

Lokale beskæftigelsesråd i krydsfeltet mellem stat og kommune

Thomas Bredgaard & Flemming Larsen

Med kommunalreformen er der fra 2007 indført nye rådgivende strukturer på beskæftigelsesområdet. Repræsentanter i regionale og lokale beskæftigelsesråd (RBR og LBR) har fremover en rådgivende rolle overfor beskæftigelsesmyndighederne, og skal blandt andet medvirke til at overvåge og kontrollere, at jobcentrene præsterer tilfredsstillende resultater og effekter. Dette er væsentligt anderledes funktioner og opgaver end deres forgængere, de regionale arbejdsmarkedsråd og lokale koordinationsudvalg. I denne artikel præsenteres surveydata fra en landsdækkende undersøgelse af de nye lokale beskæftigelsesråds virke og funktion. Trods den omfattende skepsis overfor rådernes nye roller og funktioner, som navnlig under tilblivelsen af styringsreformen blev fremført af de centrale organisationer på arbejdsmarkedsområdet, mener hovedparten af LBR-medlemmerne at rådene er kommet relativt godt fra start. Det forekommer imidlertid vanskeligt for rådene at finde deres egne ben at stå på i krydsfeltet mellem en tiltagende statslig styring på beskæftigelsesområdet, og en stærkere kommunal forankring af indsatsen.

Fra begyndelsen af det nye årtusinde er der foretaget markante forandringer i implementeringsstrukturen på beskæftigelsesområdet. Disse institutionelle reformer blev indledt med ressortomlægningen i 2001, hvor aktiveringsindsatsen i kommunerne blev overflyttet til Beskæftigelsesministeriet. Ressortomlægningen sendte et tydeligt signal om, at beskæftigelsesindsatserne i henholdsvis AF-systemet og kommunerne skulle koordineres og harmoniseres. Det er dog først med reformen *Flere i Arbejde* fra 2002, at intentionerne om et mere enstrengt beskæftigelsesystem lanceres (jf. Klitgaard & Christiansen samt Mailand i dette temanummer).¹ Disse intentioner materialiseres med kommunalreformen, som på beskæftigelsesområdet medfører oprettelsen af en helt ny serviceorganisation på kommunalt niveau, nemlig de lokale jobcentre, hvor

kommunernes arbejdsmarkedsafdelinger og den statslige arbejdsformidling flytter ind under samme tag. Til at rådgive de ansvarlige for beskæftigelsesindsatsen på nationalt, regionalt og kommunalt niveau er der samtidig oprettet nye beskæftigelsesråd.

I denne artikel analyserer vi implikationerne af disse institutionelle reformer på et afgrænset felt, nemlig de Lokale Beskæftigelsesråd (LBR). LBR befinder sig i spændingsfeltet mellem stat og kommune. På den ene side er LBR formelt en del af det statslige styringshierarki, der skal medvirke til at kontrollere og overvåge jobcentrenes resultater og effekter. På den anden side refererer LBR til kommunalbestyrelserne og er lokalt forankrede i hver kommune. Indadtil kan LBR endvidere betragtes som et lokalt netværk med en stærk partsrepræsentation. Der er således flere forskellige styringsfor-

mer som interagerer samtidig. Spørgsmålet er, hvordan disse spiller sammen i forhold til rådernes virke og funktion.

For at forstå hvori det nye består, tager vi først et kort historisk tilbageblik på, hvordan arbejdsmarkedets parter og andre interessenter tidligere er blevet inddraget i implementeringen af beskæftigelsesindsatsen. Derefter beskrives hovedelementerne i den nye rådsstruktur. Herefter følger en beskrivelse af undersøgelsesspørgsmål og metodik bag den foreliggende spørgeskemaundersøgelse til de nye lokale beskæftigelsesråd. Endelig præsenteres og tolkes resultater fra LBR-undersøgelsen.

Institutionelle rammer for decentral beskæftigelsespolitik

Beskæftigelsesindsatsen har traditionelt været funderet på en antagelse om, at den ikke kan gennemføres succesfuldt uden arbejdsmarkedets parter involvering i såvel politiktilblivelse som implementering (Jørgensen & Larsen 2003; Mailand & Due 2003; Torfing 2004; Mailand 2001). Dette skyldes ikke mindst at arbejdsmarkedets parter traditionelt har reguleret en række arbejdsmarkedsforhold (som løn, arbejdsmarkedspensioner, arbejdstid, ferie, ulykkes-, sygdoms- og arbejdsløshedsforsikring m.v.) uden videre statslig indblanding (jf. Ibsen & Jørgensen 1979). Dette betegnes den kollektive aftalemodel – eller simpelthen ‘den danske model’ (Due & Madsen 1993).

Da arbejdsmarkedspolitikken voksede frem som et selvstændigt politikområde i forbindelse med etableringen af den statslige arbejdsformidling (AF) i 1969, oprettedes der kort tid efter korporative organer med deltagelse af arbejdsmarkedets parter til at rådgive arbejdsministeren og de regionale myndigheder i implementeringen af politikken (Landsarbejdsnævn og 14 regionale Arbejdsmarkedsnævn). Trods begrænset for-

mel kompetence rammesættes det kollegiale system hermed. Nævnene får skiftende, men dog generelt øget kompetence (Jørgensen 1985/86).

Næste væsentlige skæringspunkt i inddragelsen af arbejdsmarkedets parter i implementeringen af beskæftigelsesindsatsen sker med indførelsen af en mere aktiv arbejdsmarkeds- og socialpolitik op igennem 1990’erne. Med arbejdsmarkedsreformen fra 1994 ændrer de regionale Arbejdsmarkedsnævn navn til Arbejdsmarkedsråd, og bliver generelt tillagt øget kompetence til at ‘prioritere og dimensionere’ aktiveringsindsatsen for forsikrede ledige. De Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR) fungerer samtidig som politisk bestyrelse for arbejdsformidlingen. Hovedparten af medlemmerne i rådene repræsenterer arbejdsmarkedets parter, men amter og kommuner gøres også til fuldgyldige medlemmer og opnår en tredjedel af pladserne i rådene.

Igennem den sidste halvdel af 1990’erne foretages der adskillige justeringer af arbejdsmarkedsreformen fra 1994, som blandt andet betyder at RAR mister kompetence over målgruppe- og redskabsprioriteringer. Samtidig udøves en stærkere central administrativ styring af arbejdsformidlingen, hvilket vanskeliggør selvstændige regionale prioriteringer (Jørgensen m.fl. 1999).

På kommunalt niveau oprettes i forbindelse med førtidspensionsreformen i 1998 Lokale Koordinationsudvalg (LKU), hvor arbejdsmarkedets parter blev rådgivende i forhold til kommunernes indsatser for at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked. Koordinationsudvalgene er dog lovgivningsmæssigt underlagt relativt snævre rammer for deltagersammensætning, beføjelser og bevillinger. Udvalgene får dog tildelt egne midler til at fremme særlige virksomhedsrettede lokale initiativer. Inddragelsen af arbejdsmarkeds parter og andre ‘stakeholders’ i den kommunale arbejdsmarkedspolitik

styrkes således (Andersen & Torfing 2004; Bredgaard 2004).

