

Statslige arbejdspladser i Sønderjylland

URS Sekretariatet

Juni 2015

Indhold

1. Indledning
2. Udviklingen i de statslige arbejdspladser
3. Samspil med erhvervsliv og erhvervspolitiske argumenter
4. Fælles strategi og koordinering med andre aktører

Bilag

- Beskæftigede offentlige lønmodtagere i Sønderjylland, fordelt på type
- Oversigt over statslige arbejdspladser i Sønderjylland
- Eksempler på URS breve vedrørende statslige arbejdspladser:
 - Udbetaling Danmark/Center for objektiv sagsbehandling (2009)
 - Skattecentre (2014)

1. Indledning

De danske statslige arbejdspladser vil i sagens natur koncentrere sig i København. Og som det ses af tabel 1 herunder så er konsolideringen af statslige medarbejdere i hovedstaden til at få øje på, idet knap 44 % af alle statsansatte arbejder i Region Hovedstaden.

Tabel 1. Fordelingen af statslige arbejdspladser i Danmark

Sted	% andele 2009	% andele 2012	% andele 2013
Hele landet	100	100	100
Region Hovedstaden	42,9	42,9	43,7
Region Sjælland	10,7	10,2	9,8
Region Syddanmark	16,3	16,1	16,2
Region Midtjylland	19,4	20,1	20,2
Region Nordjylland	9,9	10,1	9,7
<i>Haderslev</i>	<i>1,6</i>	<i>1,4</i>	<i>1,3</i>
<i>Sønderborg</i>	<i>1,0</i>	<i>0,9</i>	<i>0,8</i>
<i>Tønder</i>	<i>0,4</i>	<i>0,4</i>	<i>0,4</i>
<i>Aabenraa</i>	<i>0,7</i>	<i>0,7</i>	<i>0,7</i>

Kilde; Statistikbanken; Beskæftigede RAS305, heltid og deltid; Juni 2015

Samtidig har koncentrationen af statslige arbejdspladser i Region Hovedstaden på hele 43,7 % nået et niveau, hvor man må spørge om det er en rimelig fordeling set i lyset af de åbenlyse fordele dette indebærer for denne ene region?

Reducerede man fx antallet af statslige arbejdspladser i Region Hovedstaden med 5.000 og fordelte dem med 1.250 til hver af de 4 øvrige regioner, ville der stadig være 40 % af de statslige ansatte tilbage i Region Hovedstaden. Og stadig dobbelt så mange i Region Hovedstaden som i regionen med Danmarks hovedstad nr. 2, Region Midtjylland.

Sidste gang Sønderjylland blev begunstiget med et større antal offentlige arbejdspladser, var i forbindelse med placeringen af de nye "Udbetaling Danmark" centre i år 2009-2010. Her bidrog URS til det fælles arbejde med at fastholde arbejdspladserne i landsdelen gennem dialog med folketingspolitikere samt henvendelse til ministeren, se bilag 3.

Den fælles sønderjyske holdning var medvirkende til at et af de fem "Udbetaling Danmark" centre med ca. 200 arbejdspladser, blev placeret i Haderslev. I forhold til antallet af statslige arbejdspladser i landsdelen var der hovedsagelig tale om at landsdelen fastholdt de centraliserede arbejdspladser og ikke en egentlig tilgang af statslige arbejdspladser.

I 2015 er der kommet fornyet fokus på at sikre en balanceret vækst og udvikling i hele Danmark. Og selvom antallet af offentlige arbejdspladser over en bred kam i Danmark er under pres, så vil der også i årene fremover være muligheder for at byde ind, når statslige eller regionale arbejdspladser skal placeres i forbindelse med omorganiseringer eller nyetableringer.

Med dette notats talmateriale og bemærkninger til emnet, suppleres de igangværende strategier i de fire sønderjyske kommuner i arbejdet med at fastholde og tiltrække statslige arbejdspladser.

1.1 Strategi og mål

Formålet med dette notat er at bidrage med argumenter og tal til det løbende arbejde med at fremme og bevare antallet af statslige arbejdspladser i Sønderjylland.

Den sønderjyske strategi tager udgangspunkt i to overordnede emner:

- ønsket om en balanceret regional udvikling – også i Sønderjylland.
- Sønderjysk bidrag til yderligere national økonomisk vækst ved indenfor fx de særlige sønderjyske kompetencer og erhvervsklynger; energiteknologi, fødevarer og logistik, at tilbyde samspil og samlokalisering med statslige arbejdspladser.

