



- Herning
- Holstebro
- Ikast-Brande
- Lemvig
- Ringkøbing-Skjern
- Skive
- Struer

Referat for

møde i RAR Vestjylland

23. januar 2020 - kl. 13.00-16.00
på Scandic Regina, Herning



 **Styrelsen for Arbejdsmarked
og Rekruttering**



- Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord

Dagsordenspunkter:

| | |
|--|----|
| Temadrøftelse | 3 |
| - Status på RAR/VEU indsatsen med fokus på SOSU og regionale succeskriterier (D/B+oplæg) | 3 |
| 1. RAR's interne forhold | 4 |
| - 1.1. Referater (O) | 4 |
| - 1.2. Godkendelse af dagsorden (B) | 5 |
| - 1.3. Årshjul 2020 – Seminar, møde med beskæftigelsespolitiske udvalg og emner til 2020 (O) | 5 |
| - 1.4. Opfølgning på RAR aktiviteter (O) | 7 |
| - 1.5. Kommunikation fra RAR – status og et kig frem (D) | 8 |
| 2. Tilstrækkelig, tilgængelig og kvalificeret arbejdskraft | 9 |
| - 2.1. Siden sidst | 9 |
| - 2.2. Stillingsbetegnelser til ny positivliste pr. april 2020 (B) | 9 |
| - 2.3. Branchenedslag 2020 og status på branchenedslag 2019 (B) | 12 |
| - 2.4. RAR/VEU analyser 2019 (B) | 15 |
| - 2.5. Jobcentrenes brug af virksomhedsrettede aktiveringsindsatser (D/B) | 20 |
| - 2.6. Praktikpladser – brugen af skolepraktik (D/B) | 21 |
| - 2.7. Kommunernes beskæftigelsesplaner 2020 (D) | 22 |
| 3. Et mangfoldigt vestjysk arbejdsmarked | 23 |
| - 3.1 Siden sidst | 23 |
| - 3.2 Opfølgning på jobugen Jobugen om handicap og beskæftigelse (D) | 23 |
| 4. Værdiskabende samarbejde | 25 |
| - 4.1 Siden sidst | 25 |
| - 4.2. Status på handlingsplan med VEU-institutionerne (B) | 26 |
| 5. Viden og Videndeling | 26 |
| - 5.1. Siden sidst | 26 |
| - 5.2. Situationen på arbejdsmarkedet (O) | 26 |
| - 5.3. Ledig østeuropæisk arbejdskraft (D) | 27 |
| 6. Gensidig orientering | 27 |
| - 6.1. Formandskabet (O) | 27 |
| - 6.2. Sagsudvalget (O) | 27 |
| - 6.3. Tilforordnede (O) | 28 |
| - 6.4. Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord (O) | 28 |
| - 6.5. Eventuelt (O) | 28 |

For at øge overskueligheden, vil der fremover i indholdsfortegnelsen og i overskriften til hvert punkt fremgå en markering af, hvorvidt punktet er til beslutning (B), drøftelse (D) eller orientering (O). Der er ligeledes lavet en markering på de sager, hvor der er oplæg: (oplæg).

Temadrøftelse
 - **Status på RAR/VEU indsatsen med fokus på SOSU og regionale succeskriterier (D/B+oplæg)**

Anledning Samspil om adgangen til kvalificeret og kompetent arbejdskraft gennem efteruddannelse er et centralt mål for RAR Vestjylland. Rådet har i 2019 haft branchefokus på SOSU, bygge og anlæg og industri. Der gives en status på indsatsen i 2019 med fokus opnåede resultater og fælles drøftelse af Rådets fremadrettet indsats i 2020.

Indstilling Sekretariatet indstiller, at Rådet drøfter følgende spørgsmål:

- 1) Hvordan kan Rådet udbygge de gode erfaringer fra brancheindsatserne og understøtte samspillet om behov for kvalificeret arbejdskraft?
- 2) Med udgangspunkt i de regionale succeskriterier, hvordan kan Rådet understøtte indsatsen i 2020, sådan at målene opnås og dermed styrke VEU-indsatsen?