Den nye beskæftigelsespolitiske rådsstruktur

Med kommunalreformen er der, som nævnt, sat nye rammer op for styringen og organiseringen af beskæftigelsesområdet. Regionale og Lokale Beskæftigelsesråd (RBR og LBR) afløser de Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR) og Lokale Koordinationsudvalg (LKU). Aktørsammensætningen og de væsentlige opgaver, som er tillagt de nye styringsorganer på beskæftigelsesområdet er opsummeret nedenfor (tabel 1).

Den nye struktur ændrer væsentligt på de tidligere styringsrationaler. Det er værd at notere, at de regionale og lokale råd er blevet homogeniseret, det vil sige tillagt stort set enslydende opgaver og funktioner. Dette til trods for, at rådene kommer fra to vidt forskellige traditioner; RAR fra et statsligt, dekoncentreret og korporativt styret arbejdsmarkedssystem, og LKU fra en kommunal, socialpolitisk og netværksstyret tradition.

I forhold til RAR har de nye råd ikke i samme grad som tidligere en politikskabende og politikformulerende funktion, men alene en rådgivende, overvågende og kontrollerende funktion. Det vil sige, at rå-

Tabel 1. Beskæftigelsesråd i det nye styringssystem

	Sammensætning	Væsentligste opgaver
Beskæftigelsesråd (BER)	Formand, LO (8), DA (8), KL (4), SALA (1), FTF (1), AC (1), LH (1), DSI (1)	<ul style="list-style-type: none"> – Opfølgning på resultaterne og effekter af beskæftigelsesindsatsen (m.h.p. afgivelse af årlig beskæftigelsespolitisk redegørelse) – Afgive indstilling om større beskæftigelsespolitiske udspil, herunder tilrettelæggelse og offentliggørelse af analyser – Rådgive Beskæftigelsesministeren i kontraktprocessen med RBR, herunder om ministerens årlige måludmelding
Regionale beskæftigelsesråd (RBR)	Formand, LO (5), DA (5), Kommunerne (5), SALA (1), FTF (1), AC (1), LH (1), DSI (1), Regionsrådet (1)	<ul style="list-style-type: none"> – Overvåge og sikre resultater og effekter af både den kommunale og statslige indsats i jobcentrene, herunder udarbejdelse af årlig analyserapport – Indgå kontrakt med Beskæftigelsesministeren om mål og resultatkrav for den statslige beskæftigelsesregion og RBR – Overvåge og bidrage med viden om den regionale arbejdsmarkedssituation – Varetage særlig statslige bevillinger til flaskehalsindsats og ved større virksomhedslukninger
Lokale beskæftigelsesråd (LBR)	Kommunalbestyrelsen (1), DA (op til 3), LO (op til 3), DSI (op til 2), FTF (1), AC (1), PLO (1), lokalt integrationsråd (1), relevante lokale foreninger (op til 2)	<ul style="list-style-type: none"> – Overvåge resultater og effekter af jobcentrenes beskæftigelsesindsats og rådgive om forbedringer heraf – Høres om resultatrevision og beskæftigelsesplan – Styrke den lokale virksomhedsrettede og forebyggende indsats for personer på kanten af arbejdsmarkedet – Udmønte særskilt bevilling til initiativer der skal styrke den virksomhedsrettede indsats

Kilde: Arbejdsmarkedsstyrelsen (2005): *Jobcenterguide*, Version 3, juli 2005.

dene kommer senere ind i policyprocessen, hvilket giver dem en mere reaktiv rolle. Til gengæld har parterne fået større mulighed for at præge den traditionelle kommunale opgavevaretagelse overfor ikke-forsikrede ledige, og det er imidlertid heller ikke givet, hvordan den nye rådgivningsstruktur vil falde ud. Især ikke hvordan LBR og parterne vil indgå i samarbejdet med kommunerne.

Hovedorganisationerne på arbejdsmarkedet (DA, LO, FTF og AC) har undervejs i forløbet været yderst skeptiske overfor ikke blot de nye lokale jobcentre, men også den nye rådgivende struktur. Parterne frygtede åbenlyst en udhulning af det eksisterende statslige og korporativt styrede arbejdsformidlingssystem til fordel for et kommunaliseret beskæftigelsesystem, hvor de traditionelt ikke har haft nævneværdig indflydelse (jf. Larsen 2004; Bredgaard & Larsen 2007; Klitgaard & Christiansen 2008). Dette fremgår tydeligt af parternes fælles høringsvar til den nye lovgivning:

“Samlet set finder arbejdsmarkedets parter, at den nye organisering af beskæftigelsesindsatsen indebærer en svækkelse af partsindflydelsen. Det skyldes først og fremmest udtyndingen af de regionale opgaver i beskæftigelsesindsatsen, hvor arbejdsmarkedets parter i dag har ansvaret for prioriteringen og dimensioneringen i den regionale arbejdsmarkedspolitik. Dette risikerer efter parternes opfattelse at sætte spørgsmålstegn ved beskæftigelsespolitikens legitimitet” (DA m.fl. 2004; egne understregninger).

Parterne følte sig skubbet ud på sidelinjen i forhold til styringen og implementeringen af beskæftigelsespolitikken, hvilket efter deres vurdering i sidste instans kunne medføre en afvikling af den berømmede danske model for partsinddragelse på beskæftigelsesområdet (Caswell & Damgaard 2006; LO 2005). Der var således efterfølgende en klar

afmagtsfølelse blandt arbejdsmarkedets parter, og en følelse af at slaget var tabt til de nye storkommuner.

Undersøgelsesspørgsmål

Vi har nu beskrevet den formelle rådsstruktur, som den ser ud på tegnebrættet, ligesom nogle af de centrale interessekonflikter er blevet antydet. Kort fortalt handler det om, at rådene i deres virke og funktion umiddelbart synes at få en mindre politisk prioriterende og en mere reaktiv overvågende og kontrollerende funktion. Eftersom beskæftigelsesindsatsen samtidig synes at få en mere kommunal forankring har parterne, der traditionelt ikke har haft megen indflydelse på den kommunale indsats, været stærkt utilfredse med den nye struktur. Det synes i udgangspunktet ikke at være det bedste afsæt for at få den nye rådsstruktur til at fungere.

Men hvordan er det egentlig gået i den første periode med den nye rådsstruktur? Har parterne og de øvrige medlemmer taget opgaven alvorligt med et højt aktivitetsniveau, er det med korslagte arme eller foregår arbejdet med et højt konfliktniveau? Og hvad laver de i rådene? Udfylder de den tiltænkte mere reaktive kontrollerende og overvågende rolle eller sætter rådene deres egen dagsorden? Og får de i givet fald lov til at sætte deres eget aftryk på indsatserne i forhold til både den stærkere kommunale forankring og det mere kontrollerende og overvågende statslige styringssystem?