Indsatsens mål er at:

- bevare og udbygge antallet af statslige arbejdspladser i Sønderjylland, så en rimelig andel opnås.
- sikre et alsidigt og dynamisk jobmarked, der understøtter rekrutteringen til det sønderjyske, særligt erhvervslivet og industrien (Job til 2).

Med URS som omdrejningspunkt søges målene opfyldt ved igangsætning af fælles aktiviteter, løbende overvågning og informationsudveksling i Sønderjylland samt med relevante aktører i region Syddanmark.

1.2 Baggrund for notatet

På et møde i det sønderjyske koordinationsudvalg i august 2012 blev det besluttet, at anmode URS om at *”medtage en forøgelse af statslige arbejdspladser i URS kommende handleplan begrundet i blandt andet de private virksomheders mulighed for at tiltrække personale, eksempelvis for at sikre et alsidigt jobmarked for ægtefæller og udvikle lokale styrkepositioner”*. Det blev samtidig besluttet, at URS fremover skal være det samlende organ, der skal stå for at fastholde og tiltrække statslige arbejdspladser ud fra en mere proaktiv strategi.

Det sønderjyske koordinationsudvalg bad i november/december 2012 URS om at udarbejde et forslag til en mere proaktiv strategi samt koordinering med tilsvarende aktiviteter fra Syddansk Vækstforum og KKR.

Den 11. marts 2013 præsenterer URS strategi oplægget, *”Fælles strategioplæg til bevarelse og fremme af statslige arbejdspladser”* for koordinationsudvalget, der tager det til efterretning og anmoder om fremover på anmodning at få en status over udviklingen i statslige arbejdspladser. (dette notat)

Notatet danner udgangspunkt for den løbende opdatering af det sønderjyske koordinationsudvalg, der samtidig kan bestille udtræk fra Danmarks Statistik eller få belyst aktuelle tal, ved henvendelse til URS sekretariatet.

2. Udviklingen i de statslige arbejdspladser

Udviklingen er belyst med tal fra Danmarks Statistik, der viser antallet af *beskæftigede lønmodtagere* i forskellige sektorer samt på geografiske områder som hele landet, region og udvalgte kommuner. Der er anvendt den nyeste serie, der starter i år 2009 og opdateres en gang årligt, senest med 2013 (november) tal som denne version af notatet bygger på.

2.1 Samlet sønderjysk beskæftigelse

De senere års lavkonjunktur har gjort et voldsomt indhug i den private sønderjyske beskæftigelse, fra 63.021 personer i år 2009 til 60.185 personer i år 2013, som det ses af tabel 2 herunder.

Det er et tab på 2.836 privat ansatte svarende til et fald på 4,5 % fra 2009 til 2013. I samme periode er den offentlige sønderjyske beskæftigelse reduceret med 2.915 personer svarende til 8,7 %. Og af denne reduktion tegner staten sig for de 861 arbejdspladser (se tabel 4).

I alt er der over en fireårig periode, 2009-2013 forsvundet 5.751 lønmodtagerjob i Sønderjylland og heraf udgør de offentlige arbejdspladser halvdelen.

I de enkelte kommuner er de markante fald i de private arbejdspladser særligt slået igennem i Haderslev og Tønder Kommune, der har oplevet fald på hhv. 10,6 % og 7,1 %, som det ses af tabel 2 herunder.

Tabel 2. Udvikling i samlet beskæftigelse i den offentlige-private sektor år 2009-2013 (ult. november)

Kommune	Indbyggere 2. kv.15	Privat ansatte 2009	Privat ansatte 2013	Off. ansatte 2009	Off. ansatte 2013	Ændring i privat beskæftigelse 2009-2013 i %	Ændring i off. beskæftigelse 2009-2013 i %
Haderslev	55.952	14.088	12.592	8.949	8.344	-10,6	-6,8
Sønderborg	74.884	21.356	20.799	10.990	10.240	-2,6	-6,8
Tønder	37.973	10.506	9.759	5.257	4.683	-7,1	-10,9
Aabenraa	58.919	17.071	17.035	8.410	7.424	-0,2	-11,7
I alt	227.728	63.021	60.185	33.606	30.691	-4,5	-8,7

Kilde; Statistikbanken; Beskæftigede RAS305, heltid og deltid; Juni 2015

2.2 Udviklingen i statslige arbejdspladser

I hele Danmark har der fra år 2009 til år 2013 været et lille fald på 25 beskæftigede lønmodtagere i staten, som det ses i tabel 3 herunder.

