

RAR Østjylland



Favrskov
Hedensted
Horsens
Norddjurs
Odder
Randers
Samsø
Silkeborg
Skanderborg
Syddjurs
Viborg
Aarhus

Referat

af RAR Østjyllands møde
den 22. januar 2020 kl. 13.00-16.00

afholdes på **Hotel Scandic Vest, Aarhus**

RAR Østjylland:

Medlemmer:

Agnetha Nielsen (DA Horesta)
Finn D. Pedersen (DA Dansk Byggeri)
Jeanette Holmgaard Lorentzen (DA DI)
Jakob Beck Wätjen (DA Horesta)
Jesper Buus (DA)
Ann B. Poulsen (DA)
Joan Brøgger (FH 3F)
Hans A. Sørensen (FH 3F)
Klaus Juul Poulsen (FH Dansk Metal)
Ulla Gram (FH FOA)
Jesper Thorup (FH HK)
Trine Quist (FH DS)
Anna Maria Pålsson (AC FAOD)
Kirsten Hvid Schmidt (Lederne)
Keld Hvalsø (KL Aarhus Kommune)
Else Søjmark (KL Norddjurs Kommune)
Kristian Würtz (KL Aarhus Kommune)
Christian Brøns (KL Randers Kommune)
Søren Erik Pedersen (KL Skanderborg Kommune)
Merete Birk Nielsen (DH)
Ib Bjerregaard (Regionsrådet)

Supleanter:

Dorthe Hindborg (FH)
Jørgen Bang-Petersen (DA)
Jens Troldborg (DA)
Inger Jensen Pedersen (FH FOA)
Lise Jørgensen (FH FOA)
Lone Dybdal (FH FOA)
Bent Klim Johansen (FH SL)
Helen Sørensen (FH DLF)
Mette Hvid Johannesen (AC)
Rasmus Mortensen (Lederne)
Anette Poulsen (KL Aarhus Kommune)
Henrik Alleslev (KL Hedensted)
Gunnar Sørensen (KL Syddjurs)
Lone Glarbo (KL Favrskov)
Jakob Ulrich Rixen (Region Midtjylland)
Finn Amby (DH)

Tilforordnede:

Anette Schmidt Lauersen (SOSU Østjylland)
Annette E. Lauridsen (Aarhus Tech)
Birgitte Riise Bjærge (Erhvervsakademi Dania)

Baglandsrepræsentanter:

Rune Kristensen (FH)
Ann Poulsen (DA)
Christian Budde (KL)
Vibeke Jensen (Aarhus Kommune)

Dagsordenspunkter:

Temadrøftelser	4
Virksomhedsrettede VEU-indsatser - samspil om tilvejebringelse af kvalificeret arbejdskraft..	4
Ledig østeuropæisk arbejdskraft – med særligt fokus på dimittender og sprogkompetencer ...	5
1. RAR's interne forhold	6
- 1.1. Referater (B).....	6
- 1.2. Godkendelse af dagsorden (B)	6
- 1.3. Rådets aktiviteter 2020 – herunder seminar og møde med beskæft. pol. udvalg (O)..	7
- 1.4. Siden sidst + afholdte konferencer og samarbejde med Erhvervshus Midtjylland (O).	8
2. Rette kvalifikationer til virksomhedernes behov i rette tid.....	9
- 2.1. Jobcentrenes brug af virksomhedspraktik (B).....	9
- 2.2. Skolepraktik – opfølgning ift. dataudbygning (D)	11
- 2.3. Status på det østjyske arbejdsmarked: Centrale arbejdsmarkedsindikatorer om beskæftigelse, mangelsituationen, rekrutteringsudfordringer, ledighed mv. (O)	12
- 2.4. Brancher til VEU-indsats i Østjylland i 2020 (B).....	13
- 2.5. Stillingsbetegnelser ift. ny positivliste for den regionale uddannelsespulje (B).....	16
- 2.6. Beskæftigelsesplaner 2020 – opsamling ift. ministermål (D)	18
- 2.7. RAR/VEU analyser 2019 (B).....	20
- 2.8. Status på VEU-indsats og mangelininitativer	24
3. Et rummeligt arbejdsmarked – behov for alle der kan	24
- 3.1. Handicap og beskæftigelse – Rådets involvering ift. Jobugen (D)	24
4. Gensidig orientering	26
- 5.1. Formandskabet (O).....	26
- 5.2. Sagsudvalget (O).....	27
- 5.3. Tilforordnede (O)	27
- 5.4. Arbejdsmarkedskontoret (O)	27
- 5.5. Kommunikation fra RAR (D).....	28
- 5.6. Eventuelt (O).....	28

OBS: For at øge overskueligheden er der i indholdsfortegnelsen og i overskriften til hvert punkt en markering af, om punktet er til beslutning (B), drøftelse (D) eller orientering (O). Det er også markeret, hvor der er oplæg.

Til Rådsmødet den 22. januar planlægges to temadrøftelser om 1) Virksomhedsrettede VEU-indsatser – samspil om tilvejebringelse af kvalificeret arbejdskraft og 2) Ledig østeuropæisk arbejdskraft med særligt fokus på sprogkompetencer og dimittender. Temadrøftelserne vil hver vare omkring 40 minutter inkl. oplæg, spørgsmål til oplægsholdere og drøftelser ved bordene. Formandskabet er bordformand i hver sin gruppe. Grupperne noterer de væsentligste pointer fra drøftelserne, så sekretariatet efterfølgende kan forelægge noterne for Formandskabet. Sekretariatet og oplægsholdere vil undervejs understøtte drøftelserne ved bordene.

Temadrøftelser

Virksomhedsrettede VEU-indsatser - samspil om tilvejebringelse af kvalificeret arbejdskraft

Anledning	Samspil om tilvejebringelse af kvalificeret arbejdskraft til de østjyske virksomheder er et centralt mål og foretrukket redskab for RAR Østjylland. På Rådsmødet den 22. januar drøfter Rådet to eksempler. I begge tilfælde er virksomhedernes behov udgangspunkt for samspil og handling.
Indstilling	Sekretariatet indstiller, at Rådet i drøfter følgende spørgsmål: 1) Hvad er de mest centrale resultater af de to eksempler/samarbejder, og hvilken læring kan RAR videndele? 2) Med udgangspunkt i de to eksempler, hvordan ønsker Rådet at understøtte øget samspil om behovsorienteret indsats, og har Rådet konkrete forslag til indsatsområder?
Beslutning	Rådet drøftede de indstillede spørgsmål. Sekretariatet samler noterne og sender til Rådet. Formandskabet træffer på næstkommende møde den 2. marts beslutning om videre handling.
Sagsfremstilling	<p>Hovedfokus bliver industrioperatørprojektet, som har sit udspring mellem de to kommuner Randers og Mariagerfjord og skolen Tradium plus et antal virksomheder. Udgangspunktet hos de involverede virksomhederne var, at de havde brug for at uddanne nogle af deres medarbejdere til Industrioperatører - samtidig med at de kunne bruge nogle nye medarbejdere, som også fik tilsvarende uddannelse.</p> <p>Som endnu et eksempel under samme tema giver sekretariatet en beskrivelse af og en status for Projekt "grønne muligheder", som har fokus på tilvejebringelse af kvalificeret arbejdskraft til virksomheder, der har indmeldt udfordringer med at rekruttere bl.a. anlægsgartnere. I august/september er der gennemført møder med jobcentre, skoler, repræsentanter fra Danske anlægsgartnere og 3F. Frem til og med uge 45 er der gennemført virksomhedsbesøg for at afdække behov. Resultaterne er opsamlet på møder i uge 47 og 48. Ud fra resultaterne af virksomhedsbesøgene er der truffet beslutning om næste skridt. Rådet får en kort beskrivelse af potentialer og udfordringer.</p> <p>Drøftelsen indledes med introoplæg fra AMK om de to modeller for samspil om indsats. Herefter konkretisering af industrioperatørmodellen og Grønne Muligheder.</p> <p><u>Oplæg ved Uddannelseschef ved Tradium, Lars Bagger Hansen og fabriksdirektør Peter Bogh Lindgaard fra DermaPharm</u> - Eksempler på samspil om tilvejebringelse af kvalificeret arbejdskraft fra et uddannelses – og virksomhedsperspektiv. DermaPharm har netop vundet Randers Kommunes Erhvervspris for at investere i medarbejderudvikling, viden, bæredygtighed og digitale muligheder. Læs mere her:</p>
Bilag	Bilag OA: Afrapportering af projekt "Grønne muligheder"

