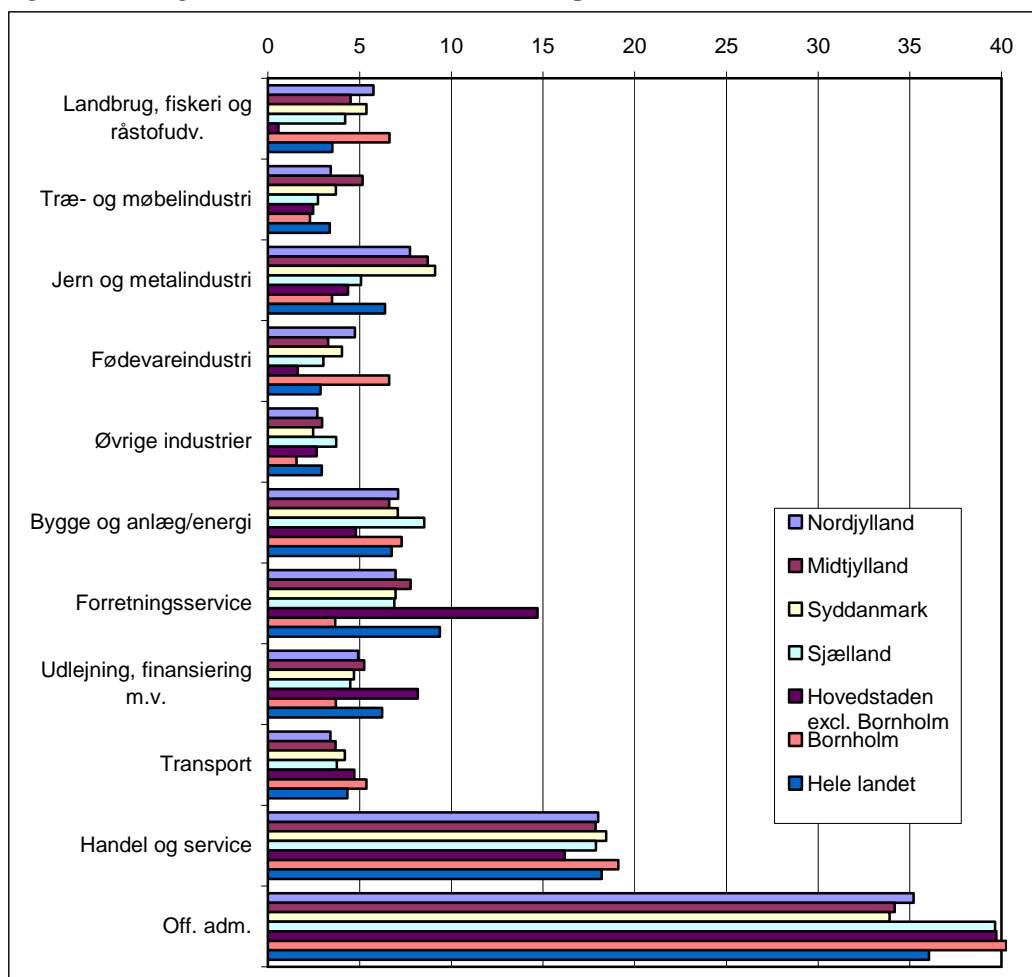
Der er mange lighedspunkter, men også væsentlige forskelle på erhvervsstrukturen i regionerne, jf. figur 2.16.

Eksempelvis er Region Hovedstaden markant overrepræsenteret i forhold til forretningsservice og finansiering/udlejning mv. Region Sjælland har relativt mange beskæftigede inden for bygge og anlæg. Bornholm og Nordjylland har relativt mange beskæftigede i de primære erhverv og i fødevarerindustrien. Region Midtjylland har relativt mange beskæftigede i træ- og møbelindustrien og er sammen med Region Nordjylland og Region Syddanmark også overrepræsenteret i jern- og metalindustrien.

¹⁰ Regionale forskelle i forskningsindsatsen, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2005.

Generelt er de forholdsvis videntunge erhverv i Danmark koncentreret i de store byområder, mens det i de mere tyndt befolkede egne er de mere traditionelle erhverv, der dominerer.

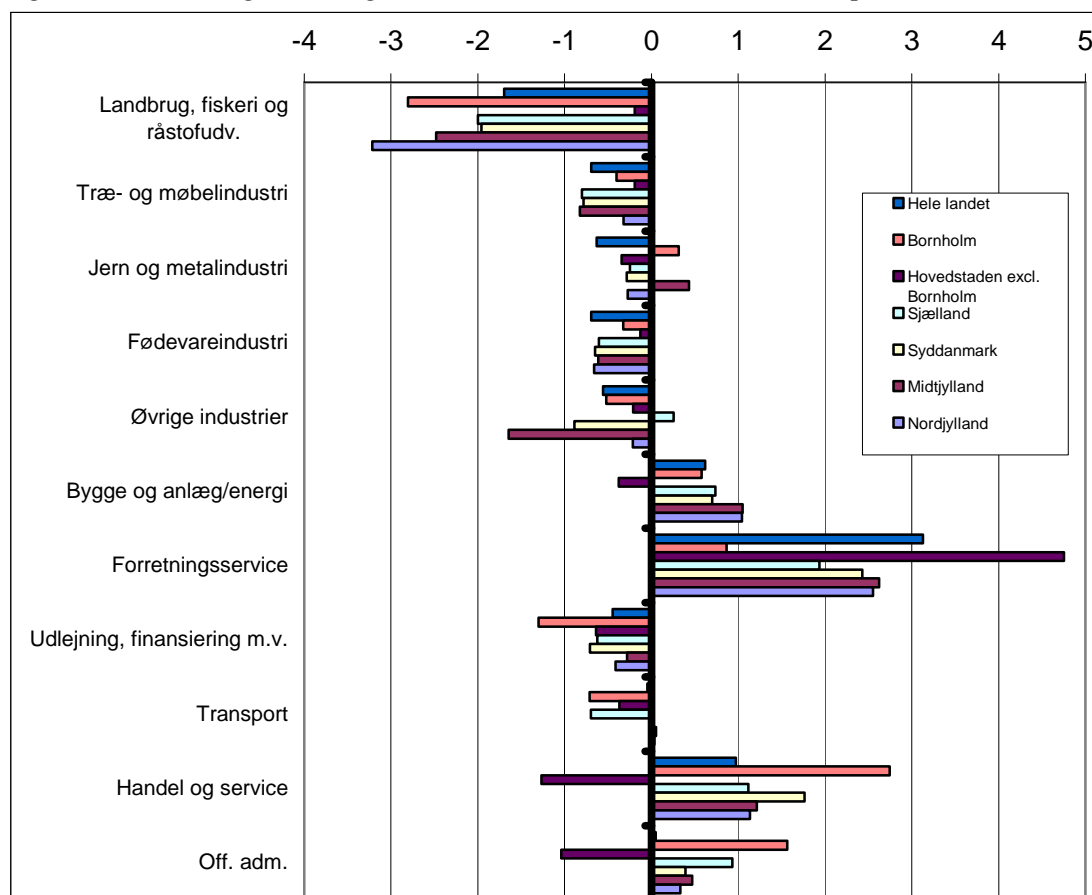
Figur 2.16 Regional erhvervsstruktur, 2004 (pct.)



Anm.: Erhvervsstrukturen er opgjort som beskæftigede på arbejdsstederne i regionerne fordelt på brancher.
 Kilde: Danmarks Statistik

Figur 2.17 viser den regionale erhvervsudvikling gennem det seneste årti. Alle regioner har oplevet fald i beskæftigelsen i landbrug, fiskeri og råstofudvinding. Det samme gælder fremstillingserhvervene i de fleste regioner, bortset fra jern og metal, der har haft en svag fremgang på Bornholm og i Midtjylland. Forretningsservice har oplevet den klart største vækst i beskæftigelsen i alle regioner – størst i Hovedstaden.

Figur 2.17 Ændring i den regionale erhvervsstruktur, 1994-2004 (pct.)



Kilde: Danmarks Statistik

Udvides statistikken til yderområder (ikke vist i figur), er tendenserne endnu tydeligere. Der er en klar overvægt af beskæftigede i traditionelle erhverv (primære erhverv, fremstillingserhverv og industri), mens videnerhverv som fx forretningsservice er underrepræsenteret. Dette gør sig gældende på tværs af yderområderne.

Ses der på virksomhedernes størrelse, har Region Hovedstaden relativt flere store virksomheder. Der er ikke de store variationer regionerne imellem, men når man ser på kommunerne, er der store forskelle. Yderområderne har klart flere små virksomheder med under 5 ansatte, mens de store andele af store virksomheder findes i kommuner omkring hovedstaden.

2.8 Yderområder

Flere af indikatorerne ovenfor belyser yderområdernes særlige problemstilling. Sammenfattende kan det derfor opsummeres, at yderområderne er kendetegnet ved en erhvervsstruktur præget af mange små virksomheder indenfor traditionelle erhverv som landbrug og fremstilling. Indbyggertallet i yderområderne er stagnerende eller lige frem faldende, og udsigterne for de kommende år er ikke bedre. Uddannelsesniveaue er lavere – der er færre med en videregående uddannelse og flere uden en erhvervskompetencegivende uddannelse. Omvendt er der flere med en erhvervsfaglig grunduddannelse. Ledigheden er relativt højere end på landsplan,

ligesom områderne er kendetegnet ved en højere andel udenfor arbejdsstyrken. Det betyder, at yderområderne står overfor en særlig udfordring.

2.9 Regionerne belyst med fire vækstkilder

Analyser af bl.a. OECD har vist, at der er en tendens til, at lande, som oplever forholdsvis høj økonomisk vækst, klarer sig relativt godt inden for fire områder eller vækstkilder: Menneskelige ressourcer, innovation, iværksætteri og anvendelse af ny teknologi.¹¹

En dansk analyse har tilsvarende vist, at der er betydelige regionale variationer i de fire vækstkilder, og at de regioner, som klarer sig godt inden for de fire vækstkilder, tenderer at opleve en højere økonomisk vækst end de regioner, som klarer sig mindre godt inden for de fire vækstkilder.¹²

I det følgende belyses det regionale erhvervsklima med udgangspunkt i de fire vækstkilder. På grund af mangel på data er Bornholm inkluderet i Region Hovedstaden i det følgende. [Ændres i den nye model] [Beskrivelse af alle fire vækstkilder vil blive opdateret, når EBST's nye regionale vækstmodel foreligger]

Udvikling af menneskelige ressourcer

Danmark har tidligere været et af de lande, hvor flest havde en videregående uddannelse. I dag er det imidlertid kun ca. 45 pct. af en ungdomsårgang, der gennemfører en videregående uddannelse i Danmark.

Det betyder, at Danmark ligger betydeligt efter lande som fx Finland og Norge. Tallet dækker over, at ca. 53 pct. starter på en videregående uddannelse, men kun fire ud af fem fuldfører.

På positivsiden er Danmark kendetegnet ved, at en stor del af arbejdsstyrken deltager i jobrelateret efteruddannelse, og ydermere bruger de danske ansatte forholdsvis megen tid på voksen- og efteruddannelse sammenlignet med ansatte i de øvrige EU-15 lande. På trods af den generelt høje deltagelse i voksen- og efteruddannelse må det dog konstateres, at kortuddannede i mindre grad end andre grupper deltager i efteruddannelse og kompetenceudviklingsaktiviteter.¹³

De ansattes deltagelse i efteruddannelse og kompetenceudvikling afhænger i høj grad af virksomhedsstørrelse. Langt flertallet af de danske virksomheder er SMV'er, der ikke i samme omfang som større virksomheder investerer i medarbejderudvikling og opkvalificering af de ansatte.

Regeringen nedsatte i 2004 *"Trepartsudvalget om livslang opkvalificering og uddannelse for alle på arbejdsmarkedet"* med deltagelse af relevante parter og uafhængige eksperter, med henblik på at kortlægge og analysere den nuværende voksen- og efteruddannelsesindsats i Danmark. Med afsæt heri har det endvidere

¹¹ *The New Economy: Beyond The Hype*, OECD (2001).

¹² *Regionernes Konkurrenceevne*, Copenhagen Economics og Inside Consulting for Indenrigs- og Sundhedsministeriet (2004).

¹³ *Fx Efteruddannelse - praksis i offentlige og private virksomheder*, Danmarks Evalueringsinstitut, (2004).

været udvalgets opgave at vurdere, om indsatsen lever op til de krav, som fremtiden stiller. Regeringen vil på den baggrund stille forslag til ændringer i erhvervsuddannelsessystemet¹⁴.

Trepartsudvalget har i sin afsluttende rapport¹⁵ peget på en række svagheder ved den danske voksen- og efteruddannelsesindsats. Særlig relevant i forhold til Socialfonden er:

- 150.000 i den erhvervsaktive alder vurderes nu og i fremtiden at have markant utilstrækkelige basale færdigheder. Analyserne viser endvidere, at op mod en fjerdedel af arbejdsstyrken i varierende grad er læse-, skrive- og/eller regnesvage.
- I det nuværende system sker der kun i yderst begrænset omfang en vurdering og anerkendelse af reale kompetencer, som den enkelte har erhvervet uden for det etablerede uddannelsessystem.
- Halvdelen af de private virksomheder og ca. en syvendedel af de offentlige virksomheder angiver ikke at foretage systematisk uddannelsesplanlægning.
- Der er på det videregående voksen- og efteruddannelsesniveau et manglende tilbud af uddannelsestilbud inden for konkrete fagområder.

Der er i forbindelse med udvalgsarbejdet lavet en undersøgelse af virksomhedernes efterspørgsel efter kompetencer, der peger på, at der er behov for at styrke både de innovative kompetencer, dvs. evnen til at tænke nyt ved eksempelvis i højere grad at sætte sig ind i kundernes behov og præferencer, omsætte dette til praktiske løsninger samt endelig iværksætterkompetencer, dvs. stor initiativkraft og selvstændighed i opgaveløsningen og risikovillighed og godt købmandskab.

Undersøgelser af globaliseringens virkninger for danske virksomheder peger på, at ind- og udflytningen af opgaver sætter virksomhederne under et kompetencepres, hvor rutine- og masseproduktionsprægede opgaver flytter ud, og opgaver vedr. processtyring og marketing bl.a. flytter ind. Den proces stiller krav om nye kompetencer for flere, der skal kunne tilpasse sig nye kulturer, kommunikere på flere sprog, anvende nye teknologier og have produkt- og markedskendskab. Socialfonden kan f.eks. støtte udviklingen af uddannelses- og udviklingsforløb, der fremmer virksomhedernes tilpasning til denne side af globaliseringen.¹⁶

Når man taler menneskelige ressourcer er det ikke kun de ansattes kompetencer der har betydning for hvor godt det går virksomhederne. Også ledelseskompetencer og fleksible organisationsformer er væsentlige faktorer, når det gælder vækst i erhvervslivet. En OECD-analyse viser, at Danmark halter noget efter de bedste lande, når det gælder ledelseskompetencer i virksomhederne. Analysen viser, at Danmark inden for dette område ligger nummer 17 ud af de 27 OECD-lande. Især klarer Danmark sig svagt, når det gælder kvaliteten af lederuddannelserne og andelen af kvindelige chefer. Ser man på fleksible organisationsformer klarer Danmark sig

¹⁴ Jf. Regeringsgrundlag 2005.

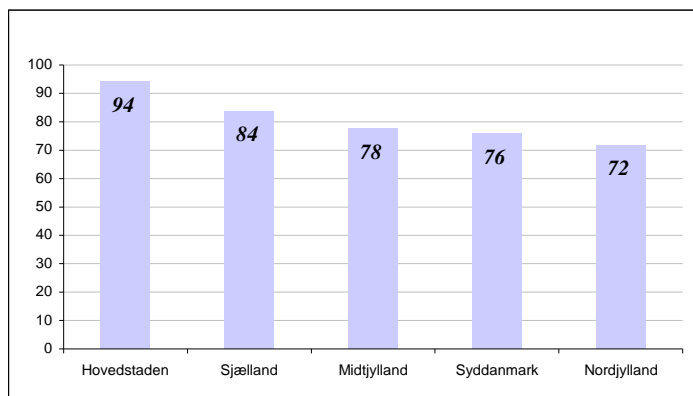
¹⁵ *Livslang opkvalificering og uddannelse for alle på arbejdsmarkedet – rapport fra Trepartsudvalget, 2006.*

¹⁶ *Globaliseringens muligheder og konsekvenser for arbejdsmarkedet på Sjælland, Lolland-Falster og Bornholm, Rambøll management, 2005.*

generelt godt, og ligger på en samlet 6. plads. Den danske arbejdsstyrke vurderes dog at have en begrænset evne til at tilpasse sig nye udfordringer¹⁷.

Figur 2.18 viser, hvordan regionerne klarer sig i forhold til hinanden med hensyn til menneskelige ressourcer, når man måler på indikatorerne uddannelsesniveau og arbejdsmarkedserfaring blandt regionens arbejdsstyrke og hos tilflyttere til regionen.