I Sønderjylland har der fra år 2009 til år 2013 været et tab på 861 beskæftigede lønmodtagere i staten, svarende til et fald på 12,0 %. I Sønderborg er det største fald i perioden på 19,2 %, efterfulgt af Haderslev med et fald på 14 %.

Det ses også af tabel 3 at Region Hovedstaden, der i forvejen rummer flest statslige ansatte, i perioden år 2009-2013 samtidig blev begunstiget med 1.467 nye statslige arbejdspladser svarende til en stigning på 1,8 %.

Tabel 3. Ændringen i beskæftigede lønmodtagere i staten (ultimo november) efter arbejdssted

	2009	2012	2013	Ændring 2009-12 i %	Ændring 2009-13 i %
Hele landet	191.976	194.486	191.951	1,3	0,0
Region Hovedstaden	82.401	83.410	83.868	1,2	1,8
Region Sjælland	20.525	19.930	18.780	-2,9	-8,5
Region Syddanmark	31.276	31.275	31.074	0,0	-0,6
Region Midtjylland	37.274	39.005	38.692	4,6	3,8
Region Nordjylland	18.945	19.558	18.652	3,2	-1,5
Haderslev	2.976	2.718	2.560	-8,7	-14,0
Sønderborg	1.914	1.769	1.546	-7,6	-19,2
Tønder	841	831	803	-1,2	-4,5
Aabenraa	1.428	1.405	1.389	-1,6	-2,7
Sønderjylland i alt	7.159	6.723	6.298	-6,1	-12,0

Kilde; Statistikbanken; Beskæftigede RAS305, heltid og deltid; Juni 2015

Ser man nærmere på de fire sønderjyske kommuner og ændringerne i den samlede offentlige beskæftigelse i tabel 4 herunder, så er den største reduktion i den offentlige beskæftigelse sket i kommunerne, efterfulgt af staten og offentlige virksomheder.

Tabel 4. Ændring i offentligt beskæftigede lønmodtagere, 2009-2013 (ultimo november)

	Stat	Region	Kommuner	Sociale kasser og fonde	Offentlige virksomheder	Ændring i alt
Haderslev	-416	-181	-94	176	-90	-605
Sønderborg	-368	131	-499	0	-14	-750
Tønder	-38	9	-525	0	-20	-574
Aabenraa	-39	-38	-686	0	-223	-986
I alt	-861	-79	-1.804	176	-347	-2.915

Kilde; Statistikbanken; Beskæftigede RAS305, heltid og deltid; Juni 2015

For at sammenligne niveauet i Sønderjylland med situationen andre steder i landet, ses der i Tabel 5 herunder på andelen af statslige arbejdspladser ud fra den samlede offentlige-private beskæftigelse.

Tabel 5. Statslige ansatte som andel af samtlige beskæftigede lønmodtagere (ultimo november)

	Lønmodtagere 2009	Lønmodtagere 2013	Ændring i %	Andel statslige ansatte 2013 %	Ændring statslige ansatte 2009-2013, antal	Antal statslige 2013
Hele landet	2.518.255	2.493.868	-1,0	7,7	-25	191.951
Region Hovedstaden	861.431	875.312	1,6	9,6	1.467	83.868
Region Sjælland	299.719	288.496	-3,7	6,5	-1.745	18.780
Region Syddanmark	526.176	509.777	-3,1	6,1	-202	31.074
Region Midtjylland	573.783	567.533	-1,1	6,8	1.418	38.692
Region Nordjylland	250.367	246.283	-1,6	7,6	-293	18.652
Haderslev	23.037	20.936	-9,1	12,2	-416	2.560
Sønderborg	32.346	31.039	-4,0	5,0	-368	1.546
Tønder	15.763	14.442	-8,4	5,6	-38	803
Aabenraa	25.481	24.459	-4,0	5,7	-39	1.389
Sønderjylland i alt	96.627	90.876	-6,0	6,9	-861	6.298

Kilde; Statistikbanken; Beskæftigede RAS305, heltid og deltid; Juni 2015

Alle sønderjyske kommuner oplever i perioden år 2009-2013, at det samlede antal beskæftigede lønmodtagere falder med mere end landsgennemsnittet, og gennemsnittet i alle fem regioner som det ses af tabel 5 herover.

Herunder i tabel 6 ses på forholdet mellem private og offentlige arbejdspladser i de sønderjyske kommuner, set i forhold til indbyggertallet.