Anledning	<p>Samtidig med, at flere statsborgere fra østeuropæiske EU-lande (EU11) finder beskæftigelse i Østjylland, er antallet af a-dagpengemodtagere steget betydeligt.</p> <p>Efter drøftelse ved jobcenterchefmødet den 27. november 2019 og på Rådsmødet den 17. september 2019 er ledig østeuropæisk arbejdskraft - med en særlig vinkel på sproglige kompetencer og unge der dimitterer fra uddannelsesinstitutioner, blevet temasat. Temaet vil have fokus på udfordringer og potentialer.</p>
Indstilling	<p>1) Drøfter, hvad Rådet kan gøre for at understøtte opkvalificering af de mange ledige østeuropæere – herunder med sprogkompetencer, som er en betydelig udfordring i forhold til at komme i job. Herunder også de unge som mangler sproglige kompetencer efter endt uddannelse.</p> <p>2) Drøfter generelle indsatser i forhold. at få østeuropæiske arbejdstagere i job herunder muligheder og potentialer.</p>
Beslutning	<p>Sekretariatet samler noterne og sender til Rådet. Formandskabet træffer på næstkommende møde den 2. marts beslutning om videre handling.</p>
Sagsfremstilling	<p>I de senere år har der været en markant stigning i antallet af udenlandske statsborgere med lønindkomst i Danmark, og i samme periode er gruppens sammensætning ændret, således at statsborgere fra de østeuropæiske EU-lande (EU11) udgør den største gruppe af udenlandsk arbejdskraft i Østjylland. Samtidig med stigningen i udenlandsk arbejdskraft er antallet af udenlandske statsborgere, som modtager a-dagpenge, steget – dog udelukkende for statsborgere fra østeuropæiske EU-lande.</p> <p>I takt med den stigende beskæftigelse er antallet af udenlandske statsborgere, som modtager a-dagpenge, ligeledes steget. Stigningen observeres udelukkende for EU11 statsborgere, idet antallet af a-dagpengemodtagere er faldet eller uændret for de øvrige grupper (bilag OB)</p> <p>En betydelig udfordring er manglende dansk kundskaber – blandt andet for dimittender fra de østjyske uddannelsesinstitutioner. Østeuropæiske statsborgere der dimitterer finder i mindre grad beskæftigelse efter endt uddannelse.</p> <p><u>Oplæg ved Arne Wind Andersen og Anette Klausen fra Jobcenter Horsens og Jesper Qvistgaard, Head of Global Engagement ved VIA University College.</u></p> <p>Horsens kommune er den østjyske kommune hvor EU11-statsborgere udgør den største andel af ledige a-dagpengemodtagere. En særlig udfordring er manglende dansk kundskaber blandt de østeuropæiske borgere. Arne vil i sit oplæg komme ind på hvordan Horsens kommune håndterer denne udfordring og mulige løsningsforslag. Derudover deltager Jesper Qvistgaard fra VIA University College. Jesper vil give et indblik i, hvilke udfordringer VIA ser som centrale, når gælder overgang fra uddannelse til beskæftigelse og dele VIAs erfaringer i forbindelse med at fastholde internationale studerende, så flere opnår fodfæste på det danske arbejdsmarked efter endt uddannelse.</p>
Bilag	<p>Bilag OB: Notat om udenlandsk arbejdskraft i Østjylland</p>

1. RAR's interne forhold

- 1.1. Referater (B)

Anledning	Referater fra seneste Råds- og Formandskabsmøder fremlægges til orientering.
Indstilling	Formandskabet indstiller, at Rådet tager referaterne til efterretning.
Beslutning	Rådet tog orienteringen til efterretning.
Sagsfremstilling	<p>Referat af Rådets møde den 19. november er offentliggjort på Rådets hjemmeside umiddelbart efter mødet: https://rar-bm.dk/rar-oestjylland/om-rar-oestjylland/moeder/</p> <p>Formandskabet holdt møde den 16. december 2019 med henblik på udfærdigelse af dagsorden til Rådsmødet den 22. januar 2020.</p>
Bilag	Bilag 1.1: Referat af Formandskabsmødet den 16. december 2019 med opfølgingsark

- 1.2. Godkendelse af dagsorden (B)

Anledning	Det er Formandskabet, der fastlægger dagsorden for Rådets møder.
Indstilling	Det indstilles, at Rådet godkender dagsordenen.
Beslutning	Godkendt som indstillet.
Sagsfremstilling	<p>Formandskabet har på sit møde den 16. december 2019 fastlagt disposition for dagsorden til Rådets møde den 22. januar 2020. Sekretariatet har udfærdiget denne dagsorden.</p> <p>Rådsmødet indledes med to temadrøftelser, der varer frem til omkring klokken 14.20. Derefter gennemgår Rådet dagsordenen for Rådsmødet. Der vil være frokost fra kl. 12.30.</p> <p>Det tilstræbes, at beslutningspunkter indleder, og at de efterfølges af drøftelsespunkter og orienteringspunkter. Det kan fraviges, hvis en anden rækkefølge giver mere mening for punktets drøftelse. De udpegede strategipunkter er styrende for udvælgelsen af dagsordenspunkter. Herudover vil aktualitet være bestemmende for indhold på de enkelte møder. Uanset form er det vigtigste, at fokus er på, hvad Rådet konkret kan gøre. Sekretariatet opbygger sagsfremstillingerne, så dette er muligt.</p> <p><u>Nyt medlem i Rådet</u></p> <p>På Rådsmødet deltager den sædvanlige mødekreds bortset fra en udskiftning i repræsentantskabet for Danske Handicaporganisationer. Merete Birk Nielsen indtræder som medlem i RAR Østjylland. Merete Birk Nielsen har hidtil været suppleant. Finn Amby indtræder som suppleant i RAR Østjylland. Finn Amby har hidtil været medlem.</p>

Bilag Ingen bilag til punktet.

- **1.3. Rådets aktiviteter 2020 – herunder seminar og møde med beskæft. pol. udvalg (O)**

Anledning Rådet kigger frem mod kommende aktiviteter og arrangementer i RAR-regi. Fokus er nu på planlægning af strategiseminar og møde med kommunernes beskæftigelsespolitiske udvalg samt Formandskabets møde med Beskæftigelsesministeren og BER.

Indstilling Formandskabet indstiller, at Rådet:

- Drøfter emner til mødet med de beskæftigelsespolitiske udvalgsformænd
- Tager den øvrige sagsfremstilling om Formandskabets møde med ministeren og årshjul til efterretning

Beslutning a) Til mødet med de beskæftigelsespolitiske udvalgsformænd den 23. marts foreslog Rådet at emnesætte a-kasseforsøget – herunder med fokus på understøttelse af kommunernes arbejde i forhold til en hurtig og kvalificeret indsats for de ledige som jobcentrene har. Sekretariatet og Formandskabet arbejder videre med planlægning af mødet med de beskæftigelsespolitiske udvalgsformænd.

Derudover besluttede Rådet, at sekretariatet arbejder videre med planlægning af samarbejds møder med de a-kasser, som er omfattet af a-kasse forsøget. Undervejs i planlægningsprocessen inddrager sekretariatet relevante aktører. Formålet er at styrke samarbejdet mellem Rådet og a-kasserne, indtænke VEU-indsatser samt at understøtte a-kassernes handleplaner. Til samarbejds mødet inviteres repræsentanter fra de a-kasser som indgår i a-kasseforsøget.

b) Formandskabet og sekretariatet arbejder i samarbejde videre med baggrundsnotat og spørgsmål til Ministeren.

Sagsfremstilling 1) De otte RAR Formandskaber mødes én gang årligt med Ministeren og Beskæftigelsesrådet (BER): Konferencen afholdes d. 7. februar 2020 fra kl. 8.30-12.30 i Eigtveds Parkhus i København. Ministeren deltager fra kl. 10.00-11.00, hvor det oprindeligt var planlagt, at de 8 RAR-formænd hver ville holde et 3-5 minutters indlæg. Efter forslag fra bl.a. RAR Østjyllands Formandskab forventes modellen at blive justeret, så der bliver ét minut til at stille et spørgsmål til Ministeren og mere drøftelsestid. Forud for mødet fremsendes de enkelte RARs skriftlige baggrundsnotat og spørgsmål, som Ministeren kan forholde sig til. I og med, at Ministeren har opkvalificering som et centralt omdrejningspunkt vil det overordnede tema for dagen være: Regionale erfaringer med målrettet uddannelse og opkvalificering af ledige inden for områder med mangel på arbejdskraft.

Tanken med temaet er, at Ministeren derigennem kan give udtryk for sine tanker på området, mens RAR-formandskaberne kan fortælle om erfaringer og relevante initiativer. Dertil vil der være to oplæg med gode erfaringer fra regionale beskæftigelsesprojekter, som kan kvalificere og inspirere debatten yderligere. Sekretariatet tilser, at oplæg/spørgsmål og skriftligt materiale koordineres mellem RAR Nordjylland, Vestjylland og Østjylland. RAR Østjylland er på mødet repræsenteret ved Formanden Hans Sørensen, Næstformand Jakob Beck Wätjen og en KL-suppleant for Kristian Würtz. Sekretariatet giver en status og orienterer om disposition for baggrundsnotat til Rådsmødet.