Beslutning Sekretariatet samler og forelægger Formandskabet de væsentligste pointer fra drøftelse til det kommende Formandskabsmøde d. 27. februar. Dertil besluttede Rådet at arbejde videre med succeskriterierne og RAR/VEU indsatsen på næstkommende Rådsmøde. Dertil besluttede Rådet at de erfaringer skal fortsætte med de nye branchenedslag i 2020.

Sagsfremstilling **Status på RAR/VEU opgaven og afledte aktiviteter fra SOSU workshopen**
 SOSU workshop 1.0 og workshop 2.0 har medført et tættere samarbejde mellem beskæftigelsesforvaltninger og ældreforvaltninger i de vestjyske kommuner. Kommunerne har særligt fokus på rekruttering, uddannelse af unge og kompetenceudvikling af nuværende medarbejdere. Temaer som VEU-koordinatorerne også har sat på dagsordenen på workshoppene. Samarbejdet går eksempelvis på en fælles strategi mellem social- og sundhedsskolen i Herning og ældrecheferne i de seks kommuner som tilhører skolen, flere voksenlærlinge, tættere kommunikation mellem forvaltningsområderne om særlige indsatser m.m.
 Der påtænkes at tage initiativ til flere aktiviteter på tværs af kommunerne. Fokus er systematisk rekruttering af ledige ind i branchen og kompetente medarbejdere. Arbejdet med SOSU-området kan styrkes yderligere med Rådets fortsatte opbakning til VEU-koordinatorernes indsats på området blandt andet ved, at Rådets fortsætter sit arbejde med at udbrede de gode historier til inspiration for andre kommuner og regioner.

Foruden VEU-koordinatorerne, vil Dorthe Jepsen, Ældrechef i Ikast-Brande Kommune give oplæg om samspillet og behovet for kvalificeret arbejdskraft inden for SOSU-området.

Regionale succeskriterier

Rådet har fastsat tre regionale succeskriterier, som supplerer de nationale succeskriterier for Rådets VEU-indsats. På Rådsmødet i september besluttede Rådet at arbejde videre med målepunkter, der konkretiserer succeskriterierne. Som en del af temadrøftelsen om RAR/VEU arbejdet, kvalificeres de tre regionale succeskriteriers målbare indikatorer i relation til, hvordan VEU-indsatsen kan styrkes.

| Forslag til RAR succeskriterie | Overordnet indikator | Målbar indikator | Datakilde(r) |
|--------------------------------|----------------------|------------------|--------------|
|--------------------------------|----------------------|------------------|--------------|

| | | | |
|---|---|--|---|
| 1) RAR's VEU indsats har fokus på hele arbejdsstyrken, såvel ledige som beskæftigede | Mindst 50% af de aktiviteter (kurser og deltagere), VEU-kordinatorerne igangsætter eller er involveret i, har både beskæftigede og ledige som slutmålgruppe | Antal deltagere inden for et branchenedslag fordelt på ledige og beskæftigede. Målgruppe for kurser, der indgår i branchenedslag. | Data fra aktivitets-registrerings-system |
| 2) RAR's VEU-indsats styrker matchet mellem udbud og efterspørgsel på VEU | Inden for RAR's branchenedslag fører VEU-indsatsen til øget voksen- og efteruddannelses-aktivitet | Der er højere AMU-aktivitet på kurser inden for de af RAR udpegede brancher sammenlignet med året før | Data fra Undervisningsministeriets datavarehus (under udvikling) Der måles på deltagere i AMU bosiddende i RAR-området |
| 3) RAR ønsker at skabe synlighed om RAR-modellen og VEU-indsatsen inden for de udpegede brancher | RAR skaber opmærksomhed om RAR-modellen ved at formidle resultater og viden om koordinering af VEU | RAR udsender årligt 4 nyhedsbreve med VEU-indhold til abonnenter/ relevante målgrupper | udsendte nyhedsbreve årligt i perioden for RAR-modellen |

Temadrøftelsen opdeles i tre sektioner:

- 1) Temadrøftelsen indledes med et kort introoplæg fra VEU-koordinationerne om SOSU-indsatsen i 2019, hvorefter Dorthe Jepsen giver oplæg. Dernæst vil der drøftelse og spørgsmål.
- 2) Introoplæg om indsatsen i industri og bygge & anlæg fra VEU-kordinatorerne, herefter gruppedrøftelse.
- 3) Plenum opsamling.