På baggrund af et større empirisk funderet studie, der ser på den nye rådsstrukturens betydning for samarbejdet omkring implementeringen af beskæftigelsespolitikken, vil vi i denne artikel prøve at give et første svar på disse spørgsmål med fokus på de lokale beskæftigelsesråd. Det vil sige, *hvordan LBR fungerer indadtil, og som råd har reageret på den nye styringsstruktur.*

Tabel 2. Svarprocenter for spørgeskemaer til LBR medlemmer og LBR sekretariater

	Antal respondenter	Gennemførte besvarelser ¹	Delvist gennemførte besvarelser	Svarprocent
LBR medlemmer	1.044	540	69	52 %
LBR sekretariater	91	70	15	77 %

1. Antallet af gennemførte besvarelser inkluderer nogle spørgeskemaer, som ikke er fuldt gennemført. For LBR medlemmer drejer det sig om 69 besvarelser med 'nogen svar' (7 %) og for LBR sekretariaterne drejer det sig om 15 besvarelser med 'nogen svar' (17 %).

Data

Data er indsamlet i perioden marts-maj 2008. Et webbaseret spørgeskema er udsendt via e-mail til samtlige repræsentanter i RBR og LBR (1.143 i alt) samt sekretariaterne for LBR (91 i alt). Der er gennemført fire rykkere via e-mail i perioden, for at opnå en tilfredsstillende svarprocent. Svarprocenterne for LBR-medlemmer og LBR-sekretariater fremgår af tabel 2.

LBR sekretariaterne er hovedsageligt spurgt om baggrundsoplysninger vedrørende LBR, f.eks. sekretariatsbemandingen, rådets medlemssammensætning, formandskabet, mødeaktivitet og -fravær. Dertil kommer spørgsmål om LBR's interne og eksterne samarbejde, samt funktioner og aktiviteter. Eftersom nogle af spørgsmålene er gangenere i spørgeskemaet til LBR medlemmerne, kan de dermed fungere som eksternt validitetstjek på LBR medlemmernes besvarelser.

I spørgeskemaet til LBR medlemmerne er der derimod flere holdnings- og vurderingsspørgsmål. Vi har blandt andet spurgt til vurderingen af LBR's primære funktioner og roller, prioriteringen mellem forskellige beskæftigelsespolitiske opgaver, vurderingen af betydningen af den centrale styring, samspil med kommunen og jobcenter, internt og eksternt samarbejde, rådernes organisatoriske og demokratiske forankring, erfaringer med brug af 'andre aktører', samt vurderinger af den nye styringsstruktur.

Denne fremgangsmåde har den naturlige metodiske begrænsning, at vi kortlægger rådsmedlemmernes og sekretariaternes

selvopfattelser og vurderinger set indefra. Dette indebærer muligvis en risiko for, at medlemmerne overvurderer betydningen af arbejdet i LBR. For at få en vurdering af LBR's betydning set udefra har vi repliceret en række af spørgsmålene i en sideløbende undersøgelse af implementeringen af den aktive beskæftigelsesindsats i kommunerne, hvor respondenterne er de kommunale jobcenterchefer. Denne dataindsamling er dog ikke afsluttet i skrivende stund, hvorfor den ikke kan afrapporteres her.

Desuden er flere af spørgsmålene formuleret så der kan foretages sammenligninger over tid, særligt i forhold til tidligere undersøgelser af feltet (jf. Larsen m.fl. 1996, Larsen m.fl. 2001; Casswell og Jensen 2001). Dette giver mulighed for at vurdere det lokale netværkssamarbejde over tid samt at afdække dynamiske udviklingsforløb.

Internt samarbejde og aktivitetsniveau

I det følgende skal vi se på rådene indefra, idet vi undersøger vurderinger af det interne samarbejde og aktivitetsniveauet. Tilsvarende de tidligere Lokale Koordinationsudvalg (jf. Caswell & Jensen 2001) er der også efter respondenternes opfattelse et generelt godt samarbejde internt i LBR.

Vi vurderer dette på, hvorvidt medlemmerne deler en fælles opfattelse af rådets funktion og rolle, og om rådet er kendetegnet ved enighed mellem medlemmerne (tabel 3 på næste side).

81 % af respondenterne vurderer at medlemmerne i høj eller nogen grad deler en

Tabel 3. *Konflikt eller konsensus i LBR?*

	Høj grad	Nogen grad	Ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	I alt (n)
I hvilken grad deler medlemmerne af LBR en fælles opfattelse af rådets funktion og rolle?	21 %	60 %	14 %	1 %	4 %	100 % (548)
I hvilken grad er rådet kendetegnet ved enighed mellem medlemmerne?	31 %	60 %	6 %	1 %	2 %	100 % (549)

fælles opfattelse af rådet funktion og rolle. Der er blot 15 % som mener, at dette er tilfældet i ringe grad eller slet ikke. 91 % af respondenterne vurderer tilsvarende at rådet er kendetegnet ved enighed mellem medlemmerne, og kun 7 % vurderer at dette kun er tilfældet i ringe grad eller slet ikke. Der må således siges at være en udbredt grad af konsensus i LBR.

Hovedparten af respondenterne vurderer ligeledes, at arbejdet i LBR har øget det lokale samarbejde mellem de i rådet repræsenterede organisationer (tabel 4).

63 % af medlemmerne er helt eller delvist enige i, at arbejdet i LBR har øget det lokale samarbejde mellem de i rådet repræsenterede organisationer. 22 % er hverken enig eller uenige, og 11 % er helt eller delvist uenig. Det kan her tilføjes, at der ikke er væsentlige afvigelser mellem de enkelte organisationers besvarelser af spørgsmålene omkring konsensus og samarbejde.

Tabel 4. *Arbejdet i LBR har øget det lokale samarbejde mellem de i rådet repræsenterede organisationer?*

Helt enig	23 %
Delvis enig	40 %
Hverken enig eller uenig	22 %
Delvis uenig	5 %
Helt uenig	6 %
Ved ikke	3 %
I alt (n)	99 % (550)

Derimod er der betydelige forskelle mellem de enkelte organisationers aktivitetsniveau. Vi har bedt hvert medlem karakterisere de andre repræsentanters aktivitetsniveau i LBR på en skala fra meget højt til meget lavt aktivitetsniveau (jf. tabel 5 på næste side).

Det ses tydeligt, at medlemmerne vurderer, at LO har det højeste aktivitetsniveau (84 % karakteriserer det som meget høj eller højt). Derefter kommer repræsentanten fra kommunalbestyrelsen (65 %), og repræsentanterne fra Danske Handikaporganisationer (58 %). Disse er efterfulgt af repræsentanterne fra Funktionær- og Tjenestemændenes Forbund (48 %) og Dansk Arbejdsgiverforening (46 %), der har nogenlunde samme aktivitetsniveau.

Eftersom Akademikernes Centralorganisation blot er repræsenteret i cirka hvert tredje LBR vejer dette naturligvis ned i samlet aktivitetsniveau, men de steder hvor AC har repræsentanter forekommer de omvendt relativt aktive.