Seminar, Rådsmøde og møde med kommunale udvalgsformænd (23. marts 9.30-18.00 med efterfølgende middag): Efter Rådets beslutning arbejder Formandskab og sekretariat videre med planlægning af henholdsvis seminar og møde med udvalgsformændene. Dagen indledes med strategiseminar. Derefter vil der være møde beskæftigelsespolitiske udvalgsformænd fra 14.00-16.00 og endeligt Rådsmøde fra 16.00-18.00. Sekretariatet sender den 16. januar invitation til udvalgene. Invitationen kvitterer for kommunernes beskæftigelsesplaner og inviterer til mødet den 23. marts. Samtidig anføres, at kvalificering af beskæftigelsesplaner for 2021 er ét mål med mødet. Dertil kommer fokus på tre af de emner, som udvalgene og RAR har udpeget som fælles interessefelt. Ud over Rådets Formandskab kan andre interesserede Rådsmedlemmer deltage på mødet med udvalgene den 23. marts. Tilmelding skal ske elektronisk gennem følgende link:

<https://www.conferencemanager.dk/raroestjylland-beskaftigelsespolitiskeudvalg-230320>

Rådets seminar afholdes fra 9.30-13.45, hvor både medlemmer og suppleanter kan deltage. Sekretariatet overvejer emner og tager kontakt til relevante oplægsholdere. Til næste Formandskabsmøde arbejdes med udkast til program.

Fællesmøde mellem Formandskabet og Sagsudvalget den 2. marts: Fællesmøde i forlængelse af Formandskabets møde. Mødet vil blive afholdt fra 14.00-15.00.

Årshjul: Løbende overblik over Rådets arbejde og initiativer præsenteres for Rådet på alle Rådsmøder via årshjul. Årshjulet opdateres efter dagens møde. Rådet kan fremføre ønsker om emner, der skal have særligt fokus på årets møder.

Emner i spil til Rådets møde og strategiseminar den 23. marts 2020 m.v:

- **Fastlæggelse af positivliste for regionale uddannelsespulje – april 2020**
- **Analysemidler 2020:** RAR Østjylland forventes igen i 2020 mulighed for at igangsætte analyser.
- **'Flere Skal Med':** Udsat på grund af evaluering af Flere Skal Med 1, der offentliggøres snarest. Flere Skal med 2 er igangsat. Følgende østjyske kommuner er med; Favrskov, Hedensted, Horsens, Randers, Aarhus og Viborg.
- **Status på task-force opgaven og benchmarking:** Opfølgning på AMKs samarbejde med de østjyske kommuner, der er i risiko for at komme under 'skærpet tilsyn'. Nyt redskab: Jobcenterindblik. Evt. oplæg med kommune.
- **Fremtidens kompetencer på det østjyske arbejdsmarked** - På forkant med de samfundsmæssige tendenser der præger uddannelsesvalg og efteruddannelse, især når det gælder ungemålgruppen - heriblandt bæredygtighed, grøn omstilling, digitalisering og demokratisk dannelse.
- **Nyt ift. samarbejde med SIRI som følge af finanslov for 2020**
- **Initiativer på baggrund af den midtjyske arbejdsmarkedskonference i Silkeborg om unge**
- **Kompetenceredskabet + effektanalysen** – yderligere kvalificering af positivlisten

Bilag

Bilag 1.3: Årshjul 2019/2020

- 1.4. Siden sidst + afholdte konferencer og samarbejde med Erhvervshus Midtjylland (O)

Anledning	Sekretariatet har arbejdet videre med implementering af Rådets beslutninger. Det gælder udsendelse af nyhedsbrev, forberedelse af materialer til Rådet, planlægning og afholdelse af arrangementer mv. Arbejdet hermed er beskrevet i sekretariatets opfølgingsark, som er en del af bilag 1.1.
Indstilling	Sekretariatet indstiller, at Rådet tager orienteringen til efterretning
Beslutning	Formanden orienterede om samarbejdet med Erhvervshus Midtjylland – herunder sammentænkning af nyhedsbreve, strategisk samarbejde og udveksling af data mellem Arbejdsmarkedskontoret og Erhvervshuset. Sekretariatet arbejder videre med et kort notat om hvad begge parter kan få ud af samarbejdet.
Sagsfremstilling	<p><u>Samarbejde med Erhvervshus Midtjylland</u> Formandskabet havde møde med Erhvervshus Midtjylland den 9. december 2019. I den kommende tid udarbejder sekretariatet sammen med Erhvervshus Midtjylland et oplæg til konkrete initiativer i 2020 med løbende inddragelse af Formandskabet. Derudover arbejdes videre med at planlægge et nyt møde mellem i Erhvervshus Midtjylland og RAR Østjylland ultimo 2020.</p> <p><u>Opsamling på Rådets seneste temadrøftelser</u> Rådsmødet den 19. november indledtes med to temadrøftelser. Emnerne var: Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats + Investeringsstrategier. Efter oplæg fra Gitte Rønne fra AMK og Michael Justesen og Karin Rasmussen fra Aarhus Kommune var der en god debat om Rådets rolle og konkrete aktiviteter. Sekretariatet har samlet input fra gruppe- og plenumdrøftelser som efter formandskabets beslutning. Opsamlingerne drøftes på næstkommende Rådsmøde den 23. marts. Opsamlingen sendes ud inden.</p> <p><u>Afholdte konferencer</u> Ny medarbejder eller kollega? Handicap er ingen barriere! 2. december 2019: RAR Østjylland, Vestjylland og Nordjylland inviterede til fyraftenskonference den 2. december på Grundfos i Bjerringbro, med fokus på handicap og beskæftigelse. Læs reportage på Rådets hjemmeside: https://rar-bm.dk/rar-oestjylland/om-rar-oestjylland/arrangementer/rar-konference-2-december-paa-grundfos-ny-medarbejder-eller-kollega-handicap-er-ingen-barriere-rar-oestjylland/</p> Kompetencer til tiden – sådan møder vi virksomhederne – 3. december 2019: Konferencens målgruppe var konsulenter fra uddannelse, beskæftigelse og erhverv med virksomhedskontakt. Læs reportage, se plancher og program på mere på Rådets hjemmeside: https://rar-bm.dk/rar-oestjylland/om-rar-oestjylland/arrangementer/kompetencer-til-tiden-saadan-moeder-vi-virksomhederne-rar-vestjylland-og-rar-oestjylland/
Bilag	Intet bilag til dette punkt

2. Rette kvalifikationer til virksomhedernes behov i rette tid

- 2.1. Jobcentrenes brug af virksomhedspraktik (B)

Anledning	Med udgangspunkt i KLV-listerne har Sagsudvalget de seneste måneder afdækket og drøftet jobcentrenes brug af virksomhedsrettede aktiveringsindsatser.
------------------	---

fondene til opkvalificering af beskæftigede er der midler og muligheder for at få flere aktiviteter i gang i takt med, at viden og erfaringer spredes.

Det anbefales, at VEU-indsatsen særligt har fokus på:

- Entreprenørbranchen
- Elektriker- og vvs-området
- Kompetencebehov som følge af digitaliseringsstrategi for byggeriet
- Kompetencebehov som følge af krav om bæredygtighed i byggeriet samt krav og forventninger i ny klimalovgivning
- Endelig er der i branchen et stort behov for også at løfte arbejdsstyrken på det almene niveau, hvilket indgår som et punkt, der altid tages stilling til i VEU-initiativerne.

Industri

Industrien er en stor og sammensat branche. I arbejdsmarkedsbalancen er rekrutteringsudfordringerne dæmpet en smule, men er fortsat koncentreret om mangel på faglærte industriteknikere, svejsere, mekanikere og smede i jern- og metalindustrien. Tillige er der behov for at efteruddanne medarbejdere, såvel faglærte som ufaglærte, som følge af den omfattende teknologiudvikling i industrien.

VEU-koordinatorerne har sammen med jobcentre og uddannelsesinstitutioner realiseret, at flere er blevet faglærte operatører. Modellen er afprøvet og trimmet, og der satses på at udbrede den i flere projekter. VEU-koordinatorerne arbejder aktuelt på at revitalisere jobserviceaftalerne i regi af Jobservice Danmark, som også kommer til at indeholde mulighed for hjælp til efteruddannelsesaktiviteter. Aktuelt forventes der et udbygget, nationalt samarbejde med et større dansk slagteri i 2020.