Bilag Ingen bilag til punktet.

| |
|---------------------------------|
| 1. RAR's interne forhold |
| - 1.1. Referater (O) |

Anledning Referater fra seneste Råds- og Formandskabsmøder lægges frem til orientering.

Indstilling Sekretariatet indstiller, at referatet tages til efterretning.

Beslutning Rådet tog referatet til efterretning.

Sagsfremstilling Formandskabet holdt møde d. 11. december 2019. Referat af Rådets møde d. 26. november 2019 blev godkendt. Jævnfør forretningsordenen godkendes referater i forlængelse af hvert punkt på dagsordenen, således at referatet som helhed er godkendt, når mødet afsluttes. Rådsreferatet er offentliggjort umiddelbart efter mødet på Rådets hjemmeside: <https://rar-bm.dk/rar-vestjylland/om-rar-vestjylland/moeder/>

Bilag 1.1.1. Referat fra Formandskabsmøde d. 11. december 2019

- 1.2. Godkendelse af dagsorden (B)

| | |
|-------------------------|---|
| Anledning | Rådet godkender dagsorden for mødet. Det er Formandskabet, der fastlægger dagsorden til Rådets møder. |
| Indstilling | Sekretariatet indstiller, at dagsordenen godkendes. |
| Beslutning | Rådet godkendte dagsorden. |
| Sagsfremstilling | <p>Dagsordenen er udarbejdet af sekretariatet på baggrund af Formandskabets beslutninger på mødet d. 11. december samt Rådets beslutninger på mødet d. 26. november.</p> <p>Rådsmødet indledes med en samlet temadrøftelse, der varer frem til omkring klokken 14.00. Derefter gennemgår Rådet dagsordenen for Rådsmødet. Der vil være frokost fra kl. 12.30. På Rådsmødet deltager den sædvanlige mødekreds.</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>Nyt medlem i Rådet</p> <p>På Rådsmødet deltager den sædvanlige mødekreds bortset fra en udskiftning i repræsentantskabet for Region Midtjylland. Morten Flæng indtræder som medlem i RAR Vestjylland, da Ole Jepsen fritages som medlem.</p> |
| Bilag | Ingen bilag til punktet. |

- 1.3. Årshjul 2020 – Seminar, møde med beskæftigelsespolitiske udvalg og emner til 2020 (O)

| | |
|--------------------|--|
| Anledning | Der er blevet aftalt datoer for en række arrangementer i foråret. Der er fastlagt temaer for Rådsseminaret i marts, aftalt dialogmøder mellem Formandskabet og kommunale udvalg og Rådets årlige møde med de beskæftigelsespolitiske udvalg er fastlagt af Formandskabet. |
| Indstilling | Formandskabet indstiller, at Rådet: <ul style="list-style-type: none">- Tager de planlagte arrangementer samt årshjul til efterretning. |
| Beslutning | <p>Rådet tog årshjul og kommende arrangementer til efterretning.</p> <p><u>Rådsseminar:</u> Formanden gav en orientering om de foreløbige tanker med strategiseminar d. 19. marts, herunder oplæg fra erhvervsforsker Reimar Ivang om digital forestillingskraft. Formandskabet vil sammen med Sekretariatet arbejde videre med planlægningen af strategiseminar.</p> <p><u>Individuelle dialogmøder med kommunale beskæftigelsesudvalg:</u> Rådet vil til Formandskabets dialogmøder med kommunale beskæftigelsesudvalg dagsordensfastsætte LAB-loven, benchmark, investeringsstrategier og anvendelse af virksomhedsrettet og opkvalificeringsindsatser.</p> |

Minister/BER møde d. 7. februar: Rådet drøftede hvilke spørgsmål der skal stilles til ministeren på mødet; udenlandsk arbejdskraft ift. fastholdelse og opkvalificering, virksomhedernes engagement i opkvalificeringsindsatsen, omstillingsfondene, digitalisering og kompetencebehov for faglært arbejdskraft. Sekretariatet udarbejder i sammen med Formandskabet et notat som baggrund for mødet d. 7. februar. Rådet overvejer hvordan a-kasserne på lige fod med jobcentre kan indgå som samarbejdspartner.