Praktiserende Lægers Organisation er heller ikke repræsenteret i alle LBR, men selv der, hvor de har repræsentanter, forekommer disse mindre aktive. Øvrige repræsentanter dækker over blandt andet lokale integrationsråd og lokale foreninger, som tilsyneladende har et meget varierende aktivitetsniveau.

Det samme mønster genfindes når vi spørger til, hvem der generelt har størst indflydelse på beslutningerne i LBR (tabel 6 på næste side).

Tabel 5. *Hvordan vil du generelt karakterisere de forskellige organisationers aktivitetsniveau i LBR? (%)*

	<i>Meget højt/højt</i>	<i>Middel</i>	<i>Lavt/meget lavt</i>	<i>Ikke rep. i LBR</i>	<i>Ved ikke</i>	<i>I alt (n)</i>
LO	84 %	11 %	1 %	0 %	3 %	99 % (543)
Komunalbest.	65 %	21 %	10 %	0 %	4 %	100 % (540)
DH (tidl. DSI)	58 %	28 %	10 %	0 %	3 %	99 % (540)
FTF	48 %	29 %	11 %	4 %	8 %	100 % (534)
DA	46 %	28 %	23 %	0 %	3 %	100 % (539)
AC	29 %	18 %	13 %	28 %	11 %	99 % (521)
PLO	25 %	27 %	25 %	16 %	7 %	100 % (532)
Øvrige	27 %	32 %	18 %	9 %	14 %	100 % (519)

Såvel sekretariaterne som medlemmerne vurderer, at lønmodtagerorganisationernes repræsentanter har størst indflydelse på beslutningerne i LBR (hhv. 42 % og 38 %). Derefter kommer jobcenterchefen eller andre deltagere fra jobcenteret (hhv. 16 % og 25 %), der agerer sekretær for rådet og ikke er ordinære medlemmer. Næsten en lige så stor andel vurderer at repræsentanter fra kommunalbestyrelsen har størst indflydelse i LBR (16 % i begge respondentgrupper). Det er desuden værd at bemærke, at arbejdsgiverorganisationernes repræsentanter stort set ikke vurderes at være blandt dem med størst indflydelse.

Set indefra, tegner der sig således et billede af LBR kendetegnet ved udstrakt konsensus og godt samarbejde mellem med-

lemmerne. Alle medlemmerne er imidlertid ikke lige aktive og indflydelsesrige. Det er tydeligt, at lønmodtagersiden (langt overvejende LO) opfattes som de mest aktive og indflydelsesrige, efterfulgt af repræsentanter fra kommunalbestyrelsen og jobcenteret, hvorimod de øvrige repræsentanter vurderes at være mindre aktive og mindre indflydelsesrige. Dette mønster hænger igen sammen med at formændene for hele 49 % af rådene repræsenterer LO, og at 41 % af formændene repræsenterer kommunalbestyrelsen. De resterende formandsposter er fordelt mellem DA (4 %), AC (1 %) og øvrige organisationer (4 %).

På den vis tegner der sig et noget overraskende resultat. Set i forhold til den forudgående stærke utilfredshed hos parterne

Tabel 6. *Hvem har, efter din vurdering, generelt den største indflydelse på beslutningerne i LBR?*

	<i>LBR sek.</i>	<i>LBR medl.</i>
Lønmodtagerorganisationernes repræsentanter	42 %	38 %
Jobcenterchefen/deltagere fra Jobcentret	16 %	25 %
Kommunalbestyrelsens repræsentant	16 %	16 %
Arbejdsgiverorganisationernes repræsentanter	0 %	4 %
Andre	7 %	4 %
Ved ikke	20 %	14 %
<i>I alt (n)</i>	101 % (71)	101 % (539)

Tabel 7. Har du tidligere deltaget i regionale eller lokale råd inden for beskæftigelsesområdet? (flere svar muligt), (n=609)

	Procent
Det Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR)	17 %
Lokalt Koordinationsudvalg (LKU)	25 %
Kommunalt beskæftigelses/arbejdsmarkedsudvalg	8 %
Nej	56 %

med den nye styringsstruktur, så synes der både at være en udstrakt konsensus i rådene, ligesom der tilsyneladende er et relativt højt aktivitetsniveau. Det er især lønmodtagerorganisationer, der er gået meget aktivt ind i arbejdet, og de vurderes også næsten samstemmende at have den største indflydelse på beslutningerne. Det synes især at være LO's repræsentanter, der er de drivende kræfter. Så der er tilsyneladende, hverken tale om konflikt eller korslagte arme i LBR-arbejdet.

Mere af det samme eller nyt under solen?

Som nævnt har LBR både nogle af de samme og nye opgaver og funktioner i forhold til LKU. Et væsentligt spørgsmål er derfor, i hvilken udstrækning medlemmerne af LBR betragter rådet som en forlængelse af LKU eller som en ny type råd.

Ser vi i første omgang på, hvor stor en andel af medlemmerne der tidligere har deltaget i regionale eller lokale råd på beskæftigelsesområdet, viser det sig, at hovedparten af medlemmerne (56 %) kan karakteriseres som nye medlemmer, det vil sige uden tidligere erfaringer fra RAR, LKU eller kommunalt beskæftigelses/arbejdsmarkedsudvalg (tabel 7).

Af de resterende er hovedparten gængsere fra LKU (25 %), en mindre andel har tid-

ligere deltaget i RAR (17 %) eller kommunalt beskæftigelses-/arbejdsmarkedsudvalg (8 %). Når dette sammenholdes med hvilke organisationer repræsentanterne kommer fra er det tydeligt at især DA (71 %), Danske Handikaporganisationer (68 %) og de lokale, frivillige foreninger (68 %) har flest repræsentanter uden tidligere erfaringer fra råd inden for beskæftigelsesområdet. Derimod er der færre "nye" medlemmer blandt repræsentanterne fra LO (48 %) og FTF (46 %).

I hele 60 % af rådene har det efter rådssekretariaternes vurdering været svært for nogle af de organisationer, som har mulighed for at udpege medlemmer, at finde repræsentanter. Det drejer sig i overvejende grad om DA og PLO og i nogen grad AC. Der har samtidig været en vis medlemsudskiftning i rådene siden opstarten. I blot 11 % har der ingen udskiftning været siden opstarten, i 67 % af rådene drejer det sig imidlertid om mindre end en fjerdedel af medlemmerne som er udskiftet, og i 21 % af rådene om mindre end halvdelen af medlemmerne.

Når vi derefter spørger de medlemmer, som har tidligere erfaringer fra regionale eller lokale råd på beskæftigelsesområdet, om LBR i praksis kan betegnes som en videreførelse af samarbejdet og aktiviteterne fra LKU, svarer hovedparten, at dette er tilfældet i høj eller nogen grad (tabel 8).

Tabel 8. Kan LBR, efter din vurdering, i praksis betegnes som en videreførelse af samarbejdet og aktiviteterne fra de Lokale Koordinationsudvalg (LKU)?