Det anbefales, at VEU-indsatsen særligt har fokus på:

- digitalisering, robotteknologi og automation samt andre elementer i industri 4.0
- jern- og metalindustri
- levnedsmiddelindustri, slagterier
- kompetencebehov som følge af krav om bæredygtighed i industrien samt krav og forventninger i ny klimalovgivning
- kompetencebehov på alment niveau, fra ufaglært til faglært og videregående niveau

Salg

I den aktuelle arbejdsmarkedsbalance er der overvejende gode beskæftigelsesmuligheder i erhvervsgruppen Salg, indkøb og markedsføring. Der er rekrutteringsudfordringer for butiksassistenter, ekspedienter, accountmanagere og logistikmedarbejdere. Salgskonsulenter har gode beskæftigelsesmuligheder, men har tidligere været et mangelområde.

RAR har i 2019 fået belyst salgs-området fokuseret på rådgivende salg i specialbutikker, service- og fremstillingsvirksomheder, hvor der både er tale om salg til den private forbruger og salg til virksomheder. Analysen afdækker kompetencebehov, men går uden om rekrutteringsudfordringer, der skyldes lav jobattraktivitet, løn, arbejdsvilkår m.v.

Analysen finder, at følgende typiske udfordringer kan afhjælpes eller løses med opkvalificering af medarbejdere eller ledige, der kan tilføre virksomheden nye kompetencer:

- Virksomheden er presset af internethandel
- Virksomheden er i gang med ny strategisk udvikling, f.eks. mål om at øge markedsandele
- Virksomheden har behov for at fastholde og udvikle erfarne medarbejdere

Det anbefales, at VEU-indsatsen særligt har fokus på:

- Rådgivende salg i specialbutikker, engrosvirksomheder samt salgs- og servicefunktioner i håndværk og fremstilling
- Digital markedsføring og nethandel, herunder butikker og andre salgsenheder, der opgraderer med webshop og SoMe i markedsføring
- Mobilisering af samarbejde med klynger af virksomheder med samme behov samt med kommuner og handelsstandsforeninger, der arbejder for at fastholde butikslivet i byerne

Det er erfaringen, at for at løfte et nyt VEU-indsatsområde, skal der lægges mange kræfter i at finde og engagere samarbejdspartnere, ikke mindst virksomheder. En VEU-indsats med salg som fokus, vil være speciel, idet virksomheder skal findes i flere forskellige brancher. Der vil være en proces frem mod konkrete kursusaktiviteter, hvor VEU-koordinatorerne skal i dialog med virksomheder og brancheorganisationer for at engagere, afdække behov, designe konkrete forløb og endelige koordinere, at deltagere kan visiteres til og gennemføre kurser og praktikker. Til gengæld vil det være et område, hvor mange jobcentre har en arbejdskraftreserve af ledige, f.eks. fra HK-området, der kan byde ind på jobåbninger.

Sosu

Der er i regi af RAR-modellen i 2018-19 taget en række virkningsfulde initiativer i et bredt samarbejde mellem skoler, kommunale arbejdsgivere, faglige organisationer og jobcentre understøttet af VEU-koordinatorerne. Det betyder, at der er etableret strukturer og samarbejdsrelationer, hvor man sammen afdækker behov, planlægger og afvikler forløb med opkvalificering og praktik, sluser ny arbejdskraft ind og opgraderer de allerede ansatte. Der er således et beredskab til at løfte opgaven, og behovet for VEU-koordinatorernes medvirken aftager.

Det forventes derfor, at VEU-koordinatorerne går ind i arbejdet, når det efterspørges, men ellers lægger vægten på de øvrige brancheindsatser i 2020.

Dimittender med (lange) videregående uddannelser.

RAR har i 2019 fået lavet en analyse af, hvilken VEU-indsats, der er gået forud for et job til dimittender med lang videregående uddannelse i fag med lav beskæftigelsesgrad. Med afsæt i analysens anbefalinger er Arbejdsmarkedskontoret ved at sondere mulighederne for samarbejde med relevante aktører. Anbefalingerne går på bredere initiativer, hvor efteruddannelse kan indgå som et element. Således peger analysen på at bygge kompetencer på, hvor højtuddannede kan være med til at drive projekter inden for digitalisering, klima og bæredygtighed. Håndholdt match mellem ledige og små- og mellemstore virksomheder er også et aspekt. Arbejdsmarkedskontoret er blandt andet i dialog med erhvervshus, Jobcenter Århus og videregående uddannelsesinstitutioner om mulige indsatser.

Andre områder

Turisme. Der er aktiviteter i gang i Midtjylland, hvor fem kommuner arbejder sammen med HORESTA om at opkvalificere ledige til hotel- og restauration. Der mangler fortsat kokke og tjenere, og aktiviteterne tager sigte på at opkvalificere ledige til at træde ind i servicefunktioner og løse udvalgte opgaver. Det er muligt, at der i turisme og på andre serviceområder er behov for at øge VEU-aktiviteten. Derfor følger Arbejdsmarkedskontoret udviklingen på området med henblik på yderligere initiativer.

Den offentlige sektor. Ud over social- og sundhedsområdet, er der ikke prioriteret en VEU-indsats særligt mod den offentlige sektor. RAR følger imidlertid rekrutterings- og kompetencebehovet tæt og er løbende i dialog med arbejdsmarkedets parter. Det er et fast tema, om der er match mellem efterspørgsel og udbud på voksenefterskole. Der er særlig opmærksomhed på politiske initiativer, herunder beslutningerne om flere uddannede pædagoger i daginstitutionerne og opnormeringen af sygeplejersker i sundhedssektoren. I regi af Work in Denmark rekrutteres der for tiden sundhedsfaglige specialister som tandlæger og læger til landet. Arbejdsmarkedskontoret tager gerne en dialog med aktører, der måtte ønske det, om VEU-behov i den offentlige sektor, som RAR eventuelt kan være med til at løse.

Bilag Intet bilag til dette punkt – se evt. separate bilag om Rådets analyser for 2019 og bilag 2.3 for analyse af rekruttering.

- 2.5. Stillingsbetegnelser ift. ny positivliste for den regionale uddannelsespulje (B)

Anledning RAR skal inden 1. april 2020 udarbejde og godkende en ny positivliste med kurser, der kan få tilskud fra den regionale uddannelsespulje.

RAR skal derfor beslutte, hvilke stillingsbetegnelser der skal lægges til grund for prioritering af kurser til listen. Kurserne skal være erhvervsrettede og korte, og rette sig mod områder, hvor der er mangel og/eller inden for de næste seks måneder skønnes at være mange jobåbninger, som er relevante for ledige.

Sekretariatets indstillinger er blevet til på baggrund af den seneste arbejdsmarkedsbalance og de kriterier for prioritering, som RAR tidligere har besluttet.

Indstilling Det indstilles, at Rådet godkender følgende stillingsbetegnelser:

Erhvervsgruppe	Stilling	Balancekategori
Bygge og anlæg	Anlægsstruktør	Gode jobmuligheder
	Brolægger	Mangel
	Elektriker	Omfattende mangel
	Maskinfører	Mangel
	Murer	Mangel
	Specialarbejder, jord og beton	Mangel
	VVS-montør	Mangel
Hotel, restauration, køkken, kantine	Delikatesseassistent	Mangel
	Kok	Mangel
Industriel produktion	Elektronikarbejder	Mangel
	Fabriksarbejder	Paradoks
It og teleteknik	Programmør og systemudvikler	Omfattende mangel
Jern, metal og auto	CNC-operatør	Mangel
	Industritekniker	Mangel
	Karosserismed	Mangel
	Mekaniker	Omfattende mangel
	Svejser	Mangel
Kontor, administration, regnskab og finans	Bogholder	Gode jobmuligheder
Landbrug, skovbrug, gartneri, fiskeri og dyrepleje	Anlægsgartner	Mangel
Rengøring, ejendomsservice og renovation	Rengøringsassistent	Mangel
Salg, indkøb og markedsføring	Account manager	Mangel
	Salgskonsulent	Gode jobmuligheder
Sundhed, omsorg og personlig pleje	Social- og sundhedsassistent	Omfattende mangel
	Social- og sundhedshjælper	Mangel
Transport, post, lager- og maskinførerarbejde	Chauffør, fragt, distribution, blandet kørsel	Gode jobmuligheder
	Lager- og logistikmedarbejder	Mangel
Træ, møbel, glas og keramik	Maskinsnedker	Mangel
Vagt, sikkerhed og overvågning	Sikkerhedsmedarbejder, vagt, sikkerhed og overvågning	Mangel
	Vagt	Paradoks
Akademisk arbejde	<i>Indstilles som erhvervsgruppe</i>	

Beslutning Rådet godkendte stillingsbetegnelserne som indstillet.