Tabel 6. Forholdet mellem offentlige og private lønmodtagere i Sønderjylland (ultimo november)

Kommune	Indbyggere 2. kv 15	Privatansatte lønmodtagere 2013	Privatansatte lønmodtagere 2013 som andel af befolkning	Statsansatte lønmodtagere 2013	Statsansatte lønmodtagere 2013 som andel af befolkning
Haderslev	55.952	12.592	22,5	2.560	4,6
Sønderborg	74.884	20.799	27,8	1.546	2,1
Tønder	37.973	9.759	25,7	803	2,1
Aabenraa	58.919	17.035	28,9	1.389	2,4
I alt	227.728	60.185	26,4	6.298	2,8

Kilde; Statistikbanken; Indbyggere, FOLK1; Beskæftigede RAS305, heltid og deltid; Juni 2015

3. Samspil med erhvervsliv og erhvervspolitiske argumenter

Statslige arbejdspladser har som alle andre offentlige og private arbejdspladser stor betydning for det område hvor de ligger i. Således også i Sønderjylland, hvor statslige arbejdspladser er med til at skabe et alsidigt jobmarked samt økonomisk omsætning og vækst.

Statslige arbejdspladser kan bidrage direkte til et områdes beskæftigelse, hæve det regionale indkomstniveau og forbrug (og afledt heraf skabe nye arbejdspladser) og via samspil med det regionale erhvervsliv bidrage til at styrke den regionale erhvervsudvikling.

3.1 Sønderjyske styrker

For Sønderjyllands vedkommende vil et samspil særligt være interessant i forhold til de anerkendte sønderjyske erhvervsstyrkepositioner som er:

- Produktion- og udviklingskompetencer indenfor, mekatronik/effektelektronik og automatisering
- Logistik og transport
- Landbrug og fødevarer

Men også Sønderjyllands geografiske nærhed og unikke placering i "Porten til Europa", med det tyske marked på 82 mio. mennesker syd for grænsen, rummer potentiale i forhold til placering af statslige og regionale arbejdspladser mm. der understøtter dansk-tysk samhandel og samarbejde. Her er tidligere oprettet statslige arbejdspladser som fx et Institut for Grænseregionsforskning, der nu er en integreret del af Syddansk Universitet i Sønderborg. Tiden er måske moden til at supplere og tænke i mere fremadrettede dansk-tyske samarbejdsorganisationer indenfor forskning og udvikling og derefter placere nogle af dem i Grænseregionen. (som fx det nye Danfoss Center og Global Business, oprettet i 2014 på SDU i Sønderborg).

3.2 Det offentlige innovationssystem

En del af samspillet med erhvervslivet forventes realiseret gennem den innovation og økonomiske udvikling, der kan opstå som følge af samarbejde og videndeling mellem det offentlige, uddannelses- og forskningsinstitutioner og erhvervslivet – den anerkendte Triple Helix¹ model.

Store dele af de statslige og regionale forsknings og regionale udviklingsprogrammer har i mange år været skruet sammen udfra denne Triple Helix model. Og store dele af den statslige og regionale funding, som fx medfinansieringsmuligheder fra EU's regionalfonde, der skal understøtte den ønskede vækst og udvikling, forudsætter deltagelse af offentlige institutioner og virksomheder i alle afskygninger. Erhvervslivet må gerne deltage, men der må ikke ske en konkurrenceforvriddning ved deres deltagelse.

Det betyder at områder med mange offentlige ansatte i sagens natur har nemmere ved at deltage i udviklingsprojekter og typisk også har adgang til en større base af akademisk arbejdskraft, der kan

¹ Stanford Research Group; The Triple Helix thesis is that the potential for innovation and economic development in a Knowledge Society lies in a more prominent role for the university and the hybridisation of elements from University, Industry and Government to generate new institutional and social formats for the production, transfer and application of knowledge

medvirke til at udvikle, drive og ikke mindst ansøge om statslige og regionale udviklingsmidler. Det er en overset pointe som forstærkes i takt med en stigende centralisering af de offentlige arbejdspladser i Region Hovedstaden.

Læg dertil at sekretariater for landsdækkende foreninger, brancheorganisationer mm. og erhvervslivets hovedsæder, naturligt nok også er placeret i Hovedstaden. Og disse organisationer og stabe har ofte de nødvendige ekstra ressourcer i form af tid og akademisk arbejdskraft til at deltage i forberedelse og gennemførelse af udviklingsprojekter.