Figur 2.18 Indeks for præstationer inden for menneskelige ressourcer



Anm: Indekset bygger på fire indikatorer, som vægter ens: Højtuddannede i arbejdsstyrken, højtuddannede tilflyttere, arbejdsstyrkens erhvervs erfaring, tilflytteres erhvervs erfaring. Hver indikator er normaliseret til at antage en værdi mellem 0-100, hvor værdien 100 tildeles den bedste region. Det samlede indeks kan dermed teoretisk set være lig med 100, hvis en region er bedst på alle indikatorer.

Kilde: Indenrigs- og Sundhedsministeriets regionale konkurrenceevnemodel.

Figuren viser, at Region Hovedstaden samlet klarer sig klart bedst på menneskelige ressourcer. Det afspejler, at der er mange højtuddannede i Hovedstaden – over 25 pct. af arbejdsstyrken i Hovedstaden har en videregående uddannelse. I Midtjylland er der knap 20 pct. med en videregående uddannelse i arbejdsstyrken, mens Syddanmark og Sjælland har godt 18 pct. Nordjylland og Bornholm har en lavere andel højtuddannede (henholdsvis ca. 17 og knap 15 pct.). Sjællands andenplads skyldes, at et betydeligt antal højtuddannede flytter fra Hovedstaden til Region Sjælland. Nordjyllands relativt lave score på menneskelige ressourcer afspejler dels, at arbejdsstyrken er relativt lavtuddannet, dels at regionen ikke tiltrækker særlig mange højtuddannede borgere.

[Indekset for rammebetingelser for menneskelige ressourcer omfatter indikatorer for uddannelsespladser, attraktivitet samt tilgængelighed. Også på rammebetingelser klarer Region Hovedstaden sig bedst. Den samlede placering dækker over topplaceringer til Hovedstaden på alle tre delindeks. Regionen efterfølges af Midtjylland, mens Sjælland klarer sig mindre godt på rammebetingelser for menneskelige ressourcer via bundplaceringer på uddannelse og attraktivitet. Mht. tilgængelighed er det Nordjylland, der klarer sig mindre godt.]

Innovation, videnopdeling og videnopbygning

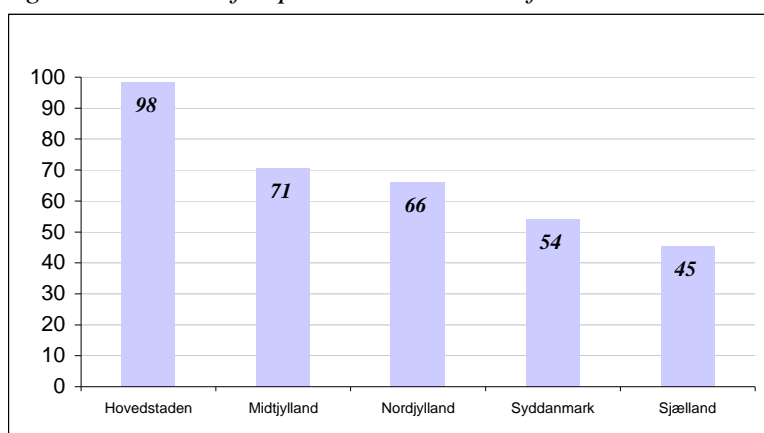
Det tredje Community Innovation Survey (CIS 3) placerer Danmark på en 10. plads blandt EU-15 landene, når der måles på andel af virksomheder med innovationsaktiviteter. Ifølge CIS 3 havde 56 pct. af de danske virksomheder ingen innovationsaktiviteter i 2000.

¹⁷ Et benchmarkstudie af menneskelige ressourcer – hvad kan Danmark lære?, FORA, 2004.

En national undersøgelse finder tilsvarende, at ca. 63 pct. af de danske virksomheder ikke havde introduceret hverken nye produkter eller nye ydelser i perioden 1998 til 2000.¹⁸ En ny national undersøgelse fra 2004 viser dog, at to ud af tre virksomheder inden for de sidste 3 år har introduceret nye produkter på markedet, mens omkring hver anden virksomhed i samme periode har fået nye produktionsprocesser.¹⁹ Disse resultater kunne indikere, at stadig flere danske virksomheder har indset behovet for at være innovative.

I figur 2.19 er de regionale forskelle i innovationsaktiviteten målt ved hjælp af indikatorerne andel innovative virksomheder, erhvervslivets forsknings- og udviklingsudgifter og eksport af unikke 'verdensklassevarer'.

Figur 2.19 Indeks for præstationer inden for innovation



Anm: Indekset bygger på tre indikatorer, som vægter ens: Andel innovative virksomheder, erhvervslivets forsknings- og udviklingsudgifter og eksport af unikke 'verdensklassevarer'. Hver indikator er normaliseret til at antage en værdi mellem 0-100, hvor værdien 100 tildeles den bedste region. Det samlede indeks kan dermed teoretisk set være lig med 100, hvis en region er bedst på alle indikatorer.

Kilde: Indenrigs- og Sundhedsministeriets regionale konkurrenceevnemodel.

Hovedstaden har de bedste præstationer på innovation. Det skyldes førstepladser på andel innovative virksomheder samt erhvervslivets forsknings- og udviklingsandel. Derimod er det Region Midtjylland, der klarer sig bedst på verdensklasseeksport. Andelen af innovative virksomheder varierer en del fra region til region. I Hovedstaden er ca. 36 pct. af virksomhederne innovative, mens det kun drejer sig om knap 27 pct. af virksomhederne i Region Sjælland. I Midtjylland og Nordjylland er godt 33 pct. af virksomhederne innovative, mens det er ca. 31 pct. af virksomhederne i Region Syddanmark.

[For rammebetingelser omfatter indekset finansiering af innovation, herunder venturekapitalinvesteringer og adgangen til finansieringsmuligheder, samspil (adgang og kendskab til videninstitutioner og andel virksomhed der samarbejder med videninstitutioner) samt innovationskompetencer (virksomhedernes omstillingsparathed og vurdering af adgangen til kvalificeret personale). På rammebetingelser klarer Hovedstaden sig igen bedst. Sjælland er bedst til samspil

¹⁸ *Innovationsstatistik 2002*, Center for Forskningsanalyse.

¹⁹ *Regionale kompetenceregnskaber 2005*, Muusmann for Erhvervs- og Byggestyrelsen.

mellem virksomheder og videninstitutioner, mens Hovedstaden klarer sig bedst i forhold til innovationskompetencer og risikovillig kapital. Nordjylland klarer sig ringest på samspil og kompetencer, mens Sjælland klarer sig ringest på risikovillig kapital].

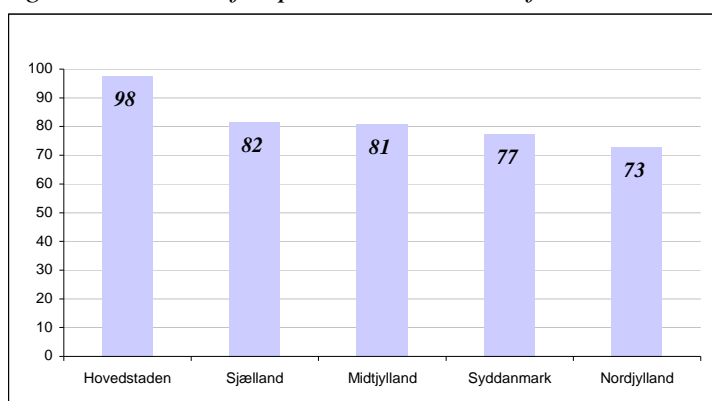
Etablering og udvikling af nye virksomheder

Iværksætteri er en væsentlig forudsætning for fornyelse og økonomisk vækst. Iværksættere opretter hvert år ca. 26.000 nye arbejdspladser i Danmark.²⁰ Det svarer til ca. hver 10. af de nye arbejdspladser, der hvert år oprettes i Danmark. Af særlig interesse er de iværksættere, som forstår at skabe høj vækst og udvikling i deres virksomhed. Typisk har disse iværksættere en produktivitet, der er 30-40 pct. højere end gennemsnittet af alle danske virksomheder.

Danmark er godt med, når det handler om at etablere nye virksomheder. Hvert år etableres 14.000-18.000 nye virksomheder, hvilket er på niveau med de førende lande. Imidlertid er de danske iværksættere ikke i top, når det gælder om at skabe vækst. Under 5 pct. af de danske iværksættere kan karakteriseres som vækstiværksættere, hvilket er forholdsvist lavt i international sammenhæng.²¹

I figur 2.20 er de regionale variationer i iværksætteri målt ved hjælp af etableringsraten, væksten i nystartede virksomheder og andel af "gazellevirksomheder" i regionen.

Figur 2.20 Indeks for præstationer inden for iværksætteri



Anm: Indekset bygger på tre indikatorer, som vægter ens: Etableringsraten, væksten i nystartede virksomheder og andel af gazellevirksomheder i regionen. Hver indikator er normaliseret til at antage en værdi mellem 0-100, hvor værdien 100 tildeles den bedste region. Det samlede indeks kan dermed teoretisk set være lig med 100, hvis en region er bedst på alle indikatorer

Kilde: Indenrigs- og Sundhedsministeriets regionale konkurrenceevne-model.

På iværksætteri klarer hovedstaden sig klart bedst samlet set. Det skyldes en toppræstation på både etablering af nye virksomheder samt vækst i nystartede virksomheder. Nordjylland klarer sig dårligst på begge områder. Pr. 10.000 indbyggere blev der i perioden 1999-2001 etableret 45,3 virksomheder i Region

²⁰ Iværksætterindeks 2005, Erhvervs- og Byggestyrelsen.

²¹ Iværksætterindeks 2005, Erhvervs- og Byggestyrelsen.

Hovedstaden, 31,1 i Region Sjælland, 27,4 i Region Midtjylland, 26,7 i Region Syddanmark og 25,5 i Region Nordjylland.²²

Region Midtjylland har den højeste overlevelsesandel blandt virksomheder fra 1998 (over 51 pct.), efterfulgt af Region Sjælland med knap 50 pct. Region Hovedstaden har den laveste overlevelsesandel på knap 46 pct., mens tallene for Syddanmark og Nordjylland er 47-48 pct.

Ser man på væksten i de nystartede virksomheder – den gennemsnitlige omsætningsvækst fra 1998 til 2003 for nystartede virksomheder – har de nye virksomheder i Region Midtjylland den højeste omsætningsvækst på 240 pct., fulgt af hovedstaden med 217 pct. og Syddanmark og Nordjylland med ca. 206-207 pct. I Region Sjælland har de nystartede virksomheder en vækst i omsætningen på knap 200 pct., mens den på Bornholm kun er på knap 160 pct.

68 pct. af iværksætterne i de personligt ejede virksomheder er mænd mod 51 pct. for befolkningen mellem 16 og 66 år. Kønsfordelingen er endnu mere markant i de nye selskaber, hvor hele 89 pct. er mænd. Der er lidt flere kvinder blandt iværksætterne bag de personligt ejede virksomheder end tidligere, men lidt færre blandt selskabsiværksætterne end tidligere.²³

[Rammebetingelserne for iværksætteri omfatter erhvervsservice (kendskab til den offentlige erhvervsservice og andel af virksomheder der har modtaget rådgivning), risikovillig kapital pr. indbygger samt iværksætterkultur (andel nystartede virksomheder etableret af højtuddannede og andel af personer, der overvejer at blive iværksættere).

I forhold til rammebetingelser for iværksætteri klarer hovedstaden sig bedst på både iværksætterkultur og adgang til risikovillig kapital. Omvendt indtager hovedstaden en bundplacering på erhvervsservice. Her er Nordjylland klart bedst, hvilket bidrager til en samlet andenplads på rammebetingelser for iværksætteri. På risikovillig kapital indtager Nordjylland ligeledes en 2. plads, mens Sjælland er ca. 90 indekspoint efter Hovedstaden.]

Den enkeltes motivation for at starte egen virksomhed har afgørende betydning for iværksætteraktiviteten. Nok så flotte incitament, nok så gode muligheder og nok så flotte kompetencer ændrer ikke ved, at hvis ikke man er motiveret til at starte egen virksomhed, så nytter det ikke noget. Undersøgelser viser imidlertid at motivationen i befolkning for at blive iværksætter er væsentlig mindre i Danmark end i de bedste lande. På en skala fra 0 til 100 ligger Danmark på 42,2, mens de bedste lande ligger på 63,4. Undersøgelsen peger på, at forskellen mellem Danmark og de bedste lande især kan forklares ved de kulturelle og sociale normer relateret til iværksætteri.²⁴

Anvendelse af ny teknologi

Anvendelse af ny teknologi er en vigtig kilde til vækst. Ny teknologi kan være mange ting, fx materialeteknologi, energiteknologi og bioteknologi. En af de absolut

²² *Portræt af iværksættere i Danmarks nye regioner*, Københavns Amt, 2005.

²³ *5. statistiske portræt af iværksættere*, Erhvervs- og Byggestyrelsen, 2005.

²⁴ *Iværksætterindeks 2005 – Vilkår for iværksættere i Danmark*, Erhvervs- og Byggestyrelsen, 2005.

vigtigste nye teknologier – og den, som er bedst dækket datamæssigt – er IKT.

Anvendelsen af IKT i virksomheder, offentlige institutioner og private husholdninger er omfattende, og området er under fortsat udvikling med henblik på at fremme væksten i erhvervslivet som helhed, sikre en bæredygtig udvikling, opnå serviceforbedringer samt skabe rationaliseringsgevinster.

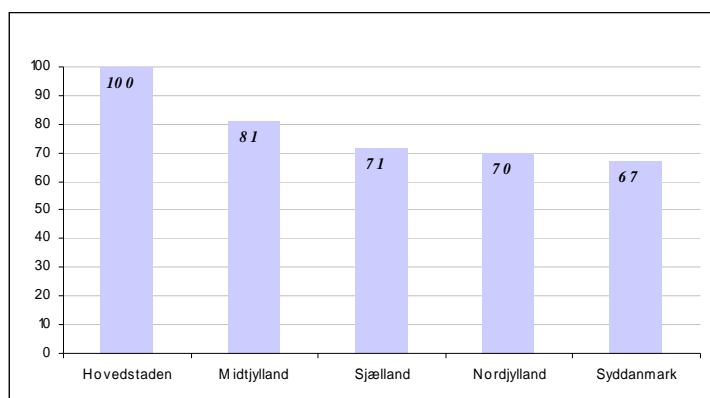
IKT-investeringernes andel af de samlede erhvervsinvesteringer er siden 1980'erne steget markant og udgjorde i 2001 ca. 20 pct. I samme periode har investeringerne i IKT bidraget med ca. 0,6 pct. om året til væksten i arbejdskraftens produktivitet.²⁵ Da den samlede vækst i arbejdskraftproduktivitet har været aftagende, kan en større andel af denne vækst i dag umiddelbart henføres til IKT.

En ny analyse viser, at virksomheder med integreret IKT-anvendelse har et højere produktivetsniveau end virksomheder med simpel IKT-anvendelse (ca. 10 pct. højere).²⁶ Samtidig er virksomheder med integreret IKT anvendelse mere innovative (63 pct.) end virksomheder med simpel IKT-anvendelse (41 pct.).

Figur 2.21 viser de regionale variationer inden for IKT målt ved generel udbredelse og anvendelse af IT i virksomhederne samt specialiserede IT-kompetencer og IT-funktioner i virksomhederne.

Hovedstaden klarer sig bedst på begge indikatorer og indtager derfor en klar førsteplads. Nordjylland, Syddanmark og Midtjylland klarer sig dårligst på udbredelse og anvendelse af IKT i virksomheder, mens Sjælland og Syddanmark klarer sig dårligst på specialiserede IT-kompetencer og IT-funktioner i virksomhederne.

Figur 2.21 Indeks for præstationer inden for IKT



Anm: Indekset bygger på tre indikatorer, som vægter ens: Generel udbredelse og anvendelse af IT i virksomhederne samt specialiserede IT-kompetencer og IT-funktioner i virksomhederne. Hver indikator er normaliseret til at antage en værdi mellem 0-100, hvor værdien 100 tildeles den bedste region. Det samlede indeks kan dermed teoretisk set være lig med 100, hvis en region er bedst på alle indikatorer.

Kilde: Indenrigs- og Sundhedsministeriets regionale konkurrenceevnemodel.

[Indekset for rammebetingelser for IKT omfatter generelle IT-kompetencer, fx andelen der har modtaget undervisning i brug af pc, andel af arbejdsstyrken med en

²⁵ Danmarks nationale reformprogram, oktober 2005.

²⁶ E-business, innovation og produktivitet - Casestudie af 700 danske virksomheder, Videnskabsministeriet (2005).

fuldført, sekundær IT-uddannelse, IT-spidskompetencer i arbejdsstyrken; andel af arbejdsstyrken med en primær IT-uddannelse, udbredelse og anvendelse af IT blandt borgerne samt digital forvaltning i kommunerne, fx anvendelse af elektronisk dokumenthåndtering og elektroniske borger- og virksomhedsrettede blanketter.