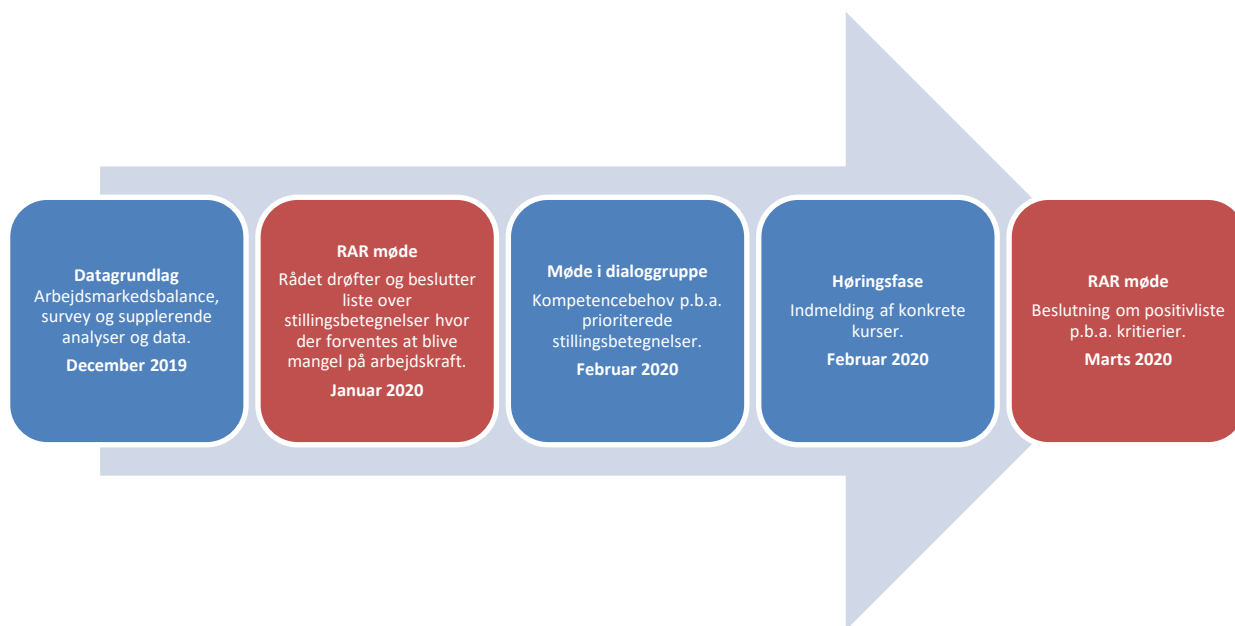
Sagsfremstilling Formålet med den regionale pulje er ikke at løse alle rekrutteringsudfordringer, men at fokusere på de udfordringer, der kan løses ved, at kort opkvalificering giver ledige nye, efterspurgte kompetencer og dermed øge muligheden for at få job. Jobcentrene får dækket 80 % af udgifterne til kurser på positivlisten. En mindre pulje blev i december 2019 ekstraordinært udmeldt, så jobcentrene nu også kan få refusion til kurser på positivlisten, der tilbydes jobparate kontanthjælpsmodtagere.

I absolutte tal er der ifølge arbejdsmarkedsbalancen og den underliggende survey flest forgæves rekrutteringer i erhvervsgrupperne Sundhed og socialvæsen (1.710) og Handel (1.710), hvilket svarer til henholdsvis 24% og 19% af de opslåede job i erhvervsgrupperne. Dernæst kommer Bygge og anlæg (1.220 / 39%) og Industri (1.120 / 21%). Den gennemsnitlige forgæves rekrutteringsrate i Østjylland er på 19%, hvilket er tæt på landsgennemsnittet på 20%.

I indstillingerne er der lagt vægt på, at RAR's nuværende og forventede fokusbrancher, kan få et tydeligt aftryk på positivlisten, hvis RAR skønner, at opkvalificering er en relevant indsats. Det betyder blandt andet at Bygge og anlæg, Industri og Social- og sundhed er repræsenteret på listen.

De foreslåede stillingsbetegnelser kommer fra kategorierne: Omfattende mangel, mangel eller paradoksproblemer. Endvidere indstiller sekretariatet, at der medtages nogle få stillingsbetegnelser i kategorien gode beskæftigelsesmuligheder.

Figuren herunder viser, hvordan processen frem til RAR's godkendelse af positivlisten i marts 2020 forløber.



4. februar mødes den regionale dialoggruppe for at drøfte kompetencebehov for de stillingsbetegnelser, som Rådet har prioriteret. Dialoggruppen består af flere aktører fra jobcentre, uddannelsesinstitutioner og a-kasser.

Efter mødet indsender jobcentre, uddannelsesinstitutioner og a-kasser forslag til konkrete kurser via en høring. Sekretariatet sammenholder forslagene med RAR's prioriteringer og kriterier og udarbejder forslag med kurser til positivlisten.

Sekretariatet indstiller listen med kurser til RAR til godkendelse på mødet i marts. Positivlisten offentliggøres på Rådets hjemmeside den 1. april 2020.

Den regionale uddannelsespulje for jobparate kontanthjælpsmodtagere

Samtlige østjyske kommuner har fået tilsagn. Puljen blev udmøntet ved en fordeling af midlerne ud fra kommunernes andel af jobparate kontanthjælpsmodtagere. Dog med et minimumsbeløb på 20.000 kr. Herefter skulle kommunerne søge om de forfordelte midler, eller om de ønskede at søge flere midler. Samlet set er der givet tilsagn på 3.806.100 kr. ud af 3.789.600 kr. som var forfordelt.

Bilag Intet bilag til dette punkt

- 2.6. Beskæftigelsesplaner 2020 – opsamling ift. ministermål (D)

Anledning Kommunalbestyrelsen vedtager hvert år senest den 31. december – med udgangspunkt i udmeldte vejledende beskæftigelsespolitiske mål (ministermål) – en beskæftigelsesplan for det kommende år. Umiddelbart efter vedtagelsen fremsendes beskæftigelsesplanen til det regionale arbejdsmarkedsråd til orientering.

Indstilling Sekretariatet indstiller, at:
A) at Rådet drøfter kommunernes prioriterede indsats for 2020 i forhold til Rådets strategi og indsats – og at input inddrages ift. Rådets møde med kommunernes beskæftigelsespolitiske udvalg den 23. marts 2020.

B) At resumeerne lægges på Rådets hjemmeside sammen med beskæftigelsesplanerne med henblik på videndeling og gensidig inspiration.

Beslutning

I forhold til mødet med de beskæftigelsespolitiske udvalgsformænd den 23. marts ville Rådet gerne understøtte kommunernes eventuelle udfordringer i forhold til minister-målene. Såfremt ønsket, giver Rådet gerne give anbefalinger til kommunerne som input til beskæftigelsesplaner for 2021.

Rådet besluttede, at resumeerne lægges på Rådets hjemmeside sammen med beskæftigelsesplanerne med henblik på videndeling og gensidig inspiration.

Sagsfremstilling

Nedenfor følger en kort opsummering med afsæt i de fremsendte resumeer af beskæftigelsesplanerne.

Ministermål 1: Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft

Planerne afspejler generelt, at samarbejdet med virksomhederne og honoreringen af deres arbejdskraftbehov prioriteres meget højt. De planlagte indsatser spænder over en bred vifte af initiativer, bl.a.:

- Samarbejde på tværs af kommunegrænserne for at sikre rette match mellem ledige og virksomheder
- Styrket og tættere dialog med virksomhederne om deres arbejdskraft- og kompetencebehov
- Opkvalificering af arbejdskraften hvor rekrutterings-/mangelproblemer
- Flere udsatte borgere i beskæftigelse

Ministermål 2: Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende

Kommunerne prioriterer generelt indsatsen for at gøre flere flygtninge og familiesammenførte selvforsørgende. Udfordringens tyngde varierer kommunerne imellem. Indsatsen er arbejdsmarkedsrettet og bredspektret og omfatter bl.a.:

- Fremskudte uddannelses- og beskæftigelsesindsatser i udsatte boligområder
- Flere skal igennem IGU-forløb
- Fokus på unge og kvinder med ikke-vestlig baggrund

Ministermål 3: Flere personer med handicap skal i beskæftigelse

Kommunerne prioriterer generelt en indsats for at få flere personer med handicap – herunder psykisk sårbare - i beskæftigelse. Indsatsen omfatter typisk:

- Styrket dialog med virksomhederne
- Fleksjob og ordinære løntimer (småjob)
- Øget kendskab til de handicapkompenserende ordninger, herunder styrkelse af medarbejdernes kendskab til disse ordninger

Særlige fokusområder i kommunerne:

Kommunerne har generelt peget på indsatsområder hvor man vurderer at være særligt udfordret og derfor investerer ekstra i initiativer. Typiske fokusområder er:

- Flere unge vælger en erhvervsuddannelse
- Jobafklaringsforløb og sygedagpenge
- Udsatte borgere
- Dimittender, herunder AC-området
- Ledige østeuropæere

Beskæftigelsesplanerne kan findes på Rådets hjemmeside: <https://rar-bm.dk/rar-oestjylland/beskaeftigelsespolitik/beskaeftigelsesplaner-i-kommunerne/>

I bilag 2.6 findes resuméer af kommunernes beskæftigelsesplaner.