	Procent
I høj grad	15 %
I nogen grad	55 %
I ringe grad	17 %
Slet ikke	5 %
Ved ikke	8 %
I alt (n)	100 % (243)

Tabel 9. Har LBR, efter din vurdering, fået styrket eller svækket indflydelse på beskæftigelsesindsatsen i forhold til tidligere (sammenlignet med de Lokale Koordinationsudvalg)?

	Procent
Styrket indflydelse	45 %
Uændret indflydelse	27 %
Svækket indflydelse	19 %
Ved ikke	9 %
<i>I alt (n)</i>	100 % (242)

Hovedparten af medlemmerne mener således, at LBR trods de nye beføjelser og funktioner i overvejende grad er en fortsættelse af aktiviteterne og samarbejdet i LBR. Som vi skal se nedenfor kan dette hænge sammen med, at medlemmerne ikke umiddelbart er begejstrede for den nye overvågende og kontrollerende rolle, men derimod bruger hovedparten af tiden og kræfterne på at udmønte bevillingen til fremme af særlige virksomhedsrettede initiativer.

Dette er dog ikke ensbetydende med, at medlemmerne mener, at der intet nyt er under solen. Faktisk mener hovedparten af de medlemmer, som har erfaringer fra tidligere regionale eller lokale råd, at LBR har fået styrket indflydelse i forhold til tidligere (tabel 9).

Dette hænger utvivlsomt sammen med at LBR kan rådgive inden for hele det beskæftigelsespolitiske område (herunder indsatsen for forsikrede ledige) og ikke kun omkring det rummelige arbejdsmarked som tidligere.

Der tegner sig således et billede, hvor rådsarbejdet er nyt for hovedparten af medlemmerne, som hverken har erfaringer fra tidligere regionale eller lokale råd og udvalg inden for beskæftigelsesområdet. De repræsentanter, som har tidligere erfaringer, vurderer derimod at LBR i udstrakt grad er en videreførelse af samarbejdet og aktiviteterne

fra de lokale koordinationsudvalg, om end rådet har fået øget indflydelse i forhold til tidligere. Det underbygger ligeledes billedet af, at rådsrepræsentanterne bestemt ikke ser LBR som et ligegyldigt appendix.

I det følgende ser vi på, hvordan LBR fungerer udadtil, det vil sige hvilke funktioner og opgaver rådet løfter i beskæftigelsesindsatsen, samt hvordan samspillet er mellem rådet på den ene side og stat og kommune på den anden side.

Funktioner og opgavevaretagelse

I modsætning til tidligere har LBR, som bekendt, fået tildelt en ny funktion i forbindelse med rådgivning og overvågning omkring jobcentrenes resultater og effekter. Dette er en reaktiv funktion, som udøves, når beskæftigelsesindsatsen er implementeret. For at undersøge hvordan LBR medlemmerne har tilegnet sig denne nye opgave, og generelt prioriterer forskellige funktioner i beskæftigelsesindsatsen, har vi opstillet et batteri af spørgsmål omkring rådernes funktion og rolle. Nogle af spørgsmålene handler om, hvor i policy-processen LBR medlemmerne efter egen vurdering primært søger at udøve deres funktion og rolle. Der kan i den forbindelse skelnes mellem forskellige faser i policy-processen, som problemidentificerende, politikformulerende, beslutningskvalificerende og politikovervågende (tabel 10 på næste side).

Opinionsbalancen er udregnet som forskellen mellem andelen af positive (helt eller delvis enig) og negative besvarelser (helt eller delvis uenig). Den viser, at LBR medlemmerne efter egen vurdering er mest enige i, at de bidrager i selve beslutningsfasen med input og viden, som kvalificerer beslutninger på beskæftigelsesområdet (+67).² Derefter kommer den problemidentificerende funktion (at opfange nye og væsentlige problemstillinger og udfordringer på beskæftigelsesområdet) (+56) og den politikformu-

Tabel 10. LBR's funktion og rolle i den beskæftigelsespolitiske policy-proces

	Opinionsbalance	(n)
LBR opfanger nye og væsentlige problemstillinger og udfordringer på beskæftigelsesområdet	+56	(572)
LBR fungerer primært som politikformulerende ift. tilrettelæggelse og udførelse af beskæftigelsesindsatsen	+42	(571)
LBR bidrager med input og viden, som gør, at der træffes mere kvalificerede beslutninger på beskæftigelsesområdet	+67	(577)
LBR fungerer primært som 'vagthund' ift. at reagere på manglende resultater og effekter i jobcentret	+31	(565)

lerende funktion (+42). Der er knap så stor opbakning til den nye politikovervågende funktion (at fungere som vagthund i forhold til at reagere på manglende resultater og effekter i jobcentret) (+31).

Derimod vægtes rådets fondsfunktion højere, idet mere end to tredjedele af medlemmerne (67 %) er helt eller delvis enige i, at LBR primært fungerer som (med-)sponsor til konkrete projekter og aktiviteter (tabel 11). Opinionsbalancen for dette spørgsmål er således +51.

Den overvågende og kontrollerende funktion i forhold til jobcentrene synes således mindre væsentlig end fondsfunktionen. I hvert tilfælde indtil videre. Det skal dog bemærkes, at den første generation af resultatrevisioner, som LBR har høringsret i forhold til, for hovedpartens vedkommen-

Tabel 11. LBR fungerer primært som (med-)sponsor til konkrete projekter og aktiviteter

Helt enig	17 %
Delvis enig	50 %
Hverken enig eller uenig	15 %
Delvis uenig	9 %
Helt uenig	7 %
Ved ikke	2 %
I alt (n)	100 % (573)

de, ikke var udkommet på undersøgelsestidspunktet.

Respondenterne vurderer således, at LBR spiller en væsentlig rolle i den beskæftigelsespolitiske policy-proces, ikke mindst i forbindelse med at kvalificere beslutninger, identificere problemer og udfordringer, sponsorere konkrete projekter og aktiviteter, samt formulere politik. Den nye overvågende og rådgivende rolle overfor jobcentrene vurderes dog – indtil videre – som mindre væsentlig.

Trods respondenternes vurdering af, at de bidrager væsentligt til den beskæftigelsespolitiske policy-proces, foregår rådsarbejdet imidlertid inden for relativt snævre rammer i krydsfeltet mellem stat og kommune, hvilket er emnet i det efterfølgende.

I krydsfeltet mellem statslig og kommunal styring

LBR er, på den ene side, blevet en del af det statslige styringshierarki, som medvirker til overvågningen af jobcentrenes resultater og effekter, blandt andet gennem høringsretten i forhold til resultatrevision. På den anden side er LBR lokalt forankret i hver kommune og refererer til kommunalbestyrelserne. Vi har derfor spurgt til betydningen af såvel statslig som kommunal styring og oplevede indflydelsesmuligheder.

Vi har formuleret et batteri af spørgsmål om betydningen af den statslige styring på

Tabel 12. I hvilken grad påvirkes aktiviteterne i LBR af den centrale styring af beskæftigelsesindsatsen?