Sagsfremstilling

Rådsseminar d. 19. marts kl. 10.00-18.00

På baggrund af inputs fra sidste Rådsmøde d. 22. november 2019, har Formandskabet fastlagt temaer til seminaret d. 19. marts 2020:

- 1) Udvikling i vestjyske rekrutteringsudfordringer: Afsæt i drøftelse om rekrutteringsudfordringer med henblik på indsatser og samarbejde om kompetencebehov samt eftervidereuddannelse.
- 2) Perspektiver fra digitaliseringstrends: Hvordan ser situationen ud og fremtiden ift. digitale kompetencer? Oplæg fra erhvervsforsker Reimar Ivang.

Formandskabet planlægger det fulde program for Rådsseminaret på næstkommende Formandskabsmøde d. 27. februar.

Fællesmøde med kommunale udvalgsformænd

På formandskabsmødet d. 11. december 2019 blev det besluttet, at det årlige møde med de beskæftigelsespolitiske udvalg afholdes d. 20. maj kl. 14.00-16.00 på Scandic Regina i Herning. Formandskabet vil sammen med sekretariatet arbejde videre med planlægningen. Forud for mødet med de kommunale udvalgsformænd stilles skarpt på konkrete mål med mødet. Kvalificering af beskæftigelsesplaner for 2021 er ét mål. Der til kommer fokus på de emner, som udvalgene og RAR har udpeget som fælles interessefelt.

Individuelle dialogmøder med kommunale beskæftigelsesudvalg

Formandskabet afholder dialogmøder med samtlige formænd for de vestjyske beskæftigelsesudvalg i februar/marts. Formålet vil være at skabe tættere dialog om de beskæftigelsespolitiske udfordringer, herunder virksomhedernes adgang til tilstrækkelig og kvalificeret arbejdet, og at borgere på kanten får fodfæste på arbejdsmarkedet.

De 8 RAR Formandskaber mødes én gang årligt med ministeren og BER

Konferencen afholdes d. 7. februar 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. Modellen er blevet justeret, så der bliver ét minut til at stille et spørgsmål til ministeren og mere drøftelsestid. Forud for mødet fremsender de enkelte RAR et skriftligt baggrundsnotat og spørgsmål, som ministeren kan forholde sig til. Ministeren har opkvalificering som et centralt omdrejningspunkt, og derfor vil temaet 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 Vestjylland er på mødet repræsenteret ved Formandskabet. Sekretariatet giver en status og orienterer om disposition for baggrundsnotat til Rådsmødet.

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 d. 19. marts 2020 m.v.:

- **Prioritering af analysemidler 2020:** RAR Vestjylland forventes igen i 2020 at få mulighed for at igangsætte analyser.
- **Godkendelse af positivliste fra 1. april 2020.**
- **"Flere skal med" – erfaringer fra 1 og nye muligheder i 'Flere skal med 2':** Udsat på grund af evaluering af Flere skal med 1 ikke er offentliggjort. Flere vestjyske kommuner med i Flere skal med 2: Herning, Holstebro, Struer & Ringkøbing-Skjern
- **Ændringer i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og nyt ift. samarbejde med SIRI som følge af finanslov for 2020.**
- **Status på task-force opgaven og benchmarking:** Opfølgning på AMKs samarbejde med vestjyske kommuner der i risiko for skærpet tilsyn.

Bilag Bilag 1.3.1 Årshjul 2020

- 1.4. Opfølgning på RAR aktiviteter (O)

Anledning Som et fast punkt på dagsordenen følger Rådet op på aktiviteter afholdt siden sidste Rådsmøde samt ser på den kommende periode for Rådet.