Bilag Bilag 2.6: Resuméer af beskæftigelsesplaner

- 2.7. RAR/VEU analyser 2019 (B)

Anledning	<p>Rådet besluttede i foråret 2019 at iværksætte to analyser, med det formål at understøtte RAR/VEU indsatsen. Resultater og anbefalinger foreligger nu til drøftelse og beslutning i RAR. Analyserne kan offentliggøres efter, at ministeren er orienteret.</p> <ul style="list-style-type: none">• Kompetencegab og VEU-udbud inden for rådgivende salg og service (DISCUS)• VEU-indsats for ledige dimittender med videregående uddannelser (COWI)
Indstilling	<p>Sekretariatet indstiller, at Rådet:</p> <ul style="list-style-type: none">• Beslutter, at analyserne skal præsenteres som nyhed på RAR's hjemmeside. Nyheden indeholder en virksomhedscase. <p>For analysen om højtuddannede:</p> <ul style="list-style-type: none">• Drøfter, hvordan man kan mindske ledighedsperioden for østjyske dimittender med en lang videregående uddannelse gennem match, mobilitet, synliggørelse af ledige dimittenders kompetencer såvel som virksomhedernes vækstpotentiale.• Drøfter, om opkvalificeringsindsatser gennem VEU kan understøtte ledige dimittenders vej mod beskæftigelse, eksempelvis gennem positivlisten.• Drøfter, om man kan være med til at skabe vækstpotentiale for private virksomheder ved at ansatte ledige dimittender ift. større udviklingstendenser, såsom grøn omstilling og digitalisering. <p>For analysen om rådgivende salg og service:</p> <ul style="list-style-type: none">• Prioriterer rådgivende salg og service som branchenedslag for 2020 med udgangspunkt i de anbefalede initiativer.• Beslutter at nedsætte et netværk for at arbejde videre med de anbefalede initiativer. Netværksdeltagere vil være virksomheder og ekspertpersoner som er i berøring med rådgivende salg og service.
Beslutning	<p>Rådet besluttede at:</p> <ul style="list-style-type: none">- Analyserne præsenteres som nyhed på RAR's hjemmeside.- Prioriterer rådgivende salg og service som branchenedslag for 2020 med udgangspunkt i de anbefalede initiativer.- nedsætte et netværk for at arbejde videre med de anbefalede initiativer. Netværksdeltagere vil være virksomheder og ekspertpersoner som er i berøring med rådgivende salg og service.

- Endeligt fremhævede Rådet at eksisterende analyser udarbejdet af DISCUS med fordel kan inddrages i det videre arbejde.

Sagsfremstilling

Fælles for de to analyser er, at der har været en tæt involvering af eksperter fra brancheorganisationer, fagforeninger, uddannelsesinstitutioner, a-kasser, jobcentre mv. gennem kvalificering af opgaven og referencegrupper/workshops. Ligeledes indeholder samtlige analyser virksomhedsinterviews.

VEU-indsats for ledige dimittender med videregående uddannelser

Analysen er baseret på data om højtuddannedes ledighedsforløb frem mod og beskæftigelse i Østjylland. Formålet med analysen er dels at belyse potentialet for VEU-indsatser som vej i beskæftigelse for højtuddannede og dels potentialet for højtuddannet arbejdskraft til at løse rekrutteringsudfordringer. Analysen undersøger følgende perspektiver, hvor der er følgende resultater:

Hvilke processions- og universitetsuddannelser har de kandidater, som har vanskeligt ved at få job?

- Fællesnævneren for de top 15 uddannelser (mellemlange- og lange videregående uddannelser) med højest dimittendledighed er, at det primært er humanistiske, pædagogiske og samfundsfaglige uddannelser. Dertil er der en del internationale studerende, som har udfordringer med at opnå beskæftigelse efter endt uddannelse.
- Analysen indeholder en detaljeret beskrivelse af, hvor kandidater med længst dimittendledighed får job, og hvilke personlige og faglige kompetencer der bringes i spil. En stor andel af dimittender fra uddannelser, hvor det er vanskeligt at opnå beskæftigelse, finder beskæftigelse inden for undervisning og i det offentlige. Dimittenderne, som har de største udfordringer med at opnå beskæftigelse, finder ikke altid job, hvor kvalifikationskravene svarer til deres kompetencer.

For hvilke ledige dimittender er efteruddannelse relevant?

- Analysen peger på at, der er potentiale for at løse ledighedsudfordringen for ledige dimittender gennem en VEU-indsats. Ledige dimittender med videregående uddannelser kan skabe værdi i virksomheder i forhold til generelle kompetencer, såsom planlægnings- og procesoptimering og markedsføring og kommunikation. Dertil ligger der et stort potentiale for ledige dimittender i at understøtte virksomhedernes grønne omstilling, bæredygtighed og digitalisering. Det vurderes, at sammensatte forløb med opkvalificering inden for bæredygtighed eller digitalisering sammen med caseopgaver i forhold til konkrete virksomheder, kan medvirke til at imødekomme udfordringerne.
- Det varierer mellem RAR-områder, hvor mange dimittender der har modtaget en VEU-indsats inden ordinær beskæftigelse. I Nordjylland var i perioden 2013-2018 7 pct. af dimittender fra de 15 mest ledighedsudsatte uddannelser. I Østjylland var det 5 pct. og i Vestjylland var det 3 pct.

Hvad karakteriser virksomheder, som aftager dimittender, der er overrepræsenteret i ledigheden?

- Resultaterne i analyserne peger på potentialerne for, hvordan private virksomheder kan ansætte højtuddannede. Eksempelvis vurderes det, at der er potentiale for, at private virksomheder ansætter en højtuddannet når virksomheden er i vækst og har en størrelse på 20-50 medarbejdere.

- De virksomheder, som ansætter en højtuddannet, har ofte øvrige medarbejdere med en videregående uddannelse. Derfor er kulturen på arbejdspladsen afgørende.
- Dimittendernes kompetencer skal i højere grad sættes i fokus frem for uddannelses titler. De dimittender, som ofte har lange ledighedsforløb, mangler forretningsforståelse og kendskab til virksomheden og skal i højere grad selv forsøge at definere egne opgaver.

Samspil mellem aktører om højtuddannede

- I Østjylland, såvel som hele region Midtjylland og Nordjylland eksisterer, der en lang række initiativer for at få ledige højtuddannede dimittender i job.
- Koordinerede indsatser til SMV'ere mellem erhvervsråd, jobcentre og uddannelsesinstitutioner er effektive for at få ledige dimittender i beskæftigelse.

Kompetencegab og VEU-udbud inden for rådgivende salg og service

"Analyse af kompetencegab og voksen- og efteruddannelsesudbud inden for rådgivende salg og service" er baseret på virksomhedernes erfaringer med at anvende VEU til opkvalificering af deres medarbejdere. RAR's formål med analysen er at få mere dybdegående viden om efteruddannelsesbehovet hos virksomheder inden for merkantile delbrancher og jobfunktioner, samt viden om mulighederne for konkrete aktiviteter.

Derfor indeholder analysen følgende elementer:

- En kortlægning af rekrutteringsudfordringer og kompetencer inden for merkantile delbrancher og jobfunktioner.
- Identifikation af kompetencegab, og om de dækkes af det aktuelle VEU-udbud
- Anbefalinger til aktørsamarbejde med virksomheder, bl.a. via analyse af virksomheder der i dag bruger VEU
- Forslag til udvikling af kursus-praktikforløb, hvor VEU kan bidrage til at løse rekrutterings- og opkvalificeringsudfordringer.

Analysen bidrager til, at RAR's vidensgrundlag ved beslutning om nye branchenedslag for 2020.

Analysen giver anbefalinger til at igangsætte følgende initiativer med udgangspunkt i virksomhedernes behov:

- 1) Tage initiativ til at igangsætte et projekt, hvor der udvikles og afprøves et modulopbygget VEU-kursusforløb, målrettet salgsledere og butikssælgere i SMV-specialbutikker
- 2) Designe et VEU-kursus i 'Rådgivende salg' målrettet sælgere med behov for efteruddannelse
- 3) Koordinere og udbrede specialdesignet VEU-kursus i salg og service for ledere og medarbejdere med kundekontakt uden salg som kerneopgave.