	LBR sek.	LBR medl.
I høj grad	29 %	33 %
I nogen grad	57 %	55 %
I ringe grad	7 %	8 %
Slet ikke	0 %	1 %
Ved ikke	7 %	3 %
I alt (n)	100 % (72)	100 % (548)

beskæftigelsesområdet. Der er ingen tvivl om, at aktiviteterne i LBR i høj grad påvirkes af den centrale styring af beskæftigelsesindsatsen (tabel 12).

Hele 86 % af sekretariaterne og 88 % af medlemmerne vurderer, at aktiviteterne i LBR i høj eller nogen grad påvirkes af den centrale styring af beskæftigelsesindsatsen. Dette angiver imidlertid ikke, om man opfatter den statslige styring som positiv eller negativ. Den negative konsekvens kan, som antydnet indledningsvist, være, at den centrale styring af beskæftigelsesindsatsen hæmmer engagementet og følelsen af ejerskab i LBR (tabel 13).

Flertallet af sekretariaterne (54 %) og medlemmerne (61 %) erklærer sig helt eller delvist enig i, at den centrale styring af beskæftigelsesindsatsen hæmmer engagementet og følelsen af ejerskab i LBR. Der er dog også et betydeligt mindretal, som er

Tabel 13. Er du enig eller uenig i følgende udsagn: Den centrale styring af beskæftigelsesindsatsen hæmmer engagementet og følelsen af ejerskab i LBR?

	LBR sek.	LBR medl.
Helt enig	11 %	21 %
Delvist enig	43 %	40 %
Hverken enig eller uenig	15 %	18 %
Delvist uenig	11 %	11 %
Helt uenig	13 %	8 %
Ved ikke	8 %	2 %
I alt (n)	101 % (72)	100 % (550)

delvist eller helt uenige heri (24 % af sekretariaterne og 19 % af medlemmerne).

Den statslige styring kan komme i konflikt med udfoldelsen af en lokal netværksstrategi. Medlemmerne prioriterer nemlig tydeligvis at fungere som et lokalt forankret styringsnetværk. Dette viser sig ved at bede respondenterne rangordne prioriteringen af forskellige opgaver (tabel 14).

Den væsentligste prioritet for LBR medlemmerne er at udforme og realisere lokale mål og strategier for beskæftigelsesindsatsen, efterfulgt af etableringen af lokale projekter og partnerskaber. Den tredje vigtigste prioritet, at assistere jobcentrene i gennemførelsen af beskæftigelsesindsatsen, kan tilsvarende tolkes som en lokalt forankret prioritering. Først derefter kommer realiseringen af nationale målsætninger og den

Tabel 14. Hvordan prioriteres følgende opgaver i LBR? (1 er højeste prioritet, og 5 er lavest prioritet) (n=545)

	Gennemsnit
At udforme og realisere lokale mål og strategier for beskæftigelsesindsatsen	2,24
At etablere lokale projekter og partnerskaber	2,84
At assistere jobcentrene i gennemførelsen af beskæftigelsesindsatsen	3,01
At realisere de nationale målsætninger og den centrale styring af beskæftigelsesindsatsen	3,10
At realisere de repræsenterede organisationers egne mål og strategier for beskæftigelsesindsatsen	3,76

Tabel 15. *Sprænger LBR rammerne?*

(n=547)	Høj grad	Nogen grad	Ringe grad	Slet ikke	Ved ikke
I hvilken grad har LBR, efter din vurdering, mulighed for at forfølge målsætninger på beskæftigelsesområdet, som ligger udover de af Beskæftigelsesministeren definerede indsatsområder og mål?	9 %	53 %	32 %	3 %	3 %
I hvilken grad arbejder LBR med emner og politikområder, som ligger udover de tildelte opgaver og kompetencer?	4 %	40 %	44 %	7 %	5 %

centrale styring. Det er således tydeligt, at LBR medlemmerne føler sig mere forpligtede overfor lokale problemstillinger end nationale målsætninger.

Endelig viser dette prioriterings spørgsmål, at en af de hyppige indvendinger mod netværks- og partsstyring, nemlig at deltagere varetager særinteresser, ikke har støtte hos respondenterne. At realisere de repræsenterede organisationers egne mål og strategier er således den lavest prioriterede opgave.

Til trods for medlemmernes opfattelse af at LBR er lokalt forankret og lokalt forpligtet, er der flere indikationer på, at medlemmerne har vanskeligt ved at finde sine egne ben at stå på (tabel 15).

Der skal naturligvis tages forbehold for, at LBR fortsat er i en form for opstartsfase (på undersøgelsestidspunktet havde de fleste eksisteret i omkring halvandet år), og at det tager tid at lære de nye roller og funktioner, og finde egne ben at stå på som råd. Alligevel er der en ganske betydelig andel af medlemmerne, som svarer, at det i ringe grad eller slet ikke er muligt at forfølge mål-

sætninger på beskæftigelsesområdet, som ligger udover de af Beskæftigelsesministeren definerede indsatsområder og mål (35 %), og en endnu større andel som mener, at LBR i ringe grad eller slet ikke arbejder med emner og politikområder, som ligger udover de tildelte opgaver og kompetencer (51 %).

Tilsvarende svarer LBR sekretariaterne, at 49 % af rådene ikke har udpeget særlige indsatsområder og/eller målgrupper udover dem, som følger af Beskæftigelsesministerens indsatsområder og mål. 64 % af sekretariaterne vurderer også, at LBR i ringe grad eller slet ikke arbejder med emner og politikområder, som ligger udover de tildelte opgaver og kompetencer.

Vi har tilsvarende opstillet en række spørgsmål omkring den kommunale styrings betydning for LBR såvel som LBR's betydning for den kommunale styring.

En betydelig overvægt af respondenterne vurderer, at LBR er underlagt den kommunale styring af beskæftigelsesindsatsen. 75 % af medlemmerne og 60 % af sekretariaterne mener dette er tilfældet i høj eller nogen grad. Dette er dog ikke ensbetydende med,

Tabel 16. *Er LBR, efter din vurdering, underlagt den kommunale styring af beskæftigelsesindsatsen?*

	Høj grad	Nogen grad	Ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	I alt (n)
LBR medl.	22 %	53 %	15 %	6 %	4 %	100 % (548)
LBR sek.	14 %	46 %	28 %	8 %	4 %	100 % (72)

Tabel 17. I hvilken grad har LBR, efter din vurdering, indflydelse på kommunalbestyrelsens beslutninger på beskæftigelsesområdet?

	Høj grad	Nogen grad	Ringe grad	Slet ikke	Ved ikke	I alt (n)
LBR medl.	8 %	53 %	29 %	5 %	5 %	100 % (549)
LBR sek.	6 %	50 %	33 %	4 %	7 %	100 % (72)

at LBR føler sig uden indflydelse på den kommunale beskæftigelsespolitik (tabel 17).