På rammebetingelser på IKT har hovedstaden indeks 100 for 3 af 4 delindeks samt indeks 99 på digital forvaltning i kommunerne. De øvrige regioners placering varierer mere, men Syddanmark klarer sig dårligst på digital forvaltning, generelle IT-kompetencer samt IT-spidskompetencer i arbejdsstyrken. Nordjylland har den laveste udbredelse og anvendelse af IKT, mens de klarer sig bedre, hvad angår IT-spidskompetencer i arbejdsstyrken.]

2.10 Byer (afsnittet er ikke færdigt)

Der er i alt fire byer i Danmark, som er med i Kommissionens Urban Audit. Det er Danmarks fire største byer København, Århus, Aalborg og Odense.

Indikator	EU15	København	Århus	Odense	Aalborg
Registrerede forbrydelser pr. 1000 indbyggere	93,1	149,5	137,1	138,2	100,8
Andel under 20 og over 65 i forhold til befolkningen (forsørgerbyrde)	60,6	44,0	52,5	57,9	57,2
Ikke EU-borgere i pct. af befolkningen	5,2	8,8	5,1	5,1	3,6
Gns. årlig ændring i befolkningen over 5 år	0,08	0,92	0,49	0,01	0,21
Ledighed	10,3	4,5	5,2	5,2	5,8
BNP pr. beskæftiget	50.722	81.660	55.569	56.031	56.799

Kilde: Urban Audit, EU-Kommissionen.

Ovenstående tabel viser udvalgte indikatorer fra Kommissionens "Urban Audit". På en række parametre klarer de danske byer sig fint i forhold til EU15. Fx er den demografiske forsørgerbyrde under EU-gennemsnittet. Alle byer bortset fra Odense har en befolkningsvækst, der ligger væsentligt over EU-gennemsnittet. Ligeledes er ledigheden omtrent det halve af EU-gennemsnittet. Samtlige byer har også et BNP pr. beskæftiget, der ligger over EU-gennemsnittet. De danske byers gode placering dækker dog over store variationer de fire byer imellem. København klarer sig bedst fulgt af Århus. Odense og Aalborg klarer sig lidt dårligere. Odense har fx en erhvervsindkomst pr. indbygger, der er 10 pct. under landsgennemsnittet i Danmark.

2.11 Miljø

Danmark har et af verdens højeste udslip af drivhusgasser målt pr. indbygger. Det skyldes et relativt højt energiforbrug, og at hovedparten af energien kommer fra afbrænding af fossile brændsler. Udledningen af CO₂ har siden 1990 svinget mellem 10 og 14 tons pr. indbygger pr. år, hvilket er over gennemsnittet i EU.

For at begrænse forbruget af fossile brændsler har Danmark gennem mange år gjort en indsats for at fremme vedvarende energi, især vindenergi, og for at spare på energien f.eks. ved at isolere boliger og bruge miljømærkede varer. Vindenergi

dækker en meget høj andel af det danske elforbrug, men den danske vindenergi-kapacitet er ikke så stærkt stigende som den globale kapacitet.

Danmark har forpligtet sig gennem Kyoto-protokollen til at reducere sit udslip af drivhusgasser. Med et reduktionsmål på med 21 % er vi et af de lande, der har forpligtet os til den største reduktion, og Det Europæiske Miljøagentur vurderer da også, at Danmark er et af de lande, der ser ud til at have sværest ved at nå reduktionsmålet. Danmark benytter sig af muligheden for de såkaldte Kyoto-mekanismer for at reducere det nationale udslip ved f.eks. at finansiere projekter, der begrænser CO₂ udslippet i udlandet.

Dansk landbrug, som er en væsentlig erhvervsfaktor i mange yderområder, er blandt verdens mest højteknologiske og effektive. Den kommende miljøregulering af landbruget forudsætter en øget anvendelse af renere teknologi til at reducere forureningen fra landbruget. Der bliver således både brug for ny viden og innovation i landbruget og en innovativ udvikling af kvalitet og avancerede produkter fra landbruget, herunder også inden for økologisk produktion.

Øget anvendelse af renere teknologi inden for landbruget og udvikling af metoder, der kan reducere udledningen fra landbruget, kan derfor have en positiv miljømæssig effekt. Dette gælder ikke mindst i forhold til intensiv husdyravl, der kan have en væsentlig indflydelse på, om Danmark kan leve op til EU's vandrammedirektiv og Natura 2000-målene. Danmark har i dag et lavere fald i udledninger til luften af ammoniak fra landbruget end vores nabolande (bl.a. på grund af stigende produktion af svin). [Afklaring af snitfald/ muligheder for synergi ift. landdistriktsprogrammet udestår]

2.12 Sammenfatning af danske regioners styrker og svagheder

Langt de fleste områder af Danmark har klaret sig godt det seneste årti. Den økonomiske vækst har været forholdsvis høj, beskæftigelsen og indkomsterne er steget betydeligt, og ledigheden er lav de fleste steder.

De store byer og deres opland har ført an i fremgangen, mens flere af de geografiske yderområder omvendt har oplevet en betydeligt ringere udvikling end landsgennemsnittet. Både indbyggertallet og beskæftigelsen er faldet i flere af de geografiske yderområder, og ledigheden er forholdsvis høj.

En af de store udfordringer for alle danske regioner er den demografiske udvikling. I samtlige regioner vil antallet af borgere i den arbejdsdygtige alder falde i fremtiden, mens antallet af ældre omvendt vil stige. Hvis ikke erhvervsfrekvensen øges, vil store dele af landet således opleve et betydeligt faldt i arbejdsstyrken – flere steder bliver reduktionen 10 pct. eller mere frem mod år 2020. Det er en betydelig udfordring at øge erhvervsfrekvensen, ikke mindst i lyset af, at Danmark allerede har en høj erhvervsfrekvens i international sammenhæng. Erhvervsfrekvensen for kvinder er dog fortsat lavere end for mænd, og indvandrere og efterkommere har en betydeligt lavere erhvervsfrekvens end landsgennemsnittet.

En anden væsentlig udfordring for de danske regioner er omstillingen til en mere videnbaseret produktion. Hovedparten af den private forsknings- og

udviklingsaktivitet finder sted i de større byområder. Det hænger sammen med, at de videntunge virksomheder er koncentreret i byerne. Uden for de store byer er fornyelsen i væsentlig mindre grad forskningsbaseret, men mere baseret på samspil med kunder, leverandører mv.

Undersøgelser tyder på, at en ganske stor del – over halvdelen – af de danske virksomheder ikke har tilstrækkelig fokus på fornyelse og udvikling – de er ikke innovative nok. Det gælder overalt i landet, men i særlig grad uden for de store byområder.

En vigtig forudsætning for at gøre erhvervslivet mere innovativt og videnbaseret er arbejdsstyrkens uddannelses- og kompetenceniveau. Det formelle uddannelsesniveau er steget i alle regioner igennem en årrække, men forskellene er blevet udvidet, idet uddannelsesløftet har været størst i de store byområder, som i forvejen havde det højeste uddannelsesniveau. Det gælder især med hensyn til de lange videregående uddannelser. Samtidig er en betydelig del af arbejdsstyrken i alle regioner fortsat helt uden erhvervskompetencegivende uddannelse.

En anden vigtig kilde til fornyelse og udvikling er iværksættere. Der etableres forholdsvis mange nye virksomheder i Danmark, men ikke ret mange af dem kommer for alvor ind i et vækstforløb. Både hvad angår etableringsrate og andel vækstiværksættere er der betydelige regionale variationer. Hovedstaden er i front, mens Nordjylland klarer sig noget ringere end landsgennemsnittet.

Kvaliteten af de menneskelige ressourcer er én af fire faktorer, som analyser af blandt andet OECD indikerer, er vigtig for økonomisk vækst. De tre øvrige faktorer er iværksætteri, innovation og anvendelse af ny teknologi. Benchmarkinger af de fem regioner viser, at regionernes styrker og svagheder varierer en del fra vækstkilde til vækstkilde.

Nedenstående swot-diagram tegner et generelt billede af de danske udfordringer. Som analyserne viste, er der stor forskel på hvordan regionerne placerer sig, så udfordringerne varierer i styrke fra region til region.

SWOT – sammenfatning af den socioøkonomiske analyse

Styrker	Svagheder
Sund samfundsøkonomi	Produktiviteten er steget forholdsvis langsomt i de sidste 15 år
Lav ledighed	Lav erhvervs- og beskæftigelsesfrekvens for indvandrere/efterkommere
Høj erhvervs- og beskæftigelsesfrekvens for både mænd og kvinder	Lav vækst i iværksættervirksomheder
Fleksibelt arbejdsmarked med –stor omsætning og mange jobåbninger	Geografiske yderområder har forholdsvis lav vækst og lavt uddannelsesniveau
Veluddannet arbejdskraft	Mangel på kapital til iværksættere og SMV'er
Høj etableringsrate	Lav risikovillighed blandt befolkning
Velfungerende IKT-infrastruktur	Trods videncentre er der totalt set en forholdsvis lav grad af teknologioverførsel
Særlig kompetence inden for brugerdreven innovation	Begrænset mulighed for at modtage undervisning i iværksætteri på uddannelsesinstitutioner
Stort set alle virksomheder har adgang til internet	Mangel på avanceret IKT-udnyttelse i virksomheder
Stort ønske om egen virksomhed blandt befolkning	Samarbejde mellem virksomheder og videninstitutioner ikke godt nok

	Hver tredje virksomhed sender ikke ansatte på efteruddannelse Trods stort ønske om egen virksomhed realiserer kun få ønsket Mange SMV'er uden højtuddannede
Muligheder	Trusler
Styrke samspillet mellem virksomheder og viden- og uddannelsesinstitutioner Efteruddannelsesforløb målrettet virksomheder Bedre udnyttelse af ledelsespotentialet ved inddragelse af flere kvindelige ledere Bedre udnyttelse af arbejdskraftpotentialet i gruppen af indvandrere, seniorer og handicappede Flere højtuddannede i SMV'er Bedre udnyttelse af iværksætterpotentialet i gruppen af kvinder Flere vækstiværksættere Øge innovationskraften i danske virksomheder Udnytte globaliseringen offensivt til at skabe nye specialiserede jobs Øge klyngerelationer Øget IKT-integration/anvendelse i SMV'er Øget anvendelse af e-læring Øgede teknologi-kompetencer i arbejdsstyrken	Reduktion af arbejdsstyrken/mangel på arbejdskraft pga. demografisk udvikling Arbejdskraftens uddannelsesniveau stagnerer Øget udflytning af arbejdspladser Nogle virksomheder og faggrupper er ikke rustede til at deltage i globaliseringen Globaliseringen medfører øget pres for kompetenceudvikling

Som det fremgår, kan der identificeres række styrker og svagheder, muligheder og trusler i forhold til udviklingen af den regionale konkurrenceevne og beskæftigelse i Danmark.

De danske strukturfondsmidler skal anvendes til at sikre en forstærket indsats på områder, som imødegår de identificerede trusler, og som medvirker til realiseringen af de identificerede muligheder.

Den socioøkonomiske analyse viser også, at alle danske regioner ikke nødvendigvis har de samme udfordringer i forhold til at styrke den samlede danske vækst og konkurrenceevne og i sidste ende bidrage til at styrke den europæiske vækst.

Globaliseringen udfordrer de danske regioner forskelligt – blandt andet afhængigt af erhvervsstruktur. Dette program skal rumme mulighed for, at alle danske regioner kan iværksætte en målrettet indsats, som bedst imødegår den enkelte regions behov. Strukturfondsindsatsen skal forankres i de regionale erhvervsudviklingsstrategier, som de regionale vækstfora skal udarbejde. De regionale erhvervsudviklingsstrategier skal beskrive både strategi og handlingsplaner for den enkelte regions udvikling.

På baggrund af de identificerede styrker og svagheder, muligheder og trusler lægges der op til, at regionalfonden skal understøtte udviklingen af innovation og viden via udmøntning af prioriteten ”innovation og viden”, mens socialfonden skal understøtte udviklingen af flere og bedre jobs via udmøntning af prioriteterne ”opkvalificering af arbejdsstyrken” og ”udvidelse af arbejdsstyrken”.

2.13. Evalueringer

Evalueringerne af programperioden 2000-2006

Mål 3-programmet (2000-2006)

Der er i slutevalueringen af *Mål 3-programmet* 2000 – 2006 (Socialfonden) indeholdt en række anbefalinger til perioden 2007 - 2013.

Det anbefales, at programmeringen ”øger samspillet mellem Socialfonden og andre nationale strategier og rammebetingelser for vækst.” Samtidig konstateres det i evalueringen, at socialfondsprogrammet i perioden 2000 – 2006 har haft en meget begrænset relativ finansiel vægt, d.v.s. set i forhold til den nationale indsats på de samme politikområder, og at dette forhold har været mest udpræget for så vidt angår de individrettede prioriteter. Prioriteterne 1 og 2, der er rettet mod ledige, har blot svaret til ca. 1,5 pct. af de nationale udgifter til aktiv arbejdsmarkedspolitik, hvorimod prioritet 4 iværksætterier adskiller sig væsentligt herfra, idet den relative vægt har været ca. 15 pct.

Begge programmer gøres derfor nu mere direkte vækstorienteret via satsningen på fire vækstdrivere, og herunder iværksætterier. Samtidig vil vilkårene for at konstatere en reel merværdi af strukturfondsindsatsen blive bedre.

Slutevalueringen konstaterer også, at det er meget vanskeligt at registrere en positiv beskæftigelseseffekt af de individrettede foranstaltninger for ledige, hvorimod indsatsen for de ansatte har bidraget positivt til fastholdelse på arbejdsmarkedet og til iværksætterier og haft positive effekter på deltagernes kompetenceudvikling, empowerment og motivation.

Det lægges således vægt på, at socialfondsprogrammet nu orienteres tematisk i modsætning til den tidligere primært individ- og målgrupperettede tilgang.

Evalueringen anbefaler, at kønsligestilling indtænkes generelt ved formuleringen af programteksten. Dette sikres, eftersom kønsligestilling er et af de af Kommissionen fastlagte tværgående hensyn.

Endelig anbefales det at genoverveje det administrative styrings- og indberetningssystem. Starten på iværksættelsen af denne programperiode falder tidsmæssigt sammen med den danske kommunalreform og ændringerne i den danske administrative struktur, og der vil således automatisk blive ændret på programstyringen på en lang række punkter.

Mål 2-programmet (2000-2006)

2005-evalueringen af det danske mål 2-program giver anbefalinger på en lang række områder, der bl.a. omhandler indsatsens indhold, organiseringen af indsatsen, den geografiske koncentration, informationsindsatsen og mere specifikke anbefalinger vedrørende f.eks. administration og støtteberettigelse.

I relation til den strategiske indsats er særligt anbefalingerne vedrørende indhold, geografi og organisering relevante, mens de øvrige håndteres i tilrettelæggelsen af administrationen og informationsindsatsen samt i fastsættelsen af detaljerede regler om f.eks. støtteberettigelse.

Erfaringerne fra 2000-2006 peger på indholdssiden på, at netværks- og brobygningsprojekter, sidstnævnte især mellem videninstitutioner og virksomheder, bør fremmes. Det samme gælder for projekter, der forbedrer virksomheders rammebetingelser. Derudover opfordres til en anderledes tilgang til anlægsinvesteringer, så disse altid kræves samtænkt med udviklingsprojekter. Flere af anbefalingerne drejer sig også om betydningen af og formen for kompetenceudvikling i nationalt og regionalt perspektiv. Det anbefales således at prioritere netværksskabende projekter og etableringen af kompetencecentre, at styrke det regionale udbud af kompetenceudvikling, og at anvende ”betydelige ressourcer på at øge arbejdsstyrkens generelle kompetenceniveau, med særligt fokus på den ufaglærte del af arbejdsstyrken. Endelig peges der på samtænkning med andre nationale indsats og puljer og fremme af fondsoverskridende aktiviteter efter forordningsforslagenes regler om fleksibilitet mellem fondene.

Danmarks strategiske fokus på de fire vækstkilder og rammerne herfor i lov om erhvervsfremme ligger i naturlig forlængelse heraf, idet der netop fokuseres på rammebetingelser, herunder f.eks. netværk og brobygning, ligesom tilskud til enkeltvirksomheders anlægsinvesteringer søges begrænset. Dertil kommer en bedre indholdsmæssig samtænkning af de to fonde gennem opmærksomhed på alle vækstkilder under begge fonde og tilskyndelse til at udnytte reglen om fleksibilitet mellem fondene.

Med samtænkningen af de to strukturfondsprogrammer i perioden 2007-2013 og mulighederne for direkte samspil kan der lægges op til at kompetenceudviklingen sker i netværk. Det regionale uddannelsesudbud vil blive fremhævet som et indsatsområde, og både det generelle kompetenceniveau og en vis fokusering på den kortuddannede del af arbejdsstyrken, jf. VEU-udvalgets anbefalinger, vil indgå i socialfondsprogrammets prioritet 1.

2005-evalueringen peger på behovet for at koncentrere indsatsen i ringere stillede områder, dog kombineret med brobygning til centerområder. Dette afspejles fremover i udnyttelsen af forordningens mulighed for at støtte projekter i hele landet kombineret med det særlige yderområdehensyn i lov om erhvervsfremme.