Så dilemmaet er at de udviklingsprogrammer (læs EU penge) staten stiller til rådighed for regional udvikling – og ofte som kompensation for tab i både den offentlige og private arbejdsstyrke, er skruet sammen i et innovationssystem, der kræver rigelig adgang til akademisk arbejdskraft, som staten samtidig koncentrerer i Region Hovedstaden. Det giver en negativ spiral der er med til at holde liv i argumentet om at den højtuddannede arbejdskraft også skal være til rådighed, der hvor man ønsker nye statslige arbejdspladser oprettet eller bibeholdt.

3.3 Øvrige erhvervspolitiske argumenter samt direkte og indirekte effekter

Her listes argumenter der hovedsageligt bruges når der debatteres ud fra ønsket om en ligelig regional udvikling. Dvs. at statslige skatteindtægter på flest mulige måder skal komme hele landets udvikling til gavn:

- Skatteindtægter til den lokale kommune
- Den statslige arbejdsplads' forbrug af varer og ydelser fra lokalsamfundet, som indkøb etc.
- Investeringer i nye bygninger og materiel
- Efterspørgsel på erhvervslejemål
- De ansattes private forbrug, indkøb i lokalsamfundet og bolig efterspørgsel.
- Job til 2 / medflyttende ægtefælle
- Afledte effekter på frivilligt arbejde og engagement indenfor kultur, fritid og samfund mm.

Listen er ikke udtømmende og suppleres løbende.

3.4 Udflytning af statslige arbejdspladser set fra Centraladministrationen/Folketing

Folketinget har af og til har haft forespørgselsdebatter om dette emne. Fx i marts 2001, hvor Folketinget efterfølgende vedtog² at *"prioritere hensynet til ligelig regional udvikling højt ved placering af nye og nedlæggelse af statslige arbejdspladser og institutioner og således tage hensyn til de egne af landet, hvor den økonomiske udvikling ligger under gennemsnittet"*.

Summen af de danske redegørelser og dermed grundholdningen i centraladministrationen kan opsummeres i følgende citat fra analysen "Udflytning af statslige arbejdspladser, Erhvervs og Boligstyrelsen" (maj 2002); *"udflytning af statsinstitutioner bør ske efter konkrete overvejelser over den*

² F40 og V69

enkelte institutions behov for nærhed til andre statslige institutioner og samarbejdspartnere – og at departementer ikke kan flyttes fra Slotsholmen. Udflytning bør ikke ske i for små enheder, og modtageområdet skal være forsynet med gode trafikale forbindelser. Statsministeriets redegørelse peger mere direkte på Århus, Odense, Aalborg og Esbjerg som mulige tilflytningsområder”.

Der er overordnet to holdninger³ til udflytningen af statslige arbejdspladser set fra centraladministrationen som man skal være opmærksom på:

Ligestilling

- Hvis formålet er at ligestille regioners økonomiske udvikling, vil den ene statslige arbejdsplads i princippet være lige så god som den anden. Alt kan i princippet derfor flyttes og det eneste krav til modtageområdet er at modtageområdet er økonomisk og beskæftigelsesmæssigt svagt stillet.

Vækst

- Hvis formålet er at bidrage til en selv bærende regional udvikling, præget af synergi i samspillet mellem den statslige institution og det lokale erhvervsliv, stilles der krav til både den udflyttende institution og modtageområdet. Her peges der på at ”den samfundsøkonomisk mest optimale udflytning af statslige institutioner vil være en udflytning til en eksisterende kompetenceklynge”.

I den seneste ”Regional- og landdistriktpolitiske redegørelse” fra 2012 har man fjernet en målsætning om ”at nye statslige arbejdspladser skal som udgangspunkt placeres udenfor hovedstaden samt at der tages regionale hensyn ved effektiviseringer af eksisterende arbejdspladser”. I stedet er indført en kort bemærkning om at der er flest statslige arbejdspladser udenfor hovedstaden, da man medtager folkekirke, politi og gymnasier mm.!