Flertallet af respondenterne vurderer, at LBR i nogen grad har indflydelse på kommunalbestyrelsens beslutninger på beskæftigelsesområdet (hhv. 53 % af LBR medlemmerne og 50 % af LBR sekretariaterne). Der er dog også et ikke ubetydeligt mindretal, som mener, at LBR i ringe grad eller slet ikke har indflydelse på kommunalbestyrelsens beslutninger. Dette gælder 34 % af medlemmerne og 37 % af sekretariaterne.

Det samme mønster tegner sig, når vi spørger mere konkret til, om LBR har reel indflydelse på henholdsvis indsatsen for forsikrede og ikke-forsikrede ledige i jobcentret. 60 % af medlemmerne vurderer, at LBR i høj eller nogen grad har reel indflydelse på indsatsen for forsikrede ledige i jobcentret, og 37 % vurderer at dette kun er tilfældet i ringe grad eller slet ikke. Den reelle indflydelse på indsatsen for ikke-forsikrede ledige vurderes at være lidt højere, idet 71 % af medlemmerne vurderer, at dette er tilfældet i høj eller nogen grad, mod 26 % som vurderer, at det kun er tilfældet i ringe grad

eller slet ikke. Der er således et flertal som er positive overfor LBR's indflydelsesmuligheder og et ikke ubetydeligt mindretal som er mere skeptiske.

Der fremkommer ikke markante forskelle, når de forskellige indikatorer for LBR's indflydelse krydses med, hvilke organisationer respondenterne repræsenterer. Der er dog en svag tendens til, at repræsentanterne for kommunalbestyrelsen og Danske Handikaporganisationer har en mere positiv vurdering af LBR's indflydelse end de øvrige repræsentanter, og at repræsentanter for Akademikernes Centralorganisation og Dansk Arbejdsgiverforening er en smule mere skeptiske.

Når vi spørger mere konkret til LBR's indflydelsesformer er besvarelserne mere entydigt positive. 32 % svarer i høj grad og 54 % i nogen grad til spørgsmålet om LBR har indflydelse på udformningen af den årlige beskæftigelsesplan. Dertil kommer, at tilsvarende procentandele mener, at beskæftigelsesplanen er styrende for den kommunale beskæftigelsesindsats (34 % svarer i høj grad og 51 % i nogen grad).

Tabel 18. Hvad er, efter din vurdering, jobcentrets opfattelse af LBR?

	LBR medl.
En inspirerende samarbejdspartner for at udvikle jobcentrets beskæftigelsesindsats	39 %
En stimulerende instans for kontakten til de lokale arbejdspladser	34 %
En unødvendig overlappende instans	25 %
En konfliktskabende faktor	2 %
I alt (n)	100 % (541)

Der tegner sig således et billede af, at flertallet af LBR medlemmerne efter egen opfattelse har en ikke ubetydelig indflydelse på den kommunale beskæftigelsesindsats, og at et mindretal vurderer indflydelsen som betydelig mindre. Det samme mønster afspejles i spørgsmålet om, hvordan jobcentret efter medlemmernes vurdering opfatter LBR (tabel 18 på forrige side).

Det fremgår igen, at der er størst opbakning til de to positive formuleringer (inspirerende samarbejdspartner og stimulerende instans), men også at en fjerdedel af medlemmerne vurderer, at jobcentret opfatter LBR som en unødvendig overlappende instans.

Konklusioner

Den nye rådgivende styringsstruktur på beskæftigelsesområdet, hvor arbejdsmarkedets parter og andre interessenter alene har fået en rådgivende rolle overfor de ansvarlige beskæftigelsesmyndigheder, blev mødt med betydelig skepsis. Særligt arbejdsmarkedets parter frygtede, at de ville blive skubbet ud på sidelinjen i styringen og implementeringen af beskæftigelsesindsatsen, og var skeptiske overfor den styrkede kommunale rolle i beskæftigelsespolitikken.

I denne artikel har vi fremlagt resultater fra en spørgeskemaundersøgelse til medlemmerne af og sekretariatene for de lokale beskæftigelsesråd. Formålet har været at undersøge, hvordan de lokale rådsmedlemmer har reageret på og agerer i den nye rådgivende styringsstruktur. Vi har alene afrapporteret tværgående, generelle besvarelser og ikke analyseret de formentlig betydelige forskelle mellem rådene.

Der forekommer umiddelbart at være en vis afstand mellem hovedorganisationernes skepsis overfor de nye råd og de lokale medlemmers egne vurderinger. Generelt oplever respondenterne et godt internt samarbejde

præget af konsensus. Dette til trods for at lønmodtagersiden (læs: LO) sammen med repræsentanter for kommunalbestyrelserne og jobcentrene så at sige har sat sig på LBR. De øvrige repræsentanter i rådene vurderes at være langt mindre aktive og indflydelsesrige. Især LO-siden synes at bruge LBR som en ny platform til at genvinde sin traditionelle indflydelse på beskæftigelsespolitikken. I den forstand er der tendenser mod en revitalisering af LBR som et mere korporativt organ, selvom det er slående, at dette ikke dækker arbejdsgiversiden. Generelt vurderer respondenterne endvidere, at LBR har en ikke uvæsentlig indflydelse på kommunalbestyrelsernes beslutninger og på beskæftigelsesindsatsen i jobcentrene.

Så generelt synes der at være såvel konsensus som aktivitet i de lokale beskæftigelsesråd. Men hvad laver de så i rådene? Der er både kontinuitet og forandring sammenlignet med de tidligere lokale koordinationsudvalg. Hovedparten af medlemmerne i LBR har ikke tidligere erfaringer fra hverken regionale eller lokale råd på beskæftigelsesområdet. De repræsentanter, som omvendt har tidligere erfaringer, vurderer derimod, at LBR i udstrakt grad er en videreførelse af aktiviteterne og samarbejdet fra de lokale koordinationsudvalg, men også at rådet har fået styrket indflydelsen i forhold til tidligere. Dette skyldes ikke mindst, at LBR kan rådgive inden for hele det beskæftigelsespolitiske område, herunder indsatsen for forsikrede ledige. Respondenterne vurderer endvidere, at LBR bidrager væsentligt til den beskæftigelsespolitiske policy-proces ved at levere input og viden, der kvalificerer beslutningsprocessen; identificere nye problemer og udfordringer; formulere politik og ikke mindst sponsorere konkrete aktiviteter og projekter. Den nye overvågende og rådgivende rolle overfor jobcentrene vurderes – indtil videre – som mindre væsentlig. På den vis kunne det ligne en lokal rådsstruk-

tur, der ligger langt fra forventningerne (fra især partsside) om reaktive kontrollerende og overvågende lokale beskæftigelsesråd uden megen indflydelse på beskæftigelsespolitikens prioriteringer og indhold.