Endelig er det med den nye administrative struktur fra 1. januar 2007 bl.a. ambitionen at følge op på det behov for et bredere regionalt perspektiv, herunder en bredere inddragelse af erhvervslivet i både strategiformuleringen og den fremtidige projektudvælgelse, som påpeges i 2005-evalueringen. Også samtænkningen med andre offentlige indsats og puljer søges fremmet gennem organiseringen i vækstfora og etableringen af et nyt vækstråd på statsligt niveau og et regionalpolitisk ministerudvalg.

URBAN (2000-2006)
udbygges.....

[Ex ante evaluering – ex ante evalueringen foreligger primo maj 2006]

3. Strategisk indsats

3.1 Rammer for indsatsen

I en verden med stadigt mere åbne grænser for udveksling af varer, serviceydelser, viden og arbejdskraft er det afgørende, at danske virksomheder er i stand til at forny sig og omstille sig til ændringer i teknologien og den økonomiske situation. Det er virksomhederne, der skal skabe den vækst, der er afgørende for, at vi kan opretholde og videreudvikle det danske velfærdssamfund. Virksomhederne skal derfor have de bedst mulige vilkår for konkurrence og vækst.

I det vækstpolitiske perspektiv ligger, at væksten fremmer udviklingen af beskæftigelsen på en række områder, hvor der efterfølgende skabes jobåbninger og ny beskæftigelse; i den økonomiske terminologi betegnet ”pulleffekten”.

Den danske regerings overordnede vision er Danmark som det mest konkurrencedygtige samfund i verden i 2015, d.v.s. med uddannelser i verdensklasse, Danmark som førende videnssamfund, IT-nation og iværksættersamfund. De opstillede målsætninger er refereret i det danske strategiske dokument.

Den danske strukturfondsindsats vil være en særligt fokuseret indsats, der supplerer en langt større indsats for at styrke Danmarks vækst og konkurrenceevne og opfylde visionens mål.

[Nedenstående skema giver en række *eksempler* på mål og indikatorer for socialfonden (prioritet 1).

Prioritet	Prioritet 1 (impactniveau)	Prioritet 1 (impactniveau)	Prioritet 1 (impactniveau)
Indsatsområde (vækstdriver)	Menneskelige ressourcer (impactniveau)	Anvendelsen af ny teknologi (impactniveau)	Innovation (impactniveau)
Aggregeret	Antal kursusdeltagere for alle socialfondsprojekter under vækstdriveren ”menneskelige ressourcer” (resultatniveau)	Det samlede antal ny-teknologi-ansættelser under socialfonden (resultatniveau)	Det samlede antal innovative netværksdeltagelser under socialfonden (resultatniveau)
Indikator	Antal kursusdeltagere for det konkrete projekt (outputniveau)	Ansættelse af særligt IKT-kyndige personer. (outputniveau)	Netværksdeltagelse (outputniveau)

Rammer og præstationer

Dele af den socioøkonomiske analyse i dette program er baseret på den såkaldte regionale vækstmodel.

Den regionale vækstmodel er et værktøj til analyse af de regionale og lokale vækstvilkår, som blandt andet giver mulighed for benchmarking af de regionale præstationer og vækstvilkår for de fire vækstkilder, der ifølge OECD har betydning for økonomisk vækst: Innovation, iværksætteri, udvikling af menneskelige ressourcer og anvendelse af ny teknologi.

I den socioøkonomiske analyse i kapitel 2 er der identificeret en række nationale udfordringer. Analysen viser, at langt de fleste områder af Danmark har klaret sig godt det seneste årti. Den økonomiske vækst har været forholdsvis høj, beskæftigelsen og indkomsterne er steget betydeligt, og ledigheden er lav de fleste steder.

Analysen identificerer også en række muligheder, som socialfondsindsatsen i høj grad vil tage sigte på. F.s.a. udviklingen af menneskelige ressourcer er der tale om

- samspillet mellem virksomheder og viden- og uddannelsesinstitutioner
- efteruddannelsesforløb målrettet virksomheder
- bedre udnyttelse af ledelsespotentialet ved inddragelse af flere kvindelige ledere
- bedre udnyttelse af arbejdskraftpotentialet i gruppen af indvandrere, seniorer og handicappede.

F.s.a. etablering og udvikling af nye virksomheder er der tale om

- flere højtuddannede i SMV'er
- bedre udnyttelse af iværksætterpotentialet i gruppen af kvinder
- flere vækstiværksættere.

F.s.a. innovation, videndeling og videnopbygning er der tale om at

- øge innovationskraften i danske virksomheder
- udnytte globaliseringen offensivt til at skabe nye specialiserede jobs
- øge klyngerelationer.

Endelig er der f.s.a. anvendelse af ny teknologi tale om at

- øge IKT-integration/anvendelse i SMV'er
- øge anvendelse af e-læring
- øge teknologikompetencer i arbejdsstyrken.

Med hensyn til de fire vækstkilder viser benchmarkinger af de fem danske regioner, at regionernes styrker og svagheder varierer en del fra væstkilde til væstkilde. Helt overordnet klarer Region Hovedstaden sig klart bedst inden for de fire væstkilder, efterfulgt af Region Midtjylland, mens Region Sjælland, Region Nordjylland og Region Syddanmark på de næste pladser klarer sig stort set lige godt.

Regionerne præsterer altså forskelligt i forhold til de fire væstkilder. De regionale forskelle viser, at der vil være behov for forskellige regionale indsatser, når der skal skabes regional vækst.

EU-strukturfondsindsatsen kan medvirke til at styrke de regionale vækstvilkår, hvilket på lidt længere sigt kan forbedre de regionale præstationer. Lokalt og regionalt findes en lang række håndtag, der kan skrues på med henblik på forbedring af de regionale præstationer. I sidste ende handler det om at skabe bedre vilkår for de danske virksomheder, så de kan øge indtjeningen og fastholde beskæftigelsen.

Fokus i socialfondsindsatsen

I Rådets forordning [nr. af] er det fremhævet, at Socialfonden skal understøtte gennemførelsen af medlemsstaternes politikker i overensstemmelse med Den Europæiske Beskæftigelsesstrategi og de henstillinger, som rettes til medlemslandene i forbindelse hermed, således som det fremgår af det danske Nationale ReformProgram.

Også de relevante målsætninger fra unionens politikker opstillet i forbindelse med NAP Inclusion (nationale handlingsplaner for den sociale og beskæftigelsesmæssige ”inklusion” af udsatte grupper), principperne om ikke-diskrimination, fremme af ligestilling og målene formuleret på topmøderne i Lissabon og Gøteborg indgår i EU’s politiske og juridiske rammer for indsatsen. Som baggrund for en række af disse politikker kan særligt nævnes den demografiske udvikling og ønsker om at fremme livslang læring indenfor erhvervsuddannelsespolitikken.

Hermed er fremhævet det danske vækstperspektiv og de generelle EU-rammer og – politikker, som socialfondsprogrammet skal ses inden for.

Med udgangspunkt i disse overordnede rammer udpeges nedenfor en række indsatsområder og formuleres en række ønsker til karakteren af de konkrete aktiviteter, der vil kunne støttes af socialfondsprogrammet. De udpegede indsatsområder er den ramme, inden for hvilken de regionale vækstfora kan prioritere og tilrettelægge den socialfondsstøttede indsats som en del af deres erhvervsudviklingsstrategi.

For at lette forståelsen og konkretisere ønskerne nævnes en række eksempler inden for de enkelte indsatsområder. Listerne er ikke udtømmende, og der er således mulighed for og adgang til at realisere ønskerne via andre og flere konkrete eksempler.

Med udgangspunkt i Den Europæiske Beskæftigelsesstrategi og opfølgningen på de reviderede Lissabonmålsætninger er der på det beskæftigelsespolitiske område et punkt, som ”kræver yderligere opmærksomhed”, nemlig

- konkrete og specifikke foranstaltninger for at øge udbuddet af arbejdskraft på baggrund af Velfærdscommissionens rapport.

At øge udbuddet af arbejdskraft er en anden formulering af dette programs prioritet 2.

På baggrund af beslutninger i Det Europæiske Råd, foråret 2005, og i Rådet af ministrene for beskæftigelse og social sikkerhed, januar 2006, har komiteerne for Social Beskyttelse og Økonomisk Politik sammen udtalt, at de sociale beskyttelsessystemer skal moderniseres m.h.p. at sikre, at de er finansielt bæredygtige og giver incitamenter til at befolkningen i den arbejdsdygtige alder aktivt deltager på arbejdsmarkedet, samtidig med at beskyttelsessystemerne skal leve op til ”befolkningens mål om adgang og dækning”.

Det er i overensstemmelse hermed, at der i det danske socialfondsprogram med udgangspunkt i virksomhedernes behov bl.a. satses på en udvidelse af arbejdsstyrken.

På uddannelsesområdet findes et særligt EU-initiativ inden for rammerne af Lissabonstrategien kaldet ”Education and Training 2010. Initiativet er dels en særskilt proces med egen afrapportering og dels et delvist integreret element i det nationale reformprogram. Hovedoverskrifterne heri drejer sig om flere og mere effektive investeringer i uddannelse, en sammenhængende og udbygget strategi for livslang læring, reform af de højere uddannelser og en forbedring af kvaliteten og attraktiviteten af erhvervsrettet uddannelse.

Den danske regerings mål på uddannelsesområdet er følgende:

- mindst 85 pct. af alle unge gennemfører en ungdomsuddannelse i 2010 og 95 pct. i 2015
- mindst 45 pct. gennemfører en videregående uddannelse i 2010 og 50 pct. i 2015
- der skal ske et markant løft i voksen- og efteruddannelse.

Det er i overensstemmelse hermed, at socialfondsprogrammets prioritet 1 som overordnet mål har at opkvalificere arbejdsstyrken, og at anbefalingerne fra det danske Trepartsudvalg om voksen- og efteruddannelsesindsatsen direkte indgår i programmets indsatsområder.

En programperiode på syv år er lang tid på konjunkturfølsomme områder som erhvervs- og beskæftigelsespolitik, og det er ikke realistisk at forestille sig, at alle aktuelle behov og nye erkendelser i så lang en periode vil kunne forudses ved programmets start. Der vil derfor ud over de indsatser og eksempler, som beskrives i dette kapitel, være mulighed for at støtte nye aktiviteter og f.eks. informationskampagner med henblik på holdningsændringer og mønsterbrydning så længe sådanne aktiviteter vedrører de fire overordnede vækstdrivere.

Indsatsområderne innovation og spredning af viden, anvendelse af ny teknologi og iværksætteraktivitet relaterer sig alle til hovedprioriteten *Innovation og viden* i EU's fælles strategiske retningslinjer og udgør det primære fokusområde for det danske regionalfondsprogram. Da regional- og socialfondsprogrammerne skal komplementere hinanden i indsatsen over for Danmarks vækstopolitiske udfordringer, vil begge programmer imidlertid indeholde aktiviteter inden for alle fire indsatsområder i den strategiske ramme.

Det forhold, at et eksempel på et projekt er nævnt i ét af programmerne medfører ikke at det nævnte eksempel dermed er udelukket fra støtte under det andet program. De to programmer kan f.eks. lægge vægt på forskellige sider af den samme problemstilling.

3.2 Indsatsområder og ønsker til indsatsen - programmets struktur

Socialfondsprogrammet deles indholdsmæssigt i to prioriter. Baggrunden herfor er, at der - som det er skitseret i Danmarks strategiske dokument - grundlæggende er behov for at styrke rammebetingelserne og de regionale vækstvilkår ved dels at fjerne vækstbarrierer i virksomhederne m.v. og dermed fremme væksten i dybden - bedre jobs, og dels er der behov for at udvide virksomhedernes rekrutteringsgrundlag ved at give bedre muligheder for vækst i bredden - flere jobs.

De to prioriteter er:

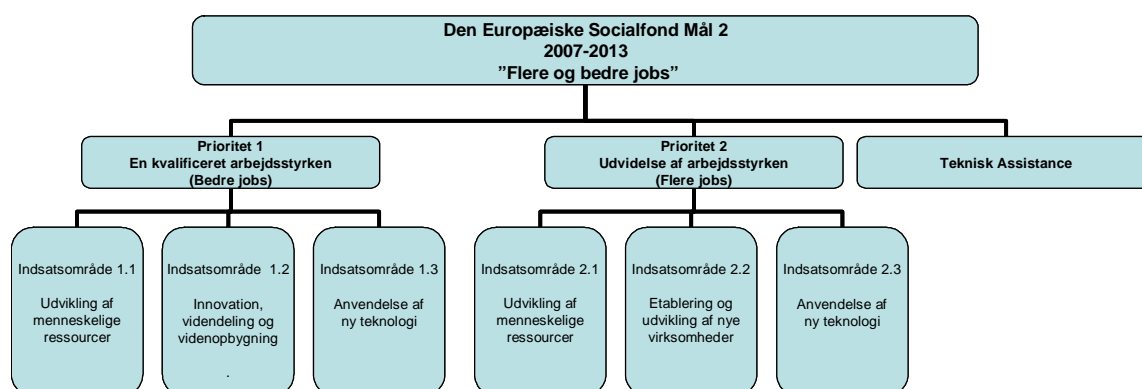
- Prioritet 1 - En kvalificeret arbejdsstyrke (bedre jobs) og
- Prioritet 2 - Udvidelse af arbejdsstyrken (flere jobs).

Under prioritet 1 falder indsatsområderne indenfor 'udvikling af menneskelige ressourcer', 'innovation, videndeling og videnopbygning' og 'udvikling af ny

teknologi'. Under prioritet 2 falder indsatsområderne indenfor 'anvendelse af menneskelige ressourcer', 'etablering og udvikling af nye virksomheder' og 'anvendelse af ny teknologi'.

Ud over den indholdsmæssige opdeling vil der være en prioritet 3, som er Teknisk Assistance, der er EU's bidrag til medlemsstaternes varetagelse af detaljerede forordningsbestemte opgaver og de opgaver, der er afledt af forordningernes mere generelle krav inden for overvågning, informationsaktiviteter, evaluering og kontrol.

Skematisk ser programmet således ud:



Indholdet af de enkelte indsatsområder præciseres nærmere nedenfor.

3.3 Prioritet 1 - En kvalificeret arbejdsstyrke (bedre jobs)

Globaliseringen af den danske økonomi medfører et stigende konkurrencepres på danske virksomheder og på arbejdsstyrken. Og at arbejdsstyrken skal agere i en videnøkonomi føjer en yderligere udfordring til presset for at få kvalificeret den danske arbejdsstyrke bedst muligt. Overordnet drejer prioritet 1 sig om at give virksomhederne de bedst mulige rammer og vilkår for at kvalificere og anvende deres arbejdsstyrke så produktivt som muligt.

Rammebetingelserne for at kvalificere arbejdsstyrken omfatter menneskelige ressourcer, innovation og ny teknologi. Forbedres de regionale rammebetingelser, må det forventes, at de regionale præstationer forbedres, og at virksomhederne dermed i højere grad får adgang til en højt kvalificeret arbejdskraft.

Målene for prioritet 1-indsatsen er følgende:

- opkvalificering af arbejdsstyrken,
- bedre adgang til professionelle lederkompetencer og styrket organisationsudvikling i virksomhederne,
- en styrket innovationsindsats i danske virksomheder, og
- bedre offentlig og privat udnyttelse af ny teknologi.

Indsatsområderne ligger indholdsmæssigt inden for socialfondsforordningens områder ”forbedret tilpasningsevne i arbejdsstyrken og hos virksomhederne”, ”større investeringer i menneskelig kapital” og endelig ”fremme af partnerskaber og netværk”.

3.3.1 Udvikling af menneskelige ressourcer

I forhold til opkvalificering af arbejdsstyrken kan der sættes ind på flere fronter på indsatsområdet udvikling af menneskelige ressourcer. Arbejdsstyrken kan opkvalificeres ved at flere gennemfører bedre erhvervsuddannelser, videregående uddannelser eller ved at flere efteruddanner sig. Arbejdsstyrken kan også opkvalificeres ved at sikre fleksibilitet og organisationsudvikling i de enkelte virksomheder og ved at sikre gode ledelseskompeter. Det er væsentligt at understøtte virksomhedernes læringsmiljø. Det kan f.eks. være givtigt at understøtte kombinationer af læring på arbejdspladsen med mere traditionelle uddannelsesforløb.

Desuden er styrkelse af samarbejdet mellem virksomheder og udbydere af uddannelse samt understøttelse af systematisk behovsafklaring og uddannelsesplanlægning centralt.

I forhold til den regionale udvikling og konkurrenceevne er regionernes udbud af relevante kompetencer i forhold til virksomhedernes behov samt rammerne for ledelses- og organisationsudvikling betydningsfuldt.