Følgende elementer er eksempler på forhold der indgår i udflytningen af statslige arbejdspladser set fra statens side:

- Institutionens behov og grundlæggende organisering/samarbejde med andre institutioner
- Økonomi i form af etablering/flytteudgifter, løbende drift(husleje) og rejseomkostninger
- Lokaleforhold/fleksibilitet
- Infrastruktur og miljø
- Betjening af borgere og brugere
- Personale; rekruttering/fastholdelse samt lønaftaler/regler
- Øvrige forhold set fra Hovedstaden
 - Negative risici
 - tab af viden,
 - øgede driftsudgifter⁴
 - fald i produktivitet,
 - Positive muligheder

³ ”Udflytning af statslige arbejdspladser, Erhvervs og Boligstyrelsen” (maj 2002)

⁴ ”Udflytning af statslige arbejdspladser, Erhvervs og Boligstyrelsen” (maj 2002), side 78-79, Øgede driftsudgifter vurderes at kunne fremkomme ved øgede rejseudgifter samt manglende synergi fra øvrig ejendomsdrift ved samlokalisering. Dette kan overstige den forventede huslejesbesparelse ved at udflytte.

- tiltag der klargør og styrker institutioners parathed til udflytning (primært organiserings og IT-tiltag)

Ovenstående forhold bør derfor som minimum indgå som en del af de mere grundige forberedelser som URS eller en Sønderjysk kommune skal gennemføre, når man skal tilbyde sig som vært for nye statslige arbejdspladser.

I sidste ende er der dog ved flytning af statslige arbejdspladser tale om at hele familier påvirkes og her er der kun en sådan indbygget "flytte" tradition i forsvaret. En mulig flytning af dele af Fødevarer- og Miljøministeriet der ligger i hovedstaden, viste sig for nylig vanskelig at gennemføre pga. modstand fra personalet m.m.

3.5 Viden om effekter af statslige arbejdspladser og samspil

Der er næppe tvivl om at tilstedeværelse hhv. etablering af statslige arbejdspladser i et område udenfor de store byer, har en positiv indflydelse på fx den økonomiske udvikling i et område og konkurrenceevnen for de private virksomheder i området, særligt i forhold til rekruttering/job til 2.

Her er der naturligvis forskel på om det er DSB eller Skat – eller om det f.eks. er et forskningsinstitut, der kan samarbejde med lokale virksomheder om nye produkter, og således være med til at skabe en merværdi.

Desværre foreligger der ikke nogen aktuel forskning på dette område i Danmark. Center for Landdistriktsforskning på Syddansk Universitet finder emnet absolut relevant, men har af ressourcemæssige grunde ikke taget det seriøst op endnu. Men der findes undersøgelser fra England, der viser, at hver udflyttet statslig arbejdsplads skaber 0,5 privat arbejdsplads som følge af øget efterspørgsel etc.

Der findes imidlertid iflg. flere centralt placerede, bl.a. professor Gunnar Svendsen, SDU, ikke konkrete undersøgelser/målinger i Danmark, der kan underbygge argumentation om at "etablering af én statslig arbejdsplads i provinsen i gennemsnit skaber XX private arbejdspladser" i form af forskellig påvirkning, forbrug, innovation etc.

I Norge findes til gengæld helt anderledes konkrete erfaringer med udflytning af statslige arbejdspladser, som kan danne baggrund for dansk inspiration⁵.

⁵ Se "International inspiration til danske yderområder", Realdania 2010 (s. 32-33), søg derudover på; Polarforskning i Tromsø, Sjøfartsdirektoratet i Haugesund, og Mattilsynet i Tørdalområdet. Søg derudover på Victor Norman - tidligere Minister for Arbejdsmarked og Offentlig Administration i den norske regering og professor ved Norges Handelshøyskole i Bergen - har arbejdet med en reform af den offentlige sektor og udflytning af statsinstitutioner.

4. Fælles strategi og koordinering med andre aktører

Den skæve fordeling af statslige arbejdspladser som påvist i afsnit 1, gør at Sønderjylland som minimum bør kræve at status quo opretholdes på antallet af statslige arbejdspladser. Da det sønderjyske koordinationsudvalg har besluttet at URS fremover skal være det samlende organ, der skal stå for at fastholde og tiltrække statslige arbejdspladser ud fra en mere proaktiv strategi, vil URS følge udviklingen og holde koordinationsudvalget opdateret med den viden som er tilgængelig for URS.

Og URS vil igangsætte initiativer i samarbejde med koordinationsudvalget, der tager udgangspunkt i præsentationen "Fælles strategioplæg til bevarelse og fremme af statslige arbejdspladser", 11. marts 2013, se dele heraf i pkt. 3.1 og 3.2 herunder. URS vil derudover koordinere aktiviteter og indhente information fra lignende arbejde hos Region Syddanmark og KKR Syddanmark.