Men billedet af rådene som politikformulerende og indflydelsesrige krakelerer noget, når medlemmerne spørges til betydningen af statslig og kommunal styring af beskæftigelsesindsatsen, som medlemmerne oplever som værende tiltagende. Hovedparten af respondenterne oplever således, at den centrale styring af beskæftigelsesindsatsen påvirker aktiviteterne i LBR, og at denne styring hæmmer engagementet og følelsen af ejerskab. Respondenterne prioriterer tydeligvis lokale problemstillinger over realisering af nationale målsætninger på beskæftigelsesområdet. En ikke uvæsentlig andel af respondenterne oplever i den forbindelse, at det er vanskeligt at forfølge målsætninger, som ligger udover de af beskæftigelsesministeren definerede indsats-

områder og mål, og at LBR i ringe grad arbejder med emner og politikområder, som ligger udover de tildelte opgaver og kompetencer. Set i det lys synes meget af den politikprioriterende funktion at ligge i LBR's fondsfunktion i forhold til at sponsorere aktiviteter og projekter.

Det gode spørgsmål er imidlertid, hvorvidt dette i længden kan fastholde det store aktivitetsniveau og oplevelsen af indflydelse hos rådsmedlemmerne. Et kvalificeret bud kunne være, at det således på længere sigt er vigtigt, at rådene oplever at gøre en konkret forskel i den lokale udmøntning af beskæftigelsesindsatsen. Ellers er der risiko for, at de netværkspotentialer, som blev konstateret i forbindelse med tidligere regionale arbejdsmarkedsråd og de lokale koordinationsudvalg (Haahr & Winter 1996, Larsen m.fl. 1996, Caswell & Jensen 2001, Larsen m.fl. 2001 og Andersen & Torfing 2004), og som der også synes at være forudsætningerne for i LBR, gradvist visner væk.

NOTER

1. Med *Flere i Arbejde* udliciteres også dele af beskæftigelsesindsatsen til såkaldte 'andre aktører', som kan bestå af private konsulentfirmaer, uddannelsesinstitutioner, fagbevægelsen og akasserne m.v. (jf. Bredgaard & Larsen 2006).
2. I forhold til spørgsmålet, om LBR's funktion primært er at bidrage med input og viden, som

gør, at der træffes mere kvalificerede beslutninger på beskæftigelsesområdet, kan det nævnes at sekretariatene har en betydelig mindre positiv vurdering heraf end medlemmerne. Hvor opinionsbalancen for LBR medlemmer, som nævnt, er +67, er den blot +38 for LBR sekretariatene.

REFERENCER

- Arbejdsmarkedsstyrelsen (2005): *Jobcenterguide Version 3*, København, Arbejdsmarkedsstyrelsen, juli 2005.
- Andersen, John & Jacob Torfing (2004): *Netværksstyring af kommunernes arbejdsmarkedsrettede indsats*, Aalborg, Aalborg Universitetsforlag.

- Bredgaard, Thomas (2004): *Virksomhedernes sociale ansvar fra offentlig politik til virksomhedspolitik*, Ph.d.-afhandling, Institut for Økonomi, Politik og forvaltning, Aalborg Universitet.

- Bredgaard, Thomas & Flemming Larsen (2006): *Udliciteringen af beskæftigelsespolitikken –*

- Australien, Holland og Danmark*, København, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Bredgaard, Thomas & Flemming Larsen (2007): Jobcentre i spændingsfeltet mellem stat og kommune, i *Social Årsrapport 2007*, København, CASA & Socialpolitisk Forening, 47-55.
- Caswell, Dorte & Torben Pilegaard Jensen (2001): *Lokale koordinationsudvalg – på rette vej?*, København, AKF-forlaget.
- Caswell, Dorte & Bodil Damgaard (2006): *Strukturreformens ømme tær – hvor klemmer skoen på beskæftigelsesområdet?*, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 8, 4, 45-61.
- Christiansen, Peter Munk & Michael Baggesen Klitgaard (2008): *Den utænkelige reform. Strukturreformens tilblivelse*, Odense, Syd-dansk Universitetsforlag.
- DA m.fl. (2004): *Høring om forslag til lov om ansvaret for og styring af den aktive beskæftigelsesindsats og forslag til lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats*, København, DA, LO, FTE, SALA.
- Due, Jesper og Jørgen Steen Madsen (1993): *Den danske model*, København, Jurist- og Økonomforbundets forlag.
- Haahr, Jens Henrik & Søren Winter (1996): *Den regionale arbejdsmarkedspolitik. Planlægning mellem centralisering og decentralisering*, Århus, Systime.
- Ibsen, Flemming & Henning Jørgensen (1979): *Fagbevægelse og Stat*, København, Gyldendal.
- Jørgensen, Henning (1985/86): *Arbejdsmarkedsnævn i arbejdsmarkedspolitikken – forvaltning mellem stat og kommune*, Aalborg, ATA-Projektet.
- Jørgensen, Henning & Flemming Larsen (2003): *Aktivgørelsen af aktiveringen kommer ikke af sig selv – betydningen af institutionelt design for udviklingen af ledighedsindsatser*, i Per Kongshøj Madsen & Lisbeth Pedersen (red.): *Drivkræfter bag arbejdsmarkedspolitikken*, København, Socialforskningsinstituttet, 164-201.
- Jørgensen, Henning, Flemming Larsen & Morten Lassen (1999): *Styr på arbejdsmarkedspolitikken – forslag til nyt styringssystem på det arbejdsmarkedspolitiske område*, Aalborg, CARMA, arbejdspapir nr. 2.
- Larsen, Flemming (2004): *Den beskæftigelsespolitiske opgave i bytte for en kommunalreform?*, i Jørgen Frode Bakka & Ulrik Horst Pedersen (red.): *Hvorhen Danmark? Perspektiver på kommunalreformen*, København, Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Larsen, Flemming m.fl. (1996): *Implementering af regional arbejdsmarkedspolitik*, Aalborg, CARMA.
- Larsen, Flemming m.fl. (2001): *Kommunalaktivering – mellem disciplinering og integration*, Aalborg, Aalborg Universitetsforlag.
- LO (2005): *LO's jobcenterhåndbog. Vejen til samarbejde og indflydelse*, København, LO, dateret juni 2005.
- Mailand, Mikkel (2001): *Den danske model lokalt og regionalt – Konsensus og samarbejde i arbejdsmarkedspolitiske netværk*, København, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Mailand, Mikkel & Jesper Due (2003): *Partsstyring i arbejdsmarkedspolitikken – Perspektiver og alternativer*, i Per Kongshøj Madsen & Lisbeth Pedersen (red.): *Drivkræfter bag arbejdsmarkedspolitikken*, København, Socialforskningsinstituttet 03:13, 202-229.
- Torring, Jacob (2004): *Det stille sporskifte i velfærdsstaten – en diskursteoretisk beslutningsprocesanalyse*, Aarhus, Magtudredningen.

Thomas Bredgaard, cand.scient.adm., ph.d. er lektor ved Center for Arbejdsmarkedsforskning ved Aalborg Universitet (CARMA).
e-mail: thomas@epa.aau.dk

Flemming Larsen, cand.scient.adm. er lektor ved Center for Arbejdsmarkedsforskning på Aalborg Universitet (CARMA).
e-mail: flemlar@epa.aau.dk