I forhold til opkvalificering af arbejdsstyrken kan der således identificeres en række rammebetingelser, som har betydning for udviklingen af de menneskelige ressourcer. Sammenfattende kan der peges på:

- a) udbud i regionerne af relevante kompetencer og befolkningens mulighed for at tage en uddannelse, herunder erhvervsuddannelse, videregående uddannelse og efteruddannelse, og
- b) rammer for ledelses- og organisationsudvikling, herunder bedre grundlag for rekruttering af ledere.

a. Udbud i regionerne af relevante kompetencer

Udbudet af relevante kompetencer kan måles på diversiteten i uddannelserne i regionen, herunder befolkningens muligheder for at tage en uddannelse. Desuden skal uddannelserne være af høj kvalitet og være relevante for de virksomheder, som findes regionalt. Endelig er samspillet mellem uddannelsesinstitutionerne og erhvervslivet afgørende for at styrke kompetenceudviklingen og for at øge videnindholdet i virksomhedernes produkter, hvilket i stigende grad er en parameter i den globale konkurrence.

Som det fremgår af den socioøkonomiske analyse satser danske virksomheder på kompetenceudvikling af deres ansatte, ligesom der generelt er stor aktivitet inden for voksen- og efteruddannelse. Men analysen viser også, at virksomhederne satser mest på de af de ansatte, der i forvejen har mest uddannelse. Et væsentligt indsatsområde bl.a. i forhold til kortuddannede vil derfor være *virksomhedernes uddannelsesplanlægning*.

Det fremgår også af den socioøkonomiske analyse, at uddannelsesplanlægningen er mindst i små og mellemstore virksomheder, og at en betydelig andel af arbejdsstyrken ingen erhvervskompetencegivende uddannelse har. Netop de små og mellemstore virksomheder udgør en vigtig og i vækstperspektiv meget væsentlig andel af de danske virksomheder. Socialfonden vil kunne medvirke til at sikre et udbud af relevante kompetencer for så vidt angår uddannelsesplanlægning i små og mellemstore virksomheder. Der er f.eks. en række muligheder i forpligtende samarbejder mellem faglige organisationer, regionale kompetenceudviklingscentre og f.eks. konsulentvirksomheder.

Høj kvalitet i erhvervsuddannelserne spiller en afgørende rolle for at sikre virksomhederne de nødvendige erhvervsrettede kompetencer inden for nye teknologier og traditionelle håndværk. Som det fremgår af den socioøkonomiske analyse har regeringen nedsat et trepartsudvalg, som har analyseret det danske voksen- og efteruddannelsessystem for at vurdere, om det lever op til de krav, som fremtiden stiller. Der er i forbindelse med udvalgsarbejdet foretaget en undersøgelse af virksomhedernes efterspørgsel efter kompetencer, der peger på, at der er behov for at styrke dels de innovative kompetencer, d.v.s. evnen til at tænke nyt ved eksempelvis i højere grad at sætte sig ind i kundernes behov og præferencer og omsætte dette til praktiske løsninger og dels iværksætterkompetencer, d.v.s. stor initiativkraft og selvstændighed i opgaveløsningen, risikovillighed og godt købmandskab.

Et yderligere fokusområde, der fremhæves i Det Nationale Kompetenceregnskab, er en *styrket anerkendelse af realkompetencer* (kompetencer, der er tillært i arbejdslivet, og ikke nødvendigvis fremgår af et eksamensbevis).

De konkrete socialfondsindsatser i forbindelse med uddannelsesplanlægning og kvaliteten af erhvervsuddannelserne kan f.eks. medvirke til at

- styrke efteruddannelsen af de kortuddannede i virksomhederne,
 - styrke uddannelsesinstitutionernes udvikling og vejledning om skræddersyede tilbud og udbudsformer tilpasset de ansattes forudsætninger og virksomhedernes behov,
 - øge gennemsigtigheden af kvalifikationer og kompetencer og herunder udvide anvendelsen af realkompetencer m.h.p. at udvide virksomhedernes rekrutteringsgrundlag og –forudsætninger,
- og målrettet territorielle problemstillinger:
- sikre udbud af erhvervsfaglige uddannelser (AMU-kurser osv.) i yderområder f.eks. som udlagt uddannelse.

Som nævnt i den socioøkonomiske analyse peger undersøgelser af globaliseringens virkninger for danske virksomheder på, at ind- og udflytningen af opgaver sætter virksomhederne under et kompetencepres, hvor rutine- og masseproduktionsprægede opgaver flytter ud, og opgaver vedrørende bl.a. processtyring og marketing flytter ind. Den proces stiller krav om nye kompetencer for flere, der skal kunne tilpasse sig nye kulturer, kommunikere på flere sprog, anvende nye teknologier og have produkt- og markedskendskab.

Socialfonden kan yde en indsats i forbindelse med *tilpasningen af uddannelser til virksomhedernes kompetencekrav* ved f.eks. at

- *støtte udviklingen af uddannelses- og udviklingsforløb*, der fremmer virksomhedernes tilpasning til globaliseringens kompetencepres.

En videregående uddannelse er i mange tilfælde en central adgangsbillet for at blive videnarbejder. Rammebetingelsen fører direkte til flere videnarbejdere, og det er derfor vigtigt, at en høj andel af befolkningen tager en videregående uddannelse. Konkret kan Socialfonden støtte *udvikling og tilpasning af videregående uddannelser* hen imod en stærkere virksomhedsorientering ud fra erhvervslivets behov. Eksempler herpå kan være

- *nedbrydning af kulturbarrierer* mellem (faglærte) virksomhedsejere og akademikere/højere læreanstalter, og
- *udvikling af kursusstilbud, -moduler og -metoder*, der f.eks. kan være rettet mod bedre inddragelse af *miljøhensyn*.

Det er vigtigt, at arbejdsstyrken løbende forbedrer kompetencer og færdigheder via relevant efteruddannelse. Efteruddannelse kan ske på mange måder, f.eks. i form af ophold på kursuscentre, kurser i virksomheden og kurser som hjemmestudier. Fælles for alle er, at de skal have både en høj kvalitet og svare til virksomhedernes behov, og at den enkeltes kompetence og færdigheder skal have en bred anvendelighed på arbejdsmarkedet. Udbuddet af forskningsbaseret efteruddannelse er forholdsvis lille i Danmark, og virkningen heraf er, at omsætningen af ny viden ikke fremmes så meget, som efteruddannelse potentielt kan medvirke til. Socialfonden kan medvirke til en *stærkere virksomhedsorientering af efteruddannelser*.

En barriere for ansættelsen af *flere højtuddannede i små og mellemstore virksomheder* og specielt virksomheder, der er beliggende i yderområder, kan være, at den enkelte mindre virksomhed hverken har ressourcer eller kompetencer til at efteruddanne grupper, der selv har stor fokus på egen fortsat læring. En måde at imødekomme dette på kan være

- udvikling af fælles efteruddannelsestilbud på tværs af virksomheder i et lokalområde, en branche, en klynge eller en fælles HR-funktion,
- videreudvikling af *uddannelsernes metodik og pædagogik* set i sammenhæng med konkrete virksomhedsbehov, og
- udvikling af *fremtidige kompetencebehov* for forskellige brancheområder, personalegrupper og arbejdsfunktioner, der f.eks. kan være målrettet særlige regionale hensyn.

Samspelet mellem uddannelsesinstitutionerne og virksomhederne er afgørende for regionens udbud af relevante kompetencer. Her kan Socialfonden bidrage til, at uddannelsesinstitutionerne samarbejder med virksomhederne om konkrete projekter, og at uddannelsesinstitutionerne er i jævnlig dialog med virksomhederne.

b. Rammer for ledelses- og organisationsudvikling

De regionale rammer for ledelses- og organisationsudvikling handler om at sikre *virksomhedernes adgang til professionelle ledere*, sikre lederne adgang til kvalificeret uddannelse og netværk samt virksomhedernes adgang til rådgivning, f.eks. om IT, kommunikation, reklame, produktudvikling, juridiske problemstillinger o.s.v. Hertil kommer betydningen af organisationsudvikling på arbejdspladsen. m.v.

Vidensamfundets nye form for konkurrence på innovation stiller stigende krav til den strategiske ledelse. Forbedringer heraf kan f.eks. ske ved at sørge for gode uddannelser for ledere og ved at sikre, at ledere har fokus på kreativitet og andre bløde færdigheder. Ledelseskompetencerne i et land kan også udvikles, hvis incitamenterne til at gøre det godt som leder er klare, f.eks. via fleksible og resultatafhængige aflønningsformer. Ligesom man kan forbedre ledelsen i virksomhederne ved at sikre en vis ekstern indflydelse på ledelsen, f.eks. via eksterne medlemmer af bestyrelser.

Konkrete socialfondsindsatser kan omfatte følgende

- *videreudvikling af de danske lederuddannelser* under hensyntagen til behov i små og mellemstore virksomheder, f.eks. ved brug af virtuelle lederakademier. Der kan bl.a. arbejdes videre med ledelse af højt kvalificerede medarbejdere, der kan være stærkere fagligt funderet end lederen selv,
- *stærkelse af strategiske ledelseskompetencer*, f.eks. via netværk, mentorordninger, efteruddannelse og HR-chef til leje og andre chef-til-leje ordninger,
- *ledelsesmæssig opbygning af viden og innovation* både indenfor den enkelte virksomhed og på tværs heraf. Specielt brugerdreven innovation kan være interessant i et dansk perspektiv med mange små og mellemstore virksomheder, og
- bedre udnyttelse af ledelsespotentialer ved inddragelse af *flere kvindelige ledere og ledere med anden etnisk baggrund end dansk* f.eks. ved skræddersyede HR-udviklingsforløb i virksomheder og organisationer,

Virksomhederne skal også have gode rammer for at indføre *fleksible og udviklende organisationsformer og læringsmiljøer*. Grundlæggende medvirker det danske flexicurity system hertil med sin kombination af et relativt højt støtteniveau, liberale afskedigelsesregler og en veludviklet efteruddannelses- og aktiveringsindsats. Samtidigt bør virksomhederne tilbyde medarbejderne at arbejde inden for fleksible rammer. Det kan bl.a. ske ved at oprette hjemmearbejdspladser, og ved at give medarbejderne indflydelse på deres arbejdstid. Virksomhedernes muligheder for fleksibilitet stiger også, hvis deres ansatte er villige til at omstille sig, når forholdene på arbejdsmarkedet ændrer sig.

Socialfondens bidrag til organisationsudvikling i virksomhederne kan f.eks. dreje sig om

- udvikling af *nye og tilpassede organisationsformer* i konkrete virksomhedstyper eller -sammenhænge.

3.3.2 Innovation, videndeling og videnopbygning

De danske virksomheders mulighed for innovation er afgørende i en globaliseret økonomi, hvor der løbende efterspørges nye og bedre produkter. Innovationspotentialet hænger i høj grad sammen med virksomhedernes adgang til viden, kvaliteten af denne viden og samspillet med forsknings-, viden- og uddannelsesinstitutioner. Hertil kommer betydningen af at udnytte de muligheder, der ligger i samarbejdet med andre virksomheder. Endelig er virksomhedernes egen organisation og kultur afgørende for udnyttelsen af de ansattes innovationspotentialer.

Rammebetingelserne for innovation kan således i relation til Socialfonden for eksempel omfatte:

- a) regional innovationskapacitet
- b) samspil om innovation
- c) klyngerelationer
- d) virksomhedernes evne til at udnytte ny viden.

a) Regional innovationskapacitet

Væsentligt for den regionale innovationskapacitet er kvaliteten og relevansen af de lokale videninstitutioner. Det er vigtigt, at institutionerne i national og international sammenhæng udbyder forskning, uddannelse og viden af høj kvalitet, og at institutionerne udbyder viden på områder, som er centrale for de lokale virksomheders udviklingsarbejde. Hertil kommer, at medarbejderdreven innovation har en positiv effekt for virksomhedernes samlede resultat. Byer kan være med til at sikre den kritiske masse af små- og mellemstore virksomheder og større virksomheder, som giver det nødvendige samspil og dermed også driver innovationen.

Endelig kan nævnes innovationskulturen generelt i regionen, dvs. om arbejdskraften er omstillingsparat og idérig, og om regionen har særligt entreprenante virksomhedsledere, der tager aktiv del i at udvikle innovationskapaciteten.

Eksempler på socialfondsindsats kunne være

- udvikling af *efteruddannelsesstilbud* i discipliner, der er særligt rettet mod specielle typer af innovation, herunder bruger- og medarbejderdreven innovation og afdækning af brugerbehov og inddragelse af kunder i udviklingsprocesser,
- udvikling af *særlige innovationsstrategier* for en region,
- udvikling af nye fleksible og specialiserede *uddannelsesstilbud målrettet personer med samme jobfunktioner på tværs af brancher og faggrupper*, og
- *systematisk arbejde med kreative kompetencer* på både leder- og medarbejderniveau.

b) Samspil om innovation

Et andet vigtigt felt er samarbejdet mellem virksomheder og viden- og uddannelsesinstitutioner, der kan medvirke til at etablere regionale innovationsmiljøer. Initiativer, der kan forøge antallet af højtuddannede i små og mellemstore virksomheder, er et godt eksempel herpå.

Andre eksempler er

- *praktikordninger*, der sikrer at f.eks. studerende ansættes i små og mellemstore virksomheder,
- styrke mulighederne for *efteruddannelse på universitetsniveau for virksomhedernes ansatte*, dels for at styrke deres kompetenceniveau og dels for at få universitetet ”ind” i virksomhederne, eksempelvis i form af e-learning forløb,
- *ansættelse af højtuddannede i små og mellemstore virksomheder*. Specielt i yderområderne kan forudsætningerne herfor være vanskelige at overvinde,
- øge små og mellemstore virksomheders innovationsevne ved at anvende *Erhvervs PhD’ere*,
- *spin-offs* fra videregående uddannelsesinstitutioner,
- *kompetencenetværk af personale med spidskompetencer*, f.eks. via udlån af personale og etablering af udvekslingsordninger mellem virksomheder og mellem virksomheder og vidensinstitutioner, og
- udvikling af *nye formidlingsformer mellem viden- og uddannelsesinstitutioner og virksomheder* f.eks. af ny teknologi.

Hertil kommer udbud af særlige miljøer i form af f.eks. videntcentre og forskerparker, hvor virksomheder og videninstitutioner bringes sammen fysisk.

Et eksempel på en sådan socialfondsindsats kunne f.eks. være

- udvikling, videreudvikling og afprøvning af *kompetencecentre*, der f.eks. kan tage udgangspunkt i eksisterende (regionale) styrkepositioner, og
- *inkubatorfaciliteter*, der skal understøtte skabelse eller udvidelse af videnintensive virksomheder

c) Klyngerelationer

Kompetenceudvikling i netværk af virksomheder, personalegrupper og forsknings- og vidensinstitutioner, der er en del af samme værdikæde, kan f.eks. have til formål at opbygge og styrke klynger.

Analyser af fællestrækkene i succesfulde klynger inden for traditionelle erhverv peger på, at det netop er disse forhold, der betinger en klynges succes.

Socialfondsindsatsen kan f.eks. dreje sig om

- *samspil f.eks. i form af netværk mellem viden- og udviklingsinstitutioner og virksomheder*,
- *netværk mellem små og mellemstore virksomheder*,
- *underleverandørnetværk*, der samler små underleverandører i samarbejder, så de kan agere som systemleverandører på globale markeder, og
- *afknopning*. De af innovationen afledte ændringer i virksomheden kan lægges ud i en ny virksomhed med tilknytning til den eksisterende; dvs. afknopning, der bør gøres kendt og attraktivt.

d) Virksomhedernes evne til at udnytte ny viden

Det er væsentligt, at virksomhederne evner at hjemtage og udnytte ny viden. Dette indebærer, at der i virksomheden er en langsigtet strategi for innovation og forretningsudvikling, og at virksomhederne samarbejder med videninstitutioner og er i stand til at kombinere viden om bl.a. teknologi, marked, design m.v. Det er også vigtigt, at ledelsen i virksomhederne kan motivere til og virkeliggøre innovative idéer.

Socialfonden har gode muligheder for at bidrage til virksomhedernes absorptionskapacitet. Det kan f.eks. dreje sig om

- *fadderordninger* - samspil mellem små og store virksomheder, og
- initiativer, der profilerer *brugerdreven innovation* som kilde til øget vækst.

3.3.3 Anvendelse af ny teknologi

Virksomhedernes evne til at anvende ny teknologi, herunder informationsteknologi, har også stor betydning for udviklingsmulighederne. Ny teknologi indgår dels som et vigtigt element i udviklingen af medarbejdernes kompetencer, dels i forhold til udviklingen af nye produktionsprocesser mv. Rammebetingelserne for ny teknologi kan for eksempel styrkes via en mere konsekvent gennemført digitalisering. Indsatsområdet omfatter både digital forvaltning og en bredere adgang til viden om ny teknologi.

Det er den danske regerings mål at sikre, at der er kompetencer til at understøtte den avancerede IT-anvendelse i erhvervslivet og den offentlige sektor, samt at der er tilstrækkeligt med spidskompetencer til at understøtte IT-erhvervenes fortsatte værdiskabelse. Samtidig er det afgørende, at alle borgere har adgang til kompetenceudvikling inden for IT, og at kendskabet til kompetenceudvikling gennem e-læring udbredes.

Socialfondens bidrag til udbredelsen og anvendelsen af nye teknologier kan være den kompetenceudvikling, der er nødvendig bl.a. i virksomhederne for at realisere det fulde potentiale af teknologiinvesteringer.