Ad.1. Karriereudviklingsprogram for ledere og medarbejdere i udvalgte SMV-butikker i dels strategisk salgsledelse og dels rådgivende salg og service.

Projektet skal målrettes SMV-butikker inden for en eller flere specifikke delbrancher (for eksempel specialfødevarerbutikker som bagermestre, slagtermestre, fiske-

handlere ol.), eller mellemstore butikskæder (sko, tøj, sportsudstyr, smykker). Afklaring af hvilke typer, der har det største behov, kan eventuelt ske i dialog med brancheorganisationer.

Indholdet i karriereudviklingsprogrammet kan med fordel læne sig op ad større butikskæders uddannelses- og efteruddannelsesprogram med fokus på:

- Strategisk salgsledelse for butikslederne: Kompetencer i at opstille målsætninger for salg (SMART-mål, for eksempel for salg pr. måned eller salg af specifikke produkter), kommunikation af for eksempel målsætninger og værdier til de ansatte, og særlige moduler med butiksudvikling, virksomhedsplan/ forretningsplan, økonomi, samarbejde osv. som kan vælges til og fra.
- Grundlæggende salg for butikssælgere: kompetencer i kommunikation med kunderne og relationsarbejde, salgspsykologi og arbejde med personprofiler og kundebehov og med mulighed for at bygge oven på med digitale kompetencer og ledelseskompeterencer for nøglemedarbejdere. Træning af de ansattes salgskompetencer kobles med butikslederens målsætning og med ønskede værdier og image med afsæt i butikkernes egen historie.

Ad. 2. En modulopbygget VEU-grunduddannelse i 'Rådgivende salg' på linje med 'Ledelse'

Det anbefales at afsøge muligheden for at oprette et modulopbygget uddannelsesprogram i 'Rådgivende salg', hvor salgskonsulenter kan tage hele eller dele af forløbet i forhold til deres "mangler".

- Erfarne sælgere som typisk har erfaring med kørende salg fra forskellige brancher, som kender til salgspsykologi og kundekontakt, kan deltage i moduler om forretningsforståelse, projektstyring, CRM og økonomi, hvis de mangler kompetencer.
- Sælgere med stor viden om erhvervsøkonomi, logistik og strategi – for eksempel fra en højere uddannelse – som eventuelt har mangler ift. grundlæggende salgspsykologi, relations- og netværksdannelse og lignende, kan deltage i moduler.
- Sælgere som har en fagfaglig baggrund – for eksempel hentet fra produktionen – som har stor viden om produktet og produktionen gennem egen arbejds erfaring i virksomheden, men som mangler grundlæggende salgskompetencer, herunder salgspsykologi og netværks- og relationsdannelse, kan deltage i relevante moduler.

Det anbefales desuden at sammensætte uddannelsesprogrammet med størst mulig fleksibilitet til virksomhederne for at kunne dække de uddannelsesniveauer, som virksomhederne efterspørger.

Ad. 3. Kompetencer i salg og service for ledere og medarbejdere med kundekontakt uden salg som kerneopgave

Skræddersyet kompetenceforløb – for eksempel 1 dag på arbejdspladsen og 2 dage på uddannelsesstedet - for ledere og ansatte på SMV-virksomheder, hvor et eller flere af følgende elementer indgår:

Rådgivning og salg: Hvordan aflæses kundens behov og rådgives ift. produkter - kræver viden om personprofiler/ persontyper (Garuda- eller Discprofiler). Træning i at foretage grundlæggende salg (Salgstrappen) og i at følge op på indledende samtale/interesse for et produkt med henblik på at rådgive og lukke salget.

- Kommunikation og konflikthåndtering: Hvordan præsenterer man faglige argumenter så brugere/kunder kan forstå og acceptere det? At kunne forstå egen adfærd og virksomhedskulturen man repræsenterer, og kunne kommunikere det over for kunden.
- Salgsstruktur, herunder vigtigheden i god service: Sammenhængen mellem vækst og salg/service. Forskel på kanvas- og relationssalg. Hvordan følges op med service efter et salg?

Det er vigtigt, at det ikke markedsføres som et standardkursus, men som et specialdesignet forløb for den enkelte virksomhed, hvor deltagerne får målrettet i forhold til deres mangler.

Bilag: Bilag 1: Analyse om VEU-indsats for ledige dimittender med videregående uddannelser
Bilag 2: Analyse af kompetencegab og VEU-udbud inden for rådgivende salg og service i RAR Vestjylland

- 2.8. Status på VEU-indsats og mangelinitativer

Anledning Vedrørende VEU-indsatser og mangelinitativer har det ikke været muligt at udarbejde den sædvanlige oversigt. Sekretariatet arbejder på ny model for videndeling.

Indstilling Sekretariatet indstiller, at Rådet tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Rådet tog orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling Sekretariatet overvejer en ny og opdateret model for præsentation af oversigter til Rådsmøderne. Den nye model indeholder en ny og systematisk metode til at indsamle viden om initiativer på. Sekretariatet forelægger modellen for Formandskabet den 2. marts til godkendelse.

Bilag Intet bilag til dette punkt.

3. Et rummeligt arbejdsmarked – behov for alle der kan

- 3.1. Handicap og beskæftigelse – Rådets involvering ift. Jobugen (D)

Anledning Som en del af SATS-puljeaftalen for 2019 er det besluttet, at der skal afholdes en Jobuge i årene 2019-2021. Job-ugen skal bidrage til, at flere personer med handicap får en fod inden for på arbejdsmarkedet, og at flere virksomheder præsenteres for mulighederne for at ansætte personer med handicap.

I 2019 blev der i regi af Job-ugen gennemført en række minikonferencer i hele landet, som var forankret i de Regionale Arbejdsmarkedsråd. Herudover blev der iværksat en phoner-kampagne målrettet virksomhederne. Der samles i indeværende sagsfremstilling op på disse tiltag, desuden orienteres Rådet om satspuljeinitiativet "Et

mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap”, som netop er blevet evalueret.

Indstilling

Sekretariatet indstiller, at RAR Østjylland:

- Drøfter minikonferencen den 2. december - hvad fungerede godt, og hvad kan forbedres i forhold til eventuelt lignende arrangement i fremtiden?
- Tilkendegiver, om RAR Østjylland vil inddrages i Job-Ugen for 2020
- Tager evalueringen af ”Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap” til efterretning

Beslutning

Rådet bakkede op om inddragelse af RAR Østjylland i forbindelse med planlægning af Job-ugen 2020. Sekretariatet arbejder videre med koordinering mellem AMK'erne og inddrager senere DH-repræsentanterne fra Rådet.

Sagsfremstilling**Minikonference på Grundfos**

I Nord-, Øst-, og Vestjylland besluttede de regionale arbejdsmarkedsråd, at samarbejde om at afholde en minikonference i regi af Job-Ugen. Minikonferencen blev afholdt den 2. december 2019 på Grundfos i Bjerringbro.

På minikonferencen var der oplæg fra Grundfos og virksomheden Creative Company. De to virksomheder holdt inspirationsoplæg, om hvordan de har arbejdet med at inkludere medarbejdere med handicap på virksomhederne. Efterfølgende fortalte Cabi samt Specialfunktionen Job & Handicap om, hvordan man som virksomhed, konkret kan arbejde med rekruttering af medarbejdere med handicap og hvilke handicapkompenserende ordninger, der er mulighed for at gøre brug af. Afslutningsvis holdt Viborg Kommunes borgmester Ulrik Wilbek et oplæg med fokus på, hvordan Viborg Kommune arbejder med, at flere borgere med handicap får fodfæste på arbejdsmarkedet samt hvilke potentialer, han ser for at få flere personer med handicap i job.

Ved arrangementet var der ca. 80 deltagere, desværre var der kun en håndfuld virksomheder repræsenteret. Herudover kom deltagerne primært fra de kommunale jobcentre, handicaporganisationerne og De Regionale Arbejdsmarkedsråd. Det viste sig vanskeligt, trods anvendelse af flere forskellige kommunikationskanaler, at få virksomhederne til at deltage. Dette skal dog også ses i lyset af den relativt korte tidshorisont.

Foruden oplæg var der opsat caféstande i gangarealet uden for konferencelokalet. Her var DH, Specialfunktionen Job & Handicap, VEU samt Jobcenter Viborg repræsenteret. Der var stor spørgelyst ved de forskellige stande, som kunne besøges i pausen under arrangementet.

Det eksterne bureau, der var tilknyttet Jobugen, har udsendt spørgeskemaevaluering til deltagerne ved arrangementet. Der foreligger dog endnu ikke et resultat heraf. I forbindelse med arrangementet blev der bragt et indslag på TV Midt-Vest, der kan tilgås via nedenstående link.