4.1 Mål og aktiviteter fra "Fælles strategioplæg" fra 11. marts 2013

Udbygge et alsidigt og attraktivt jobmarked samt styrke den regionale udvikling i Sønderjylland ved proaktivt at:

- *tiltrække nye statslige arbejdspladser. Fx i relation til erhvervskompetenceområder der er overrepræsenteret i Sønderjylland*
- *udvikle relationerne til eksisterende statslige arbejdspladser i Sønderjylland*
- *følge udviklingen i antallet, og eventuelle omorganiseringer, af statslige arbejdspladser*
- *kunne foreslå alternative muligheder for statslige arbejdspladser/kompensationer, ved kommende reduktioner i statslige arbejdspladser*

4.2 Aktiviteter i URS Handlingsplan 2013-2014

Udarbejde notat om statslige arbejdspladser i første version til juni 2013. Notatet indeholder fakta samt erhvervspolitiske argumenter, som fx opretholdelse af et alsidigt jobmarked i Sønderjylland og samspillet mellem statslige og private arbejdspladser. (dette notat)

Som et tillæg til notatet udarbejdes i URS regi et katalog over mulige alternative statslige arbejdspladser eller andre offentlige arbejdspladser/begunstigelser, der kan tilføres Sønderjylland som plan B, ved fremtidige reduktioner i antallet af statslige arbejdspladser.

Gennem løbende proaktiv dialog med folketingspolitikere, kommunalpolitikere kommunaldirektørkredsen, KKR samt Vækstforum, overvåges udviklingen på området.

URS tager derudover emnet statslige arbejdspladser op på de halvårige møder med folketingspolitikerne. Relevante URS aktiviteter aftales og igangsættes løbende i en dialog mellem URS formandskabet og koordinationsudvalget.

Relationerne til eksisterende statslige arbejdspladser udbygges ved at involvere ledere og medarbejdere hos de statslige arbejdspladser i relevante aktiviteter og netværk i det sønderjyske.

Bilag 1. Beskæftigede lønmodtagere i Sønderjylland, fordelt på type (ultimo november)

Kommune	Type	2009	2010	2011	2012	2013	Ændring 2009- 2013, antal	Ændring 2009- 2013, %
Haderslev	Stat	2.976	2.880	2.657	2.718	2.560	-416	-14,0
	Regioner	598	555	535	530	417	-181	-30,3
	Kommuner	5.054	4.806	4.981	4.765	4.960	-94	-1,9
	Sociale kasser og fonde	-	-	-	-	176	176	-
	Offentlige virksomheder	321	302	239	277	231	-90	-28,0
	Private virksomheder	13.523	13.082	12.654	12.293	12.103	-1.420	-10,5
	Private non-profit organisationer	565	571	546	495	489	-76	-13,5
Sønderborg	Stat	1.914	1.882	1.707	1.769	1.546	-368	-19,2
	Regioner	1.980	1.984	2.077	2.089	2.111	131	6,6
	Kommuner	6.799	6.687	6.547	6.246	6.300	-499	-7,3
	Sociale kasser og fonde	3	3	3	3	3	-	0,0
	Offentlige virksomheder	294	283	282	286	280	-14	-4,8
	Private virksomheder	20.655	20.685	20.382	20.240	20.126	-529	-2,6
	Private non-profit organisationer	701	655	703	699	673	-28	-4,0
Tønder	Stat	841	844	852	831	803	-38	-4,5
	Regioner	108	125	119	130	117	9	8,3
	Kommuner	4.140	4.044	3.780	3.641	3.615	-525	-12,7
	Sociale kasser og fonde	-	-	-	-	-	-	-
	Offentlige virksomheder	168	168	158	157	148	-20	-11,9
	Private virksomheder	9.975	9.930	9.796	9.662	9.313	-662	-6,6
	Private non-profit organisationer	531	527	504	473	446	-85	-16,0
Aabenraa	Stat	1.428	1.493	1.483	1.405	1.389	-39	-2,7
	Regioner	799	870	876	810	761	-38	-4,8
	Kommuner	5.687	5.412	5.084	4.932	5.001	-686	-12,1
	Sociale kasser og fonde	9	8	7	8	9	-	0,0
	Offentlige virksomheder	487	393	352	316	264	-223	-45,8
	Private virksomheder	16.320	16.347	16.367	16.162	16.247	-73	-0,4
	Private non-profit organisationer	751	749	778	820	788	37	4,9
I alt		96.627	95.285	93.469	91.757	90.876	-5.751	-6,0

Kilde: Statistikbanken, Ras305, juni 2015.