Danske virksomheder henter megen information på Internettet, men anvendelsen af nettet til bl.a. international afsætning og markedsføring er begrænset. Udviklingen af de menneskelige ressourcer, der skal gøre virksomhederne bedre i stand til at udnytte denne afsætningsform, kan være et vigtigt indsatsområde.

Socialfonden kan f.eks. støtte

- *forsøg med videnopbygning og –spredning* til en regions virksomheder,
- udvikling af en *IT-pilotordning eller andre IT-fremmende metoder for små og mellemstore virksomheder*, og
- udviklingen af de menneskelige ressourcer, der er nødvendige for at *udbrede kommunale IT-strategier rettet mod virksomheder og borgere*.

3.4 Prioritet 2 Udvidelse af arbejdsstyrken (flere jobs)

Det er også nødvendigt - og specielt i en situation som den danske med relativ lav ledighed - at udvide arbejdsstyrken og at optimere fordelingen af de økonomiske ressourcer, der investeres i menneskelige ressourcer. Globaliseringen medfører et

kompetencepres på virksomheder og medarbejdere, bl.a. fordi Danmark har mange SMV'er, der står udenfor globaliseringen. Kravene til almene og personlige kompetencer er stigende for alle uddannelsesniveauer, men sætter særligt fokus på medarbejdere med erhvervsuddannelser, fordi megen brugerdreven innovation opstår på dette niveau i virksomhederne drevet af medarbejderne.

Med en forbedring af de regionale rammebetingelser kan virksomhederne sikres adgang til den fornødne arbejdskraft.

Det danske arbejdsmarked er aktuelt i en situation, hvor der både er mangel på arbejdskraft i visse brancher og geografiske områder, og hvor specifikke kompetencer er en mangelvare. Denne situation vil i de kommende år blive forstærket af den underliggende demografiske tendens, der alt andet lige vil reducere arbejdsstyrken. Der er derfor ikke kun behov for at udvide arbejdsindsatsen og udvikle kompetenceniveauet hos de allerede beskæftigede, men også for i højere grad at inddrage ressourcer og specifikke kompetencer, som ikke nu udnyttes fuldt ud, af hensyn til den samfundsøkonomiske udvikling. Hvis alle menneskelige ressourcer inddrages og bringes i produktiv anvendelse, vil det være et meget væsentligt bidrag til realiseringen af det danske samfunds økonomiske udviklingspotentiale.

VEU-rapporten peger på, at der er behov for at gøre en ekstra indsats for ufaglærte, personer med svage eller snævre kompetencer, personer med utilstrækkelige læseskrive og/eller regnefærdigheder samt tosprogede med danskproblemer.

Den manglende udnyttelse af alle menneskelige ressourcer er en barriere for vækst. De økonomiske og sociale forskelle, som de f.eks. kan findes indenfor større byområder, er en vækstbarriere, fordi erhvervsfrekvensen herved nedsættes. Investeringer i en udvidelse af arbejdsstyrken via formindskede økonomiske og sociale forskelle – og på linje hermed også forbedrede miljøforhold – vil i et længere perspektiv være fremmende for væksten.

Der er som udgangspunkt ikke nogen grupper af ledige, der ikke vil kunne omfattes af Socialfondens indsats, men den bedste fokusering af de relativt beskedne midler i forhold til virksomhedernes behov vil kunne opnås, hvis indsatsen til enhver tid sigter på de grupper, der er tættest på arbejdsmarkedet. Hvem disse grupper er, vil være forskelligt på forskellige brancheområder, kvalifikationsniveauer og geografiske områder og desuden være konjunkturafhængigt.

Alt i alt står vækstkilderne anvendelse af menneskelige ressourcer, etablering og udvikling af nye virksomheder og anvendelse af ny teknologi i centrum for prioritet 2. Målene er følgende:

- højere beskæftigelsesfrekvenser ,
- en styrket iværksætterindsats, og
- bredere adgang til ny teknologi.

Indsatsområderne ligger indholdsmæssigt inden for socialfondsforordningens områder ”bedre adgang til arbejdsmarkedet og stabil beskæftigelse af jobsøgende” og ”et mere inkluderende arbejdsmarked og bekæmpelse af diskrimination”.

3.4.1 Udvikling af menneskelige ressourcer

Der er i dag en række grupper i samfundet, som ved en forstærket indsats for at skabe bedre rammebetingelser på en række områder vil få mulighed for at bidrage mere til at skabe vækst og udvikling. En væsentlig barriere i udnyttelsen af det arbejdskraftpotentiale som ikke-erhvervsaktive udgør for virksomhederne er kompetenceniveauet. For eksempel er der mennesker med gode ressourcer i grupperne af seniorer, indvandrere og handicappede, der står uden arbejde. Rammebetingelserne, der kan bidrage til at sikre disse grupper bedre muligheder på arbejdsmarkedet, kan være fleksible arbejdsformer, herunder lavere arbejdstid og særligt tilrettelagte forløb for folk med anden etnisk baggrund, herunder f.eks. integrerede sprogskeleforløb i arbejdstiden. Indsatsen går generelt ud på at give et bredere rekrutteringsgrundlag for virksomhederne, så de kan sikres den efterspurgte arbejdskraft. Indsatsen går via dynamiske foranstaltninger, som sigter på at få de arbejdsløse og de erhvervsinaktive i beskæftigelse.

Aldersbetingede barrierer

Tilbagetrækningsalderen fra arbejdsmarkedet er en vigtig parameter i bestræbelserne på at udvide arbejdsstyrken, og der er i de seneste år gennemført tiltag, der hjælper virksomhederne med at fastholde en stabil arbejdskraft via et større økonomisk incitament for den enkelte til at udsætte tilbagetrækningen.

Virksomhedernes bestræbelser på at udvikle en aktiv personalepolitik på seniorområdet bestående af bl.a. et fortsat fokus på efteruddannelse, særligt tilrettelagte arbejdsformer og –opgaver og mindre belastende funktioner vil kunne medvirke hertil.

Også en indsats for et lavere sygefravær vil kunne bidrage til både at øge det effektive arbejdsudbud og kvaliteten i arbejdet for seniorer og andre grupper.

Samlet er der tale om at tilskynde både virksomhederne og ældre medarbejdere til en senere og mere gradvis tilbagetrækning. Konkrete socialfondsprojekter kan f.eks. vedrøre

- udvikling af *modeller og metoder for seniortilpasset personalepolitik*, og
- udvikling af *bedre samspil mellem kommuner, uddannelsesinstitutioner og erhvervsliv* for denne og andre grupper m.h.p. indslusning i virksomhederne af ledige efter gennemførelsen af særligt tilrettelagte forløb.

Etniske barrierer

Danske virksomheder bør i højere grad se etniske minoriteter som et potentiale i udviklingen af virksomhederne i en globaliseret verden, hvor produkter og services rettes mod en bredere kundekreds. I kapitel 2 er fremhævet, at hvor erhvervsfrekvensen for personer af dansk oprindelse er ca. 78 pct., er den for personer af udenlandsk oprindelse kun ca. 58 pct. Et helt særligt problem er erhvervsfrekvensen for kvindelige indvandrere fra ikke-vestlige lande, der ligger så lavt som ca. 46 pct.

Der er derfor behov for at gøre en ekstra indsats på to områder. Det ene er en bedre synliggørelse af disse gruppers ressourcer og det andet er en målrettet indsats for at udvide virksomhedernes rekrutteringsperspektiv. De to ting hænger sammen og har begge til formål at udvide den arbejdsstyrke, som virksomhederne aktivt rekrutterer fra.

Målet om at få flere indvandrere og efterkommere i arbejde er potentielt langt det største enkeltbidrag til at udvide arbejdsstyrken, og Socialfonden kan på en række områder medvirke hertil, f.eks. gennem

- *udvikling af uddannelsestilbud og praktikordninger og af uddannelsesinstitutionernes rummelighed og jobformidling i forhold til både etniske minoriteter og andre unge,*
- *udvikling af virksomhedernes rekrutteringspraksis og specielt større anerkendelse og anvendelse af realkompetencer,*
- *bedre anvendelse af højtuddannede indvandreres medbragte kompetencer bl.a. i forhold til nye markeder, produktudvikling og –tilpasning m.v.,*
- *udvikling af nye tilbud og udbudsformer for danskundervisning for tosprogede,*
- *holdningspåvirkende aktiviteter og udvidelse af rekrutteringspraksis til i højere grad at omfatte forskellige etniske grupper, og*
- *opsøgende ungdomsvejledning målrettet etniske minoriteter (unge og deres forældre) om erhvervsuddannelserne.*

Og specielt i større byer f.eks.

- *bedre rådgivning af etniske minoriteter bl.a. om intraprenørskab og iværksætteri.*

Handicapbarrierer

Relativt store grupper i virksomhederne fungerer fint, uanset at de ud fra formelle definitioner besidder et handicap. Hvis virksomhederne i endnu højere grad ville anskue alle dele af arbejdskraften ud fra dens reelle bidrag til virksomhedens vækst, ville også personer med handicap kunne blive mere økonomisk aktive.

Socialfondsprojekter på området kan f.eks. vedrøre

- *udvikling af software tilpasset de særlige behov hos grupper af handicappede,*
- *kompetenceudvikling for de ansatte i kommunale beskæftigelsescentre m.h.p. denne problemstilling,*
- *udvikling af særlige støtteforanstaltninger i uddannelsesinstitutionerne for unge handicappede, og*
- *virksomhedernes sociale ansvar.*

Andre barrierer

Hvor der i øvrigt kan identificeres uudnyttede arbejdskraftreserver kan Socialfonden medvirke til at inddrage disse mere direkte i det økonomiske kredsløb. Det er ikke på forhånd muligt at konkretisere dette nærmere, idet det vil afhænge af de ændringer i

rammebetingelserne, som virksomhederne vil opleve, men projekterne kan f.eks. vedrøre

- særligt tilrettelagte uddannelsesforløb m.h.p. *alternative læringsstilgange for svagt boglige personer, og*
- udvikling af *modeller til kvalitativ og målrettet matchning af ledige og virksomheder.*

3.4.2 Etablering og udvikling af nye virksomheder

Nye virksomheder er med til at skabe udvikling og dynamik i samfundet. De medvirker til at øge konkurrencen og fleksibiliteten og skubber dermed til fornyelsesprocessen i erhvervslivet. De skaber nye job, økonomisk vækst, nye produkter og produktionsprocesser. Personerne bag de nye virksomheder – iværksætterne – har specielt i starten stor betydning for virksomhedens udvikling, og derfor er støtte til iværksætterne et vigtigt element i de nye virksomheders livsforløb.

En god iværksætterinfrastruktur består af let adgang til kvalificeret vejledning, højt specialiseret rådgivning samt regionale netværk. Der er behov for initiativer og partnerskaber mellem iværksættere, rådgivere, etablerede virksomheder, universiteter og offentlige myndigheder. Alle disse ting kan Socialfonden støtte ved en satsning på udvikling af de menneskelige ressourcer, der er involveret hos alle de nævnte typer af institutioner og organisationer og ved at fremme iværksætterværdier.

Der startes mange nye virksomheder i Danmark, men det er relativt få heraf, der kommer ind i et fortsat vækstforløb. Årsagerne hertil kan være mange forskellige, og én kan være danske iværksætteres manglende ambitioner.

Særligt interessante i et vækstperspektiv vil være vækstiværksætterne, idet produktiviteten hos disse er op imod 40 pct. højere end i nystartede virksomheder generelt. Vigtige rammebetingelser for iværksætteri kan være:

- a) udbud af offentlig og privat rådgivning,
- b) iværksætterkompetencer, og
- c) iværksætterkultur.

a) Udbud af offentlig og privat rådgivning

Udviklingen af iværksætterområdet drejer sig i høj grad om det udbud af forskellige typer af rådgivning, som der eksisterer i de enkelte regioner, samt om sammenhængen imellem disse.

Socialfonden kan f.eks. støtte indsatser gående ud på

- udvikling af *nye modeller for rådgivning* både i forbindelse med etablering af nye virksomheder, ekstra løft til nystartede virksomheder (vækstiværksættere) såvel som overtagelse af eksisterende virksomheder (generationsskifte),
- udvikling af nye modeller der skaber *større integration mellem offentlig og privat rådgivning,*
- udvikling af *rådgivningsydelser målrettet bestemte etniske grupper og disses særlige behov, og*

- forsøg med *samling af de forskellige vejledningsordninger, støttesystemer og kuvøser* med henblik på at skabe én indgang til tilbuddene.

b) Iværksætterkompetencer

Gruppen af iværksættere er en yderst uhomogen persongruppe, men fælles for alle er dog behovet for en række grundlæggende kompetencer såsom ledelse, marketing, regnskabsteknik, produktionsplanlægning m.v. Udviklingen heraf kan f.eks. være et indsatsområde for Socialfonden. Andre eksempler kan være

- *intraprenørskab* (iværksætteri inden for en virksomheds rammer),
- udvikling af iværksætternes *kompetencer indenfor internationalisering*,
- udvikling af iværksætternes *kompetencer til at håndtere virksomhedens forskellige udviklings- og vækstfaser*,
- udvikling af *læringsforløb for rådgivere, vejledere, investorer osv.* for en generel forbedring af rådgivningskompetencer og for at få et større fokus på vækstiværksættere og deres rådgivnings- og finansieringsbehov, og
- *netværk og kuvøser* med vægt på administrative fællesskaber, rådgivning og erfaringsudveksling, der skal gøre det nemmere at starte virksomhed, overleve og vokse både for højteknologiske, praksisnære og lavteknologiske iværksættere.

Specielt i yderområder

- udvikling af *ledelsessparring*, og
- *kompetenceudviklingsforløb for netværk af iværksættere*.

c) Iværksætterkultur

Et yderligere væsentligt indsatsområde vil være udvikling og styrkelse af iværksætterkulturen i uddannelsessystemet, fordi den gode iværksætter ikke blot besidder de nødvendige grundlæggende kompetencer, men også har et personligt drive og en risikovillighed, der bør grundlægges tidligt. Den danske regering har som målsætning, at alle i løbet af deres uddannelse konkret får mulighed for at arbejde med idéudvikling, og at alle studerende på de videregående uddannelser skal have tilbud om at tage kurser og fag i innovation og iværksætteri.

Socialfonden kan understøtte alle additionelle indsatser på disse områder. Det kan f.eks. ske via

- *kompetenceudvikling af undervisere og udvikling af undervisningsmateriale og nye typer undervisningsforløb*, f.eks. med sigte på ny miljøteknologi,
- udvikling af *opkvalificeringsforløb for undervisere* inden for iværksætteri og innovation,
- udvikling af *alternative undervisningsmetoder*, der fremmer idéskabelse og innovative kompetencer i uddannelsessystemet,
- udvikling af *regionale, faglige netværk for lærere og undervisere* i idéudvikling og iværksætteri,
- udvikling af *regionale netværk mellem uddannelsesinstitutioner*, så der skabes grundlag for at udvikle og tilbyde uddannelsesstilbud i iværksætteri på alle uddannelsesniveauer,

- etablering af *idéværksteder i tilknytning til uddannelsesinstitutioner*,
- initiativer, der skal sikre en bedre udnyttelse af *iværksætterpotentialet i gruppen af kvinder*,
- opbygning af *ambassadørkorps af succesfulde iværksættere* til kampagner og formidling i undervisningsinstitutioner, og
- *øget samspil mellem iværksættere og forskellige støttesystemer*, herunder udvikling af specialiserede regionale netværk af iværksættervejledere.

3.4.3 Anvendelse af ny teknologi

Virksomhedernes muligheder for at rekruttere bredere hænger bl.a. sammen med at kendskabet til ny teknologi er helt opdateret hos alle grupper. Det er derfor væsentligt, at anvendelsen af ny teknologi indgår alle steder i undervisningsplaner og efteruddannelses tilbud.

Prioritet 2-indsatsen kan på dette område f.eks. ske via

- *lokale innovationsklubber på praksisnære uddannelsesinstitutioner*, som bl.a. findes i yderområderne,
- *videregående uddannelse i yderområderne* ved hjælp af tovholdere/igangsættere, fjernundervisning og brug af eksisterende datastuer og centre,
- udvikling af en *formidleruddannelse for højtuddannede* med henblik på innovation i SMV'er, og
- initiativer, der sikrer, at *flere*, herunder folk i yderområderne, *skal kunne anvende Internettet i jobsammenhæng*.

3.5 Samspil med Regionalfonden

I analysen i afsnit 2 er identificeret behov for en ekstra indsats inden for innovation og spredning af viden, anvendelse af ny teknologi og iværksætteraktivitet. Alle disse indsatser vil fortrinsvis finde sted under Regionalfondsprogrammet, men som nævnt ovenfor også under Socialfondsprogrammet.

Der kan dog fra Socialfonden i et vist omfang ydes tilskud til aktiviteter, der normalt kun er støtteberettigede under Regionalfonden. Således kan der i socialfondsprojekter opnås tilskud på op til 10 pct. af de afholdte udgifter til regionalfondslignende aktiviteter, jf. reglerne for støtteberettigede udgifter fastlagt i regionalfondsprogrammet, hvis disse aktiviteter er nødvendige for en hensigtsmæssig gennemførelse af projektet.