<https://www.tvmidtvest.dk/artikel/danskere-med-handicap-staar-i-hoejere-grad-uden-job>

Phoner-kampagne

Et andet initiativ i Job-ugen, var en Phoner-kampagne, som blev gennemført af Specialfunktionen Job & Handicap. Kampagnen var et tilbud til jobcentrene og en mulighed for at sætte ekstra fokus på indsatsen i forhold til at skabe jobåbninger for personer med handicap. Kampagnen indebar, at et phoner-bureau har kontaktet virksomheder i de deltagende kommuner og booket møde i ugerne 49, 50 og 51 mellem virksomheden og lokale jobcentermedarbejdere med henblik på, at parterne kan drøfte mulighederne for ansættelse af personer med handicap i virksomheden. I Midt- og Nordjylland deltog 17 kommuner i kampagnen (heraf 6 i Østjylland). På Landsplan blev der booket i alt 606 møder med virksomheder, heraf blev de 249 besøg booket i Midt- og Nordjylland. Specialfunktionen Job & Handicap er i gang med at evaluere tiltaget.

Evaluerings af "Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap"

RAR er tidligere blevet orienteret om Satspuljeprojektet "Et mere Rummeligt Arbejdsmarked for borgere med handicap". På landsplan har otte kommuner deltaget i første fase af projektet, som blev gennemført i perioden fra december 2017 til marts 2019. Kommunerne er Fredericia, Høje-Taastrup, Jammerbugt, Kerteminde/Nyborg, Kolding, Roskilde og Aarhus kommuner. Projektet var målrettet nyledige personer med et handicap.

Evalueringen viser overordnet set, at indsatsmodellen med systematisk screening, en personlig jobformidler og en virksomhedsrettet indsats synes at virke og bidrager til øget arbejdsmarkedstilknytning for mennesker med handicap. Af evalueringen fremgår det, at de deltagende kommuner har:

- Screenet mere end 4000 borgere og oplevet værdi af en øget opmærksomhed på borgere med funktionsnedsættelser
- Oplevet styrket faglighed i forhold til at arbejde beskæftigelsesrettet med borgere med funktionsnedsættelser, herunder via et øget kendskab til funktionsnedsættelser og handicapkompenserende ordninger
- Arbejdet indgående med jobformidlerrollen og øget samtaleintensiteten for de implicerede borgere
- Arbejdet målrettet med borgers CV og konkrete jobmuligheder set i forhold til match mellem kompetencer og funktionsnedsættelse samt mulighed for kompensation på arbejdspladsen
- Gennemført håndholdte virksomhedsrettede forløb, hvor afsættet - udover en tydelighed omkring kandidatens funktionsnedsættelse - har været kandidatens kompetencer i forhold til virksomhedens behov for arbejdskraft.

Evalueringen kan tilgås via nedenstående link

<https://star.dk/om-styrelsen/nyt/nyheder/2019/12/satspuljeprojekt-giver-ny-viden-om-beskaeftigelsesindsatsen-for-personer-med-handicap/>

Bilag: Intet bilag til dette punkt

4. Gensidig orientering

- 5.1. Formandskabet (O)

Anledning Formandskabet har lejlighed til at orientere Rådet om relevante emner. Der er på Rådsmøderne mulighed for kort mundligt med eller uden bilag at orientere om nyheder og relevante emner.

Indstilling	Det indstilles at Rådet tager orienteringen til efterretning.
Beslutning	Rådet tog orienteringen til efterretning.
Sagsfremstilling	Formandskabet orienterer mundtligt om relevante emner
Bilag	Intet bilag til dette punkt

- 5.2. Sagsudvalget (0)

Anledning	Kommunerne underretter løbende Rådet om anvendelsen af virksomhedspraktik og nytteindsats samt ansættelse med løntilskud – de såkaldte KLV-lister. Herudover varetages i Rådets sagsbehandling i forhold til arbejds- og opholdstilladelse til tredjelands statsborgere, arbejdsfordelinger, arbejdssteder til samfundstjeneste, dispensationer fra rimelighedskrav og varslinger af større afskedigelser. Opgaven med løbende sagsbehandling foregår i samspil mellem Rådets Sagsudvalg og sekretariatet. Udvalget behandler sager på Rådets vegne via elektroniske høringer og på møder. Udvalget rapporterer løbende videre til Rådet.
Indstilling	Sekretariatet indstiller, at Rådet tager orienteringen til efterretning.
Beslutning	Intet nyt. Sagsudvalget har møde igen den 5. februar og fællesmøde med Formandskabet den 2. marts.
Sagsfremstilling	Rådets Sagsudvalg har ikke holdt møde siden seneste Rådsmøde. Rådet holder sit næste møde den 5. februar 2020.
Bilag	Ingen bilag til punktet.

- 5.3. Tilforordnede (0)

Anledning	De tilforordnede i RAR Østjylland har lejlighed til at give en orientering om aktuelle emner fra deres bagland.
Indstilling	Sekretariatet indstiller, at orienteringen tages til efterretning.
Beslutning	Orientering givet.
Sagsfremstilling	De tilforordnede fra det tidligere VEU område samt fra professionshøjskoler, erhvervsakademier og universiteter har lejlighed til at orientere.
Bilag	Ingen bilag til dette punkt.

- 5.4. Arbejdsmarkedskontoret (0)

Anledning	Arbejdsmarkedskontoret orienterer om relevante emner.
Indstilling	Sekretariatet indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning	Rådet tog orienteringen til efterretning. Sekretariatet orienterer yderligere om den nationale virksomhedsservice på et kommende Rådsmøde grundet tidspres.
Sagsfremstilling	<p>Arbejdsmarkedskontoret, der udgør sekretariat for RAR Østjylland, har under dette punkt lejlighed til at give korte meddelelser og orienteringer fra beskæftigelses-systemet m.v.</p> <p>Arbejdsmarkedskontoret orienterer om status på den nationale virksomhedsservice.</p> <p>På Rådets videndelingsside lægges der løbende analyser, rapporter m.m.: https://rar-bm.dk/rar-oestjylland/arbejdsmarkedet/noegletal-og-reformstatus/videndeling-rar-oestjylland/</p>
Bilag	Ingen bilag til punktet.

- 5.5. Kommunikation fra RAR (D)

Anledning	Rådet har et fast punkt om kommunikation.
Indstilling	<p>Sekretariatet indstiller, at Rådet:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Tager orienteringen om kommunikation siden sidst til efterretning2. Drøfter emner til pressemeddelelser og næstekommende nyhedsbrev der udkommer i forbindelse med Rådsseminaret den 23. marts.
Beslutning	Rådet foreslog at næste nyhedsbrev ligeledes kan indeholde en virksomhedscase.
Sagsfremstilling	<p>Kommunikation siden sidst:</p> <ul style="list-style-type: none">• Pressemeddelelse vedr. ledighedstal den 8. januar 2020• Udkast til nyhedsbrev for RAR Østjylland medbringes på mødet.
Bilag	<p>Pressemeddelelser m.m. siden sidst kan ses på Rådets hjemmeside: https://rar-bm.dk/rar-oestjylland/nyheder/pressemeddelelser/</p>

- 5.6. Eventuelt (0)

Vedrørende handlingsplanen som understøtter brancheindsatser i samarbejde med uddannelsesinstitutionerne om VEU-indsats i 2020, besluttede Formanden at, handlingsplanen eftersendes til Rådet, der gives mulighed for at kommentere og godkende handlingsplanen.

Formanden foreslog at forlænge Rådsmøderne en halv til en hel time. Formandskabet undersøger i samarbejde med sekretariatet videre på mulighederne herfor.

På mødet deltog:

Agnetha Nielsen (DA Horesta)

Finn D. Pedersen (DA Dansk Byggeri)

Jakob Beck Wätjen (DA Horesta)
Jesper Buus (DA)
Ann B. Poulsen (DA)
Joan Brøgger (FH 3F)
Hans A. Sørensen (FH 3F)
Klaus Juul Poulsen (FH Dansk Metal)
Jesper Thorup (FH HK)
Trine Quist (FH DS)
Anna Maria Pålsson (AC FAOD)
Keld Hvalsø (KL Aarhus Kommune)
Else Søjmark (KL Norddjurs Kommune)
Kristian Würtz (KL Aarhus Kommune)
Søren Erik Pedersen (KL Skanderborg Kommune)
Lone Dybdal
Rune Kristensen (FH)
Ann Poulsen (DA)
Christian Budde (KL)
Vibeke Jensen (Aarhus Kommune)
Anette Schmidt Lauersen (SOSU Østjylland)
Annette E. Lauridsen (Aarhus Tech)
Birgitte Riise Bjærge (Erhvervsakademi Dania)

Fra sekretariatet:

Anders Stryhn
Henrik Christensen
Kristoffer Andersson