

- b. Tilbud om individuelle samtaler med de afskedigede
- c. Opslag af ledige job. Udover opslag af ledige job i Nordjylland, vil der blive taget kontakt til naboregionerne Viborg og Århus om synliggørelse af jobåbninger også i disse regioner
- d. Jobsøgningsaktiviteter for de afskedigede
 - 5. Intensiveret virksomhedskontakt i oplandet til Flextronics med henblik på at afdække jobåbninger. Formålet hermed er at afdække hvilke kvalifikationer og kompetencer der efterspørges, så de kan sammenholdes med de kvalifikationer, som findes blandt Flextronics medarbejdere. Der vil i denne kontakt selvfølgelig blive foretaget genplacering på andre virksomheder, hvor det måtte være muligt

6. Samarbejde med AF-Viborg om etablering af en tværregional task force, der afsøger mulighederne for job.

7. AF-Nordjylland vil tage kontakte til vores kolleger i AF-Frederiksborg og AF-Roskilde for at anvende de erfaringer, man her har indhentet i forbindelse med tilsvarende store varslingssager.

Fase 2: Den mellemlangsigtede fase

Arbejdsformidlingen betragter situationen således, at det næppe er sandsynligt, at samtlige medarbejdere, selv om virksomheden videreføres, inden for en overskuelig tid vil blive genansat. Derfor er der behov for at få drøftet, hvilke initiativer, der kan tages for at stille de afskedigede bedst muligt i konkurrencen om nye job. Fase 2 drejer sig om at få afdækket de afskedigedes kvalifikationer, jobmuligheder og eventuelle opkvalificerings- eller omskolingsbehov.

- 1. Etablering af en projektgruppe bestående af repræsentanter for Flextronics, tillidsrepræsentanterne, Pandrup Kommune, Kvindeligt Arbejdsforbund, Nordjyllands Amt, eventuelt uddannelsesinstitutioner og Arbejdsformidlingen Nordjylland. Projektgruppen får til opgave, at
 - a. Drøfte og afdække nye beskæftigelsesmuligheder
 - b. Afdække de afskedigedes kompetenceprofiler
 - c. Drøfte initiativer, som kan tages, for at bringe de afskedigede i beskæftigelse
 - d. Afdække eventuelle kortere- eller længerevarende uddannelsesforløb

2. Arbejdsformidlingen afvikler individuelle samtaler med de afskedigede om fremtidige jobmuligheder og eventuelle uddannelsesbehov

3. Anvendelse af regeringens beskæftigelsesinitiativ fra maj 2003, der giver mulighed for at iværksætte en indsats i varslingsperioden.

4. Afdække økonomiske og lovgivningsmæssige muligheder for at iværksætte initiativer til støtte for de afskedigede gennem arbejdsmarkedssystemet, EU's socialfond, andre lokale, regionale eller centrale muligheder

5. Udarbejde handlingsplan for det videre arbejde

Fase 3: Den langsigtede fase

Forud for denne fase ligger der en handlingsplan for, hvilke initiativer, der skal tages for hurtigst muligt igen at få de afskedigede i beskæftigelse. Fase 3 drejer sig om at implementere handlingsplanen. Det vil først i løbet af processen være muligt at sige, hvilke elementer, der kommer til at ligge i handlingsplanen. Det forventes, at det kan komme til at dreje sig om følgende:

1. Inddragelse af andre aktører i bestræbelserne på at få de ledige i arbejde. Der er allerede indgået aftaler med en række aktører, som vil kunne bidrage til at løse opgaven

2. Samarbejde mellem de faglige organisationer og primært KAD og SiD. Der vil naturligvis også kunne blive tale om at involvere andre faglige organisationer end de nævnte, men det er Arbejdsformidlingens vurdering, at hovedparten af de afskedigede tilhører en af ovennævnte organisationer

3. Målrettede virksomhedsbesøg fra Arbejdsformidlingen

4. Afvikling af jobsøgningskurser

5. Etablering af arbejdspraktik- og jobtræningsforløb

6. Afvikling af vejlednings- og opkvalificeringsforløb. I takt med at behovet for vejlednings- og opkvalificeringsaktiviteter bliver afdækket, vil der i samarbejde med erhvervsskolerne – primært AMU – blive etableret kurser/uddannelse målrettet mod andre jobområder.

7. Etablering og afvikling af socialfondsprojekter

8. Etablering af andre projekter