Der kan ikke opnås tilskud fra begge fonde til samme projekt. Socialfonds- og regionalfondsprojekter vil imidlertid med fordel kunne kombineres. Eksempelvis kunne der i forbindelse med oprettelsen af et kompetencecenter med tilskud fra Socialfonden afholdes udgifter til den fysiske etablering af centerets rammer med tilskud fra Regionalfonden.

4. Implementering af strukturfondsprogrammerne i Danmark.

Lovgrundlag

Lovgrundlaget for administrationen af Regionalfonden og Socialfonden i Danmark er dels lov om erhvervsfremme (L602 af 24. juni 2005), dels [ny regional- og socialfondslovgivning]. I denne lovgivning er relevante forordninger implementeret.

I henhold til denne lovgivning er økonomi- og erhvervsministeren den øverste ansvarlige myndighed for administrationen af de programmer, som finansieres af strukturfondene i Danmark. Ministeren kan vælge at henlægge sine beføjelser efter loven til Erhvervs- og Byggestyrelsen, hvilket ministeren har gjort ved bekendtgørelse [.....]

Økonomi- og erhvervsministeren nedsætter et overvågningsudvalg, som følger og bistår ved gennemførelsen af programmerne.

Afgørelser om afslag eller tilsagn træffes af Erhvervs- og Byggestyrelsen efter indstilling fra de regionale vækstfora, som er nedsat i medfør af lov om erhvervsfremme, jf. nedenfor.

1) Administrativt set-up

Nye muligheder for indholdsmæssig synergi

Danmark står over for en omfattende reform af den administrative struktur, kommunalreformen. Reformen træder i kraft den 1. januar 2007, samtidig med at den nye strukturfondsperiode begynder. Det tidsmæssige sammenfald mellem EU-strukturfondsperiodens og den danske kommunalreforms ikrafttræden pr. 1. januar 2007 har givet en særlig mulighed for at skabe en bedre sammenhæng mellem den danske EU-finansierede, den nationalt finansierede og den regionalt og lokalt finansierede vækst- og erhvervspolitiske indsats, herunder både politisk (indholdsmæssigt), geografisk og administrativt.

På indholdssiden er det ønsket, at den danske EU-finansierede, den nationalt finansierede og den regionalt og lokalt finansierede vækst- og erhvervspolitiske indsats skal trække i samme retning og understøtte de områder, som bidrager til at forbedre den danske regionale konkurrenceevne og beskæftigelse med henblik på at styrke Europas vækstbetingelser.

Geografisk kan midlerne fremover anvendes til hele Danmark. Der sigtes imidlertid mod, at programmet muliggør en strukturfondsindsats, der kan målrettes de regionale forskelle, og som kan understøtte den strategiske indsats, som beskrives de regionale erhvervsudviklingsstrategier, som de regionale vækstfora skal udarbejde. Hermed får yderområderne særlig bevågenhed.

Ny administrativ struktur og nye regionalpolitiske aktører

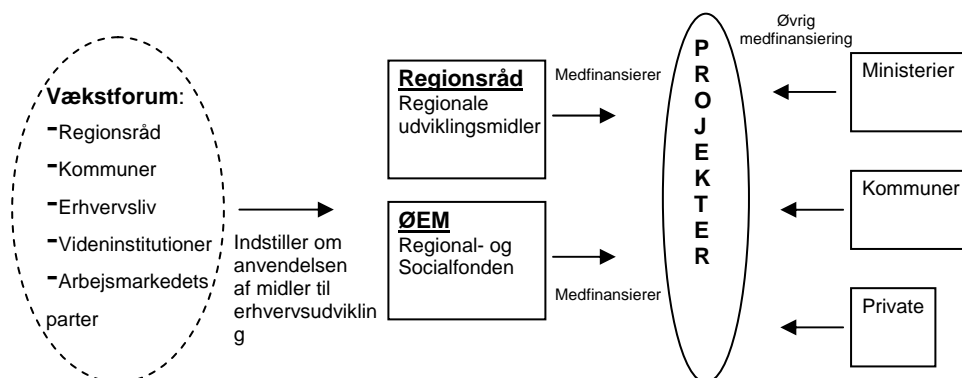
Amterne, som hidtil har haft en stor rolle i udarbejdelsen og gennemførelsen af strukturfondsprogrammerne, nedlægges som konsekvens af kommunalreformen. En lang række kommuner bliver slået sammen til større enheder. Antallet af kommuner

reduceres fra 271 kommuner til 98 kommuner. Desuden flyttes en lang række opgaver mellem de administrative niveauer.

Kommunalreformen betyder også, at der oprettes fem nye regioner. Regionerne dækker et større areal end de tidligere 14 amter, men er ikke blot større amter. Regionerne har således ikke som de tidligere amter ret til at udskrive skat og har betydeligt færre opgaver. Regionerne ledes af folkevalgte regionsråd.

Regionerne får ansvaret for den regionale erhvervsudvikling og dermed for at fremme regional konkurrenceevne og beskæftigelse. Til at varetage opgaven får regionerne et nyt og stærkt instrument - de regionale vækstfora - som bliver omdrejningspunktet for erhvervsudviklingen i regionerne. Det er disse vækstfora, som bliver den regionale part i strukturfondsprogrammerne og bl.a. indstiller om anvendelsen af midler, ligesom amterne gør det i regionalfondsprogrammerne i perioden 2000-2006.

Midlerne til de initiativer, som vækstforaene kan igangsætte, kommer fra flere kanter, og viser netop den sammenhæng, som den nye administrative ramme skal skabe mellem den regionale, nationale og EU-initierede politik. Midlerne kan således komme fra såvel kommuner, regionen, staten og strukturfondene, jf. nedenstående figur.



Strukturfondsmidlerne vil blive fordelt på de 5 regioner efter en model, som vil blive nærmere forhandlet. Modellen vil tage højde for, at n+2 problematikken minimeres.

Med hensyn til national medfinansiering er de nye regioner ikke skatteudskrivende, men regionsrådene råder over midler til regional udvikling. De regionale udviklingsmidler kommer dels fra staten, dels via kommunale udviklingsbidrag. De regionale vækstfora indstiller til regionerne om anvendelsen af regionale udviklingsmidler til erhvervsformål. Medfinansiering kan desuden fortsat komme fra blandt andet selvejende institutioner, kommuner og staten.

Vækstforaene sammensættes af regionale politikere og repræsentanter fra erhvervslivet, viden- og uddannelsesinstitutioner samt arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med partnerskabsprincippet, se nedenfor.

Kommunerne er også repræsenteret i vækstforaene og kan fortsat iværksætte erhvervsudviklingsaktiviteter inden for rammerne af de uskrevne

kommunalfuldmagtsregler. Mindst ét af de kommunale medlemmer i hvert vækstforum skal komme fra et geografisk yderområde. Hertil kommer, at kommunerne får ansvaret for at gennemføre og finansiere erhvervsserviceaktiviteter over for en åben kreds af iværksættere og virksomheder.

Staten har fortsat det overordnede ansvar for at sikre erhvervslivet gode vækstvilkår. Både når det gælder konkurrenceforhold og på områder som skat og energi.

Men det er samtidig klart, at det er i regionerne, at de generelle rammer skal udmøntes og tilpasses erhvervsstrukturen. Det er vigtigt, at den statslige vækstpolitik og den regionale indsats hænger godt sammen.

Derfor nedsættes også Danmarks Vækstråd, som skal være det organ, som binder den nationale vækststrategi, de regionale erhvervsudviklingsstrategier og EU's strukturfondsmidler sammen i én sammenhængende vækstindsats i hele Danmark.

Danmarks Vækstråd vil ikke fungere som overvågningsudvalg for strukturfondene, idet det ikke vil opfylde kravene til partnerskabet. Men det kan overvejes, hvorvidt medlemmerne af Danmarks Vækstråd skal inviteres til at deltage i overvågningsudvalget.

Gennemførelsen af strukturfondsindsatsen får udover fokus i Danmarks Vækstråd naturligvis fokus i overvågningsudvalget, hvor partnerskabet er repræsenteret. I Danmark udarbejdes ét program for regionalfondsindsatsen og ét program for socialfondsindsatsen. Indsatsen fra de to fonde skal koordineres tæt, og Danmark ønsker derfor at etablere et fælles overvågningsudvalg for de to programmer.

Nedenfor beskrives de aktører, som er en del af det danske administrations set-up efter kommunalreformen.

Forvaltningsmyndighed

Forvaltningsmyndigheden for Socialfonden er:

Erhvervs- og Byggestyrelsen

Langelinie Allé 17

2100 København Ø

Danmark

Tlf.: +45 35 46 60 00

Fax: + 45 35 46 64 01

E-mail: postru@ebst.dk

Erhvervs- og Byggestyrelsen er ligeledes forvaltningsmyndighed for Regionalfonden.

Forvaltningsmyndighedens opgave omfatter den løbende administration og implementering af regionalfondsprogrammet, herunder ansvaret for udstedelse af tilsagn. Erhvervs- og Byggestyrelsen varetager kontakten til andre ressortministerier, de regionale vækstfora/regionerne samt Kommissionen. [Det gælder også kontakten vedrørende den årlige gennemgang af det foregående års væsentligste resultater af indsatsen.]

Hertil kommer deltagelse i overvågningen af programmet [snitflade til betalingsmynd.] Der henvises til afsnit xx. For beskrivelsen af kontrol set-up'et for programmet.

[information, teknisk assistance, bemyndigelse af regionerne, udveksling af data med kommissionen.....]

Attesteringsmyndighed

Erhvervs- og Byggestyrelsen er attesteringsmyndighed for Mål 2-programmet.

Det er som attesteringsmyndighed styrelsens pligt at udarbejde og fremsende udgiftsanmeldelser og betalingsanmodninger til Kommissionen.

I henhold til Strukturfondsforordningen artikel 60 skal den attesterende myndighed attestere at,

- udgiftsanmeldelsen er nøjagtig og udarbejdet på baggrund af pålidelige regnskabssystemer og er baseret på kontrollerbare bilag
- de anmeldte udgifter er i overensstemmelse med de relevante fællesskabsregler og nationale regler, samt udgifterne er afholdt i forbindelse med projekter, der er udvalgt i overensstemmelse med de gældende kriterier for programmet og fællesskabsreglerne og de nationale regler.

Endvidere skal den attesterende myndighed sikre, at den inden attestering, har modtaget relevante oplysninger fra forvaltningsmyndigheden om procedurer og kontrol, der er gennemført i forbindelse med udgifterne i udgiftsanmeldelserne, samt tage hensyn til resultaterne af alle revisioner, der er foretaget af revisionsmyndigheden. Regnskabsregistreringer for de anmeldte udgifter skal opbevares i elektronisk form.

Den attesterende myndighed skal føre regnskab over fordringer, og beløb, der trækkes tilbage efter hel eller delvis annullering af bidraget til et projekt, samt sikre at inddrevne beløb fratrækkes den næste udgiftsanmeldelse.

Erhvervs- og Byggestyrelsens certifying authority hjemtager bevillingen fra Kommissionen i EUR og videreformidler bevillingen til de endelige støttemodtagere i DKK. Regnskabsaflæggelsen overfor Kommissionen finder sted i EUR.

Regionsråd

De nye regioner, der ledes af folkevalgte regionsråd, er ikke skatteudskrivende og har sygehusdrift primært ansvarsområde.

Herudover gælder, at regionsrådene, jf. lov om erhvervsfremme, varetager den regionale erhvervsudvikling. Hertil nedsætter regionsrådene regionale vækstfora. Regionsrådene kan som udgangspunkt ikke træffe beslutninger om regionale erhvervspolitiske tiltag uden at konsultere de regionale vækstfora.

Regionsrådene kan efter indstilling fra de regionale vækstfora, jf. lov om erhvervsfremme, udelukkende medfinansiere aktiviteter til fremme af regional erhvervsudvikling inden for:

- 1) Innovation, videndeling og videnopbygning
- 2) Anvendelse af ny teknologi
- 3) Etablering og udvikling af nye virksomheder
- 4) Udvikling af menneskelige ressourcer, herunder udvikling af regionale kompetencer,
- 5) Vækst og udvikling i turismeerhvervet, og
- 6) Udviklingsaktiviteter i yderområderne.

Regionsrådene kan således ikke med hjemmel i lov om erhvervsfremme via de regionale vækstfora medfinansiere aktiviteter, der ikke har et erhvervsmæssigt sigte, herunder trafikal infrastruktur. Desuden kan regionsrådet ikke medfinansiere aktiviteter, der ligger uden for de opregnede indsatsområder.

Regionale vækstfora

I henhold til lov om erhvervsfremme er der etableret regionale vækstfora i alle regioner. I Region Nordjylland, Region Midtjylland, Region Syddanmark og Region Sjælland er der etableret ét regionalt vækstforum i hver region, mens der i Region Hovedstaden er etableret to regionale vækstfora, ét for Bornholm og ét for resten af regionen.

De regionale vækstfora har til opgave:

- Inden for de nationale rammer at udarbejde en regional erhvervsudviklingsstrategi for regionen eller den del heraf, som det enkelte vækstforum dækker, med udgangspunkt i områdets rammevilkår og erhvervsspecialisering og med fokus på yderområderne,
- At overvåge de regionale og lokale vækstvilkår
- Inden for den fastlagte erhvervsudviklingsstrategi at udvikle og afgive indstilling om medfinansiering af regionale erhvervsudviklingsaktiviteter.

Det betyder, at de regionale vækstfora afgiver indstilling til staten (Erhvervs- og Byggestyrelsen) om anvendelsen af social- og regionalfondsmidler samt til regionen om anvendelsen af regionale udviklingsmidler til erhvervsformål. [Hertil kommer, at de regionale vækstfora afgiver indstilling til staten (Direktoratet for FødevarerErhverv) om anvendelsen af de erhvervsrettede landdistriktsmidler (artikel 33-midlerne)]

De regionale vækstfora består af 20 medlemmer, der udpeges af regionsrådet. Et vækstforum sammensættes således:

1. Tre medlemmer udpeges på regionsrådets eget initiativ
2. Seks medlemmer udpeges efter indstilling af kommunalbestyrelserne i regionen, hvoraf mindst ét medlem skal repræsentere yderområderne
3. Seks medlemmer fra erhvervslivet udpeges efter indstilling fra erhvervsorganisationer udvalgt af regionsrådet
4. Tre medlemmer fra viden- og uddannelsesinstitutioner udpeges på regionsrådets initiativ

5. to medlemmer, som repræsenterer henholdsvis arbejdsgivere og lønmodtagere, udpeges efter indstilling fra henholdsvis arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer.

Økonomi- og erhvervsministeren kan fastsætte bestemmelser om udpegning af yderligere medlemmer til et vækstforum.

De regionale vækstfora repræsenterer det regionale partnerskab. De regionale vækstfora har ikke myndighedsstatus og kan ikke modtage tilskud eller udøve ejerbeføjelser.

Vækstforaenes sekretariater

Regionsrådene stiller sekretariater til rådighed for vækstforaene. Sekretariaterne har, ligesom tidligere amterne, en rolle i forhold til strukturfondsindsatsen. De varetager information og vejledning af ansøgere og forbereder sager til forelæggelse for de regionale vækstfora etc.

Ansøgninger til strukturfondene skal således sendes til vækstforaenes sekretariater, som sørger for, at de regionale vækstfora prioriterer de enkelte sager. Erhvervs- og Byggestyrelsen foretager herefter legalitetskontrol, udsteder tilsagn og sikrer projektopfølgningen mv.

Som led i de regionale vækstforas opgave med at overvåge de regionale og lokale vækstvilkår vil der fra national side blive udarbejdet en række værktøjer, som kan give et relativt nuanceret billede af den regionale udvikling.

Danmarks Vækstråd

Danmarks Vækstråd er nedsat af økonomi- og erhvervsministeren med henblik på at styrke udviklingen i dansk erhvervsliv gennem fremme af konkurrenceevne og globalisering ved anvendelse af foranstaltninger, der sigter mod:

- at forbedre og udbygge rammerne for virksomhedernes vækst, internationale samarbejde og samhandel,
- at fremme tilpasningen i erhvervsstrukturen til konkurrenceforhold, miljøforhold og den samfundsmæssige udvikling i øvrigt
- at fremme den regionale erhvervsudvikling
- at styrke de offentlige myndigheders samarbejde om erhvervsudvikling og
- at udvikle samarbejdet mellem offentlige myndigheder og de private erhverv om erhvervsudvikling.

Danmarks Vækstråd har blandt andet til opgave at rådgive økonomi- og erhvervsministeren om udvikling af og opfølgning på nationale strukturfondfinansierede programmer, og herunder udtale sig om de regionale erhvervsudviklingsstrategier.