Bilag 2 Oversigt over nuværende statslige arbejdspladser i Sønderjylland

Myndighed/ Kommune	Haderslev	Aabenraa	Sønderborg	Tønder
Forsvarsministeriet	Beredskabs Styrelse Forsvaret Kaserne Flyvestation, Skrydstrup Forsvarets Distribution Slesvigske Musikkorps	Beredskabsstyrelsen , Tinglev, Hjemmeværns distrikt Syd, Søgaard		
Justitsministeriet	Afdelingsret		Retskreds 11 Afdeling A – Vestre Landsret	Afdelingsret
Undervisnings ministeriet (statslig finansierede)	UC Syd EUC Syd VUC Syd	UC Syd EUC Syd SOSU Syd VUC Syd	EUC Syd VUC Syd	EUC Syd VUC Syd
Ministeriet for forskning, innovation og videregående uddannelser			Syddansk Universitet med Mads Clausens Institut, Institut for Grænseregionsforsk ning og Danfoss Center of Global Business	
Ministeriet for fødevarer, landbrug og fiskeri				Afdeling NaturErhverv

UdviklingsRåd

Sønderjylland

Myndighed/ Kommune	Haderslev	Aabenraa	Sønderborg	Tønder
Statsforvaltningen		Syddanmark, herunder Jordbrugskommissio nen		
Told og Skat	Skattecenter Haderslev	Toldekspedition Padborg		Skattecenter Tønder, Ankenævns sekretariatet Toftlund
Erhvervs- og vækstministeriet	Vækstfonden Vojens			

Kilde: egen tilvirkning, opdateres løbende

Bilag 3 URS brev vedrørende Center for Objektiv Sagsbehandling/Udbetaling Danmark

UdviklingsRåd
SØNDERJYLLAND

Finansministeriet
Christiansborg Slotsplads 1
1218 København K
Finansminister
Claus Hjort Frederiksen

Bjerggade 4k
6200 Åbenrå
Udviklingschef
Claus Schmidt
Tlf: 29 68 50 76

Den 16. september 2009

Forslag til placering af et eventuelt center for objektiv sagsbehandling

Kære Claus Hjort Frederiksen

Vi har fulgt debatten om etablering af et eventuelt kommende center for objektiv sagsbehandling på områder som folkepension, boligstøtte, børnebidrag, barseldagpenge mm. I UdviklingsRåd Sønderjylland og de 4 sønderjyske kommuner er der enighed om, at en placering Sønderjylland vil være et stærkt bidrag som erstatning for de offentlige arbejdspladser, der er nedlagt i landsdelen over de senere år. Senest har den globale finanskriser skabt en stærkt stigende ledighed, specielt i industrien som eksempelvis på Als.

Vi foreslår derfor at et eventuelt center for kommunal sagsbehandling, placeres i Sønderjylland, hvad enten det bliver nationalt eller regionalt. Her findes den kvalificerede arbejdskraft på HK og DJØF niveau som kræves for at bemande et kommende center. Derudover findes der ledige administrationslokaler til fordelagtige lejevilkår.

Det vil samtidig styrke mulighederne for at landsdelens virksomheder kan tiltrække højt kvalificeret arbejdskraft til de nye jobs indenfor fx energieffektivitet og velfærdsteknologi, vi kan skabe i Sønderjylland i de kommende år. Når virksomheder skal tiltrække højtuddannet arbejdskraft, skal der også være et job til ægtefællen. Mobilitet på arbejdsmarkedet med hyppige jobskift gør samtidig at tilflyttere ser kritisk på mulighederne for at få de næste 2 jobs, inden de køber hus i vores område. Derfor er et bredt udbud af statslige og kommunale jobs en absolut nødvendighed.

Et center i Sønderjylland, uanset hvilken af kommunerne Tønder, Haderslev, Sønderborg eller Aabenraa, det placeres i, vil få opbakning fra alle 4 sønderjyske kommuner.

Vi står gerne til rådighed med yderligere oplysninger. Alternativt kan Kommunaldirektør Niels Johannesen, Aabenraa Kommune kontaktes på telefon 73 76 76 76 eller mobil 30 76 58 90.

Med venlig hilsen



Executive advisor
Hans Kirk
Danfoss A/S
Formand
UdviklingsRåd Sønderjylland (URS)



Borgmester
Tove Larsen
Aabenraa Kommune
Næstformand
UdviklingsRåd Sønderjylland (URS)

Bilag: Liste over medlemmer af UdviklingsRåd Sønderjylland

Læs mere om UdviklingsRåd Sønderjylland på www.sonderjylland.dk