Danmarks Vækstråd består af en formand og 19 medlemmer, som udpeges af økonomi- og erhvervsministeren. Formanden og medlemmer for op til 4 år ad gangen efter følgende principper:

1. formanden og tre medlemmer udpeges personligt af økonomi- og erhvervsministeren

2. fem medlemmer, som skal være formænd for regionale vækstfora, én fra hver region, udpeges efter indstilling fra regionale vækstfora
3. to medlemmer udpeges efter indstilling fra de kommunale parter
4. syv medlemmer udpeges efter indstilling fra arbejdsgiver- og erhvervsorganisationer, samt
5. to medlemmer udpeges efter indstilling fra lønmodtagerorganisationer.

Danmarks Vækstråd har, jf. bemærkningerne til lov om erhvervsfremme, rolle som bindeled mellem den nationale, den EU-finansierede indsats og den regionale indsats. Tanken hermed er at skabe sammenhæng mellem EU-strukturfondsmidler, den nationale vækst-/erhvervsstrategi og de regionale erhvervsudviklingsstrategier. De regionale erhvervsudviklingsstrategier sendes i høring hos Danmarks Vækstråd for at sikre, at de enkelte strategier ligger inden for den nationale ramme for strukturfondsmidlerne.

Danmarks Vækstråd udgør en del af partnerskabet på nationalt niveau.

Danmarks Vækstråds sekretariat

Økonomi- og Erhvervsministeriet vil være sekretariat for Danmarks Vækstråd.

2) Overvågning og evaluering

Overvågningsudvalg

I henhold til den generelle strukturfondsforordning nr. xx artikel yy skal der for hvert program nedsættes et overvågningsudvalg. Udvalget skal nedsættes inden tre måneder efter Kommissionens godkendelse af programmet.

Overvågningsudvalget sammensættes i overensstemmelse med partnerskabsprincippet (udbydes videre).

En repræsentant fra Kommissionen og evt. fra Den Europæiske Investeringsbank deltager i overvågningsudvalgets møder i en rådgivende funktion. Formandskabet og sekretariatsfunktionen varetages af økonomi- og erhvervsministeren (Erhvervs- og Byggestyrelsen). Ved nedsættelsen af udvalget skal der sikres ligelige repræsentation af kvinder og mænd i henhold til gældende regler.

Det er udvalgets opgave i henhold til forordning xx at påse, at programmet gennemføres effektivt og med høj kvalitet. Udvalget kan af egen drift foreslå forvaltningsmyndighederne enhver form for tilpasning eller revision af programmet, som det måtte finde fornødent for programmets succesfulde gennemførelse. Forslag til revisioner eller tilpasninger af programmet, som forvaltningsmyndighederne fremsætter, drøftes og godkendes af overvågningsudvalget. Udvalget iværksætter evalueringer af programmet – blandt andet med bistand fra eksterne evaluatore - og gennemgår resultaterne heraf, ligesom den årlige og den endelige rapport til Kommissionen skal drøftes og godkendes af udvalget.

Det overvågningsudvalg, som nedsættes for socialfondsprogrammet, følger ligeledes løbende implementeringen.

Kontrol

Der tilknyttes en projektrevisor til hvert projekt. Denne revisor skal i hele projektets levetid følge gennemførelsen af det ansøgte og kommentere evt. afvigelser eller ændringer overfor Erhvervs- og Byggestyrelsen.

Revisoren afgiver erklæringer overfor Erhvervs- og Byggestyrelsen i forbindelse med perioderapporteringer, afsluttende rapporteringer og for visse større projekters vedkommende tillige i forbindelse med udbetalinger undervejs i projektforløbet.

Projekterne kan desuden kontrolleres af Erhvervs- og Byggestyrelsen, EU Kommissionen, Rigsrevisionen, Den Europæiske Revisionsret og andre enheder fra EU- Kommissionen (f.eks. OLAF) eller centraladministrationen under hele projektforløbet og indtil [x år] efter programmets endelige afregning.

Evaluering

Målet om regional konkurrenceevne og beskæftigelse følger efter den tidligere mål 2 og mål 3-indsats i Danmark.

Både det gamle mål 2-program og det gamle mål 3-program er blevet evalueret. Disse evalueringer har peget på en række forhold, som det kan være relevant at have for øje i den kommende strukturfondsperiode.

Det er dog væsentligt at have for øje, at det strategiske fokus for såvel regionalfondsprogrammet som socialfondsprogrammet i den kommende strukturfondsperiode er betydeligt forandret, hvilket naturligvis har betydning for relevansen af de indholdsmæssige anbefalinger.

I overensstemmelse med [forordningsforslaget (ændres til forordningsnr, når vedtaget), artikel xx] er der gennemført en ex ante evaluering af Danmarks 2 operationelle programmer under ”regional konkurrenceevne og beskæftigelse” (se særskilt rapport herom). Evalueringerne af de tidligere programmer indgik i ex ante evalueringen.

Forordningen giver desuden mulighed for at medlemsstaten gennemfører evalueringer i tilknytning til programovervågning – og i særlig grad, når overvågningen viser afvigelser i forhold til de fastsatte mål eller der fremsættes forslag om programændringer.

Danmark vil i løbet af programperioden løbende overvåge programmets forløb i forhold til målopfyldelse og forbrug af finansielle midler og informere herom på overvågningsudvalgets møder. IT-systemet indtager en central rolle i overvågnings- og evalueringsindsatsen og rummer bl.a. mulighed for en automatisk generering af en række kvantitative data, som indgår i det valgte sæt af overvågningsindikatorer (jf. afsnit x).

Den efterfølgende evaluering iværksættes på Kommissionens initiativ i samarbejde med medlemsstaten og forvaltningsmyndigheden og gennemføres senest d. 31.12.2015. Elementerne i evalueringen er identifikation af de faktorer, der har bidraget til programimplementeringens succes eller fiasko samt god praksis.

Finansiel overvågning

- *Udveksling af data*
- *Procedurer, der beskriver overvågnings- og finansieringsrapporteringens pålidelighed*
- *Procedurer for finansielt flow*

Udestår....

Information

Informationsindsatsen vedr. Mål 2 tager afsæt i Kommissionens strukturforordning XXX/XXX art. XX og forordning XXX/XXX.

Visionen for informationsindsatsen er, at den skal afspejle sammenhængen mellem den EU-finansierede, den nationalt finansierede og den regionalt og lokalt finansierede vækst- og erhvervspolitiske indsats, som skal trække i samme retning og undersøge de områder, som bidrager til at forbedre den danske regionale konkurrenceevne og beskæftigelse med henblik på at styrke Danmarks og hermed også Europas vækstbetingelser.

Der anvendes en helhedsorienteret tilgang, der anlægger et bredt perspektiv på indsatsen. Det skal ske ud fra en klar og tydelig formidling af overordnede danske og europæiske strategier og redskaber til regional udvikling og vækst med henblik på at opnå en optimal effekt af strukturfondsmidlerne.

Informationsindsatsen skal udbrede kendskabet til strukturfondene som middel til at opnå øget regional vækst og beskæftigelse og tydeliggøre Den Europæiske Unions indsats for øget vækst i Danmark. Desuden er det målet at medvirke til en mere effektiv anvendelse af midlerne gennem en styrkelse af indsatsen og at understøtte en øget synergi mellem fondene.

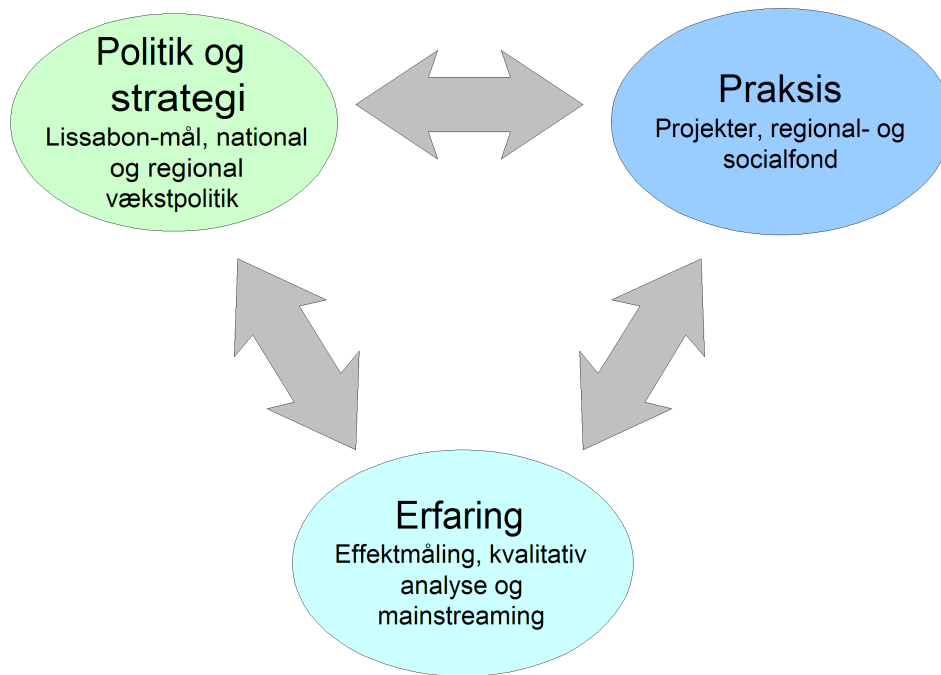
Informationsindsatsen skal ikke mindst udfoldes som understøttelse af arbejdet med udvælgelse af konkrete projekter i de regionale vækstfora.

Indenfor ovenstående ramme indlejres den mere konkrete information – dels den pædagogisk prægede information rettet mod projekter og ansøgere, og dels formidlingen af projekterfaringer med henblik på mainstreaming af de gode resultater.

Der er således tre dimensioner i informationsindsatsen:

- Formidling af indsatsområderne i et europæisk og nationalt strategisk perspektiv.
- Den pædagogisk prægede formidling til projekterne vedr. ansøgning, regelgrundlag, god administrativ praksis mv.
- Formidling af erfaringsopsamling af god praksis og nye metoder fra projekternes afvikling med henblik på mainstreaming af resultaterne.

Det kan skematisk vises således:



Ved i indsatsen at sigte på et samspil mellem disse dimensioner adresserer vi problemstillingerne fra flere vinkler og giver dermed mulighed for størst mulig kvalitet i projektudvælgelsen og -gennemførelsen.

Der er således tre dimensioner i informationsindsatsen, som skal udfoldes overfor en række kernemålgrupper herunder Danmarks Vækstråd, regionale vækstfora og samarbejdspartnere, tilskudsmodtagere og potentielle ansøgere samt offentligheden. De tre dimensioner vil skulle indgå på forskellig måde i indsatsen overfor de enkelte grupper.

Der skal for alle grupperes vedkommende gøres en indsats for at formidle en helhedsforståelse, således at der bliver skabt sammenhæng i billedet af fondenes indsats. Populært sagt skal det enkelte projekt forstå sig selv som en del af de regionale vækstforas erhvervsudviklingsstrategier, der via den nationale vækststrategi er direkte koblet op til Lissabonprocessen. Denne helhedsforståelse gælder også som mål for informationen rettet mod de andre målgrupper.

Hjørnестenen i informationsindsatsen vil være den webbaserede formidling, hvor tilvejebringelsen af redskaber medvirker til at synliggøre resultaterne af fondenes investering. Dette suppleres med blandt andet trykte materialer, en aktiv presseindsats, en til to årlige konferencer om regional udvikling og strukturfondene samt andre tiltag.

Ved i indsatsen at sigte på et samspil mellem disse dimensioner adresserer vi problemstillingerne fra flere vinkler og giver dermed mulighed for størst mulig kvalitet i projektudvælgelsen og -gennemførelsen.

Der er således tre dimensioner i informationsindsatsen, som skal udfoldes overfor en række kernemålgrupper herunder Danmarks Vækstråd, regionale vækstfora og samarbejdspartnere, tilskudsmodtagere og potentielle ansøgere samt offentligheden.

De tre dimensioner vil skulle indgå på forskellig måde i indsatsen overfor de enkelte grupper.

Der skal for alle gruppers vedkommende gøres en indsats for at formidle en helhedsforståelse, således at der bliver skabt sammenhæng i billedet af fondenes indsats. Populært sagt skal det enkelte projekt forstå sig selv som en del af de regionale vækstforas erhvervsudviklingsstrategier, der via den nationale vækststrategi er direkte koblet op til Lissabonprocessen. Denne helhedsforståelse gælder også som mål for informationen rettet mod de andre målgrupper.

Hjørnestenen i informationsindsatsen vil være den webbaserede formidling, hvor tilvejebringelsen af redskaber medvirker til at synliggøre resultaterne af fondenes investering. Dette suppleres med blandt andet trykte materialer, en aktiv presseindsats, en til to årlige konferencer om regional udvikling og strukturfondene samt andre tiltag.

3) Sammenhængen til andre politikområder

Sammenhængen med andre EU-politikker

[Udestår....]

5. Finansieringsplan

Finansieringsplanen skal indeholde:

1. En tabel, der viser det årlige bidrag fra EU
2. En tabel, der viser det samlede fællesskabsbidrag og den nationale medfinansiering for hver prioritet for hele strukturfondsperioden.
3. Informationer om komplementaritet i forhold til andre EU-fonde.

Desuden beskrives støtteregler og støttesatser kort.

(Se bilag)

6. Inddragelse af partnerskabet

Reformen af den danske kommunale struktur har konsekvenser for den fremadrettede forvaltning af EU-midlerne.

Som led i kommunalreformen er der pr. 1. april 2006 etableret regionale vækstfora. De regionale vækstfora repræsenterer det regionale partnerskab og består af lokale og regionale politikere, herunder mindst én fra et yderområde, erhvervsrepræsentanter, repræsentanter fra videns- og uddannelsesinstitutioner samt lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer. De regionale vækstfora har ansvaret for at prioritere anvendelsen af såvel regional- som socialfondsmidlerne. I perioden 1. september 2005 - 31. marts 2006 har der været etableret *midlertidige* vækstfora i alle regioner bortset fra Region Hovedstaden (men dog på Bornholm). De midlertidige vækstfora har været sammensat ud fra samme principper som de regionale vækstfora.

Jf. forordningerne skal partnerskabet – herunder foruden de regionale vækstfora, andre ministerier, organisationer, arbejdsmarkedets parter og Danmarks Vækstråd – inddrages i udarbejdelsen af de operationelle programmer.

Partnerskabet har således indledningsvis været inddraget i fastlæggelsen af den strategiske indsats. For det første har den strategiske ramme været drøftet med relevante ressortministerier, herunder Udenrigsministeriet, Finansministeriet, Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling, Beskæftigelsesministeriet, Socialministeriet, Undervisningsministeriet, Miljøministeriet og Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri, samt organisationer, herunder KL, Amtsrådsforeningen, Dansk Industri, Dansk Arbejdsgiverforening og LO.

For det andet har den strategiske ramme været forelagt alle de midlertidige vækstfora, der har tilsluttet sig denne ramme. Hertil kommer den administrative styregruppe i Hovedstadens Udviklingsråd på grund af et manglende midlertidigt vækstforum i Hovedstaden.

[Den strategiske ramme har desuden været forelagt Danmarks Vækstråd [jf. lov om erhvervsfremme]].

Desuden har partnerskabet været inddraget i udarbejdelsen af de to operationelle programmer. De midlertidige vækstfora – herunder repræsentanter fra lokale viden- og uddannelsesinstitutioner, virksomheder, arbejdsgiver- og lønmodtagerrepræsentanter og politikere - har drøftet henholdsvis skitser til programmerne samt et udkast til programmer. De regionale vækstfora har ligeledes drøftet et udkast til programmer. Herudover har der ad flere omgang været afholdt bilaterale møder med regionale repræsentanter fra alle regioner med henblik på at få konkretiseret programmernes anvendelse.

Udkast til programmer har været forelagt relevante ministerier, herunder Udenrigsministeriet, Finansministeriet, Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling, Beskæftigelsesministeriet, Socialministeriet, Undervisningsministeriet, Miljøministeriet og Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri, til drøftelse samt relevante organisationer, herunder KL, Amtsrådsforeningen, Dansk Industri, Dansk Arbejdsgiverforening og LO. [Endelig har de operationelle programmer været forelagt Danmarks Vækstråd.]

Desuden har der været afholdt et temaarrangement med fokus på yderområder og vækstpolitik og programmering for de politiske styregrupper for de regionale vækstsamarbejder, der i høj grad er geografisk sammenfaldende med mål 2-områderne for strukturfondsperioden 2000-2006.

I bemærkningerne til lov om erhvervsfremme er anført følgende:

”De regionale beskæftigelsesråd har til opgave at overvåge arbejdsmarkedet og udarbejde analyser. Desuden skal de løse tværgående beskæftigelsespolitiske problemstillinger, herunder i forbindelse med flaskehalse. Der vil således på visse

områder være en tæt sammenhæng mellem beskæftigelsesrådenes indsats og den regionale erhvervsudvikling.

Derfor bør vækstforaene i forbindelse med udarbejdelsen af de regionale erhvervsudviklingsstrategier inddrage de regionale beskæftigelsesråds analyser og tværgående beskæftigelsesindsats, herunder informationer fra målesystemet Jobindsats.dk. På tilsvarende vis bør de regionale beskæftigelsesråd inddrage vækstforaenes erhvervsudviklingstrategier i tilrettelæggelsen af den regionale beskæftigelsesindsats.”