Indstilling Sekretariatet indstiller, at Rådet tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Rådet tog orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling **Opsamling på Rådets seneste temadrøftelse**
Rådsmødet d. 26. november indledtes med temadrøftelse om Lov om aktiv beskæftigelsesindsats og investeringsstrategier. Sekretariatet har samlet inputs fra gruppe- og plenumdrøftelser. Til dialogmøderne mellem Formandskabet og kommunale udvalgsformænd, vil kommunernes investeringsstrategier blive tematiseret. Opsamling på temadrøftelse fremgår af bilag 1.4.1.

Kompetencer til tiden – sådan møder vi virksomhederne

"Kompetencer til tiden" i Midtjylland blev afholdt d. 3. december i Horsens. Målgruppen var konsulenter fra uddannelse, beskæftigelse og erhverv med virksomhedskontakt. Ca. 170 personer var tilmeldt. Læs reportage, se plancher og mere på Rådets hjemmeside:

<https://www.rar-bm.dk/rar-vestjylland/om-rar-vestjylland/arrangementer/kompetencer-til-tiden-saadan-moeder-vi-virksomhederne-rar-vestjylland-og-rar-oestjylland/>

Evaluering af konferencen: I forlængelse af konferencen blev der udsendt et elektronisk evalueringsskema til deltagerne, som 63 har besvaret. Resultatet af besvarelsene er som følger:

- 80% mener, at de i høj grad eller i nogen grad har fået ny viden/nye redskaber
- 80-90 % mener, at de to virksomhedsoplæg samt Reimer Ivangs oplæg i høj grad eller i nogen grad gav inspiration til det daglige arbejde

- 56% mener, at Peter Plougmanns oplæg i høj grad eller i nogen grad gav inspiration
- 90% er i høj grad eller i nogen grad tilfreds med konferencen som helhed

Nye kontakter og grund til at overveje:

- at ca. 60% kun i mindre grad eller slet ikke mener, de har fået nye kontakter på konferencen
- at et par af svarene i de frie kommentarer går på, at der blev fokuseret for ensidigt på ufaglært/faglært og AMU

Der var mange roser for rammerne på Bygholm Park – dog enkelte med torne. Arbejdsgruppen, der har været med til at planlægge konferencen er blevet orienteret om resultaterne fra evalueringen og har haft mulighed for at bidrage med kommentarer. Det var desværre ikke muligt at mødes efter konferencen. Evalueringsrapporten kan rekvireres hos Arbejdsmarkedskontoret. Evalueringresultaterne vil blive inddraget i tilrettelæggelsen af kommende konferencer. Konferencen og dens temaer er ligeledes blevet drøftet i det udvidede sekretariat under RAR's Koordinationsforum, hvor det har givet inspiration til handlingsplanen med skolerne, som behandles andet sted i dagsordenen.

Flere mennesker med handicap i job

RAR Vestjylland, Østjylland og Nordjylland holdt fyraftensarrangement d. 2. december på Grundfos. Læs reportage, se program og mere på Rådets hjemmeside:

<https://www.rar-bm.dk/rar-vestjylland/om-rar-vestjylland/arrangementer/rar-konference-2-december-paa-grundfos-ny-medarbejder-eller-kollega-handicap-er-ingen-barriere-rar-vestjylland/>

Bilag Bilag 1.4.1. Opsamling på temadrøftelse d. 26. november 2019

- 1.5. Kommunikation fra RAR – status og et kig frem (D)

| | |
|-------------------------|---|
| Anledning | Rådet har et fast punkt om kommunikation. |
| Indstilling | Sekretariatet indstiller, at Rådet: 1) Tager orienteringen om kommunikation siden sidst til efterretning. 2) Drøfter emner til pressemeddelelser, nyhedsbreve og nyhedsmagasiner i den kommende tid samt tager udkast til nyhedsmagasin til efterretning. |
| Beslutning | Rådet tog orienteringen til efterretning. Rådet besluttede at næstkommende nyhedsbrev skal indeholde nyhed om Rådets møder med kommunale udvalg i foråret. Derudover skal nyhedsbrevet indeholde virksomhedscases. |
| Sagsfremstilling | Kommunikation siden sidst: <ul style="list-style-type: none">• Pressemeddelelse – "Nyt om vestjysk ledighed og beskæftigelse" d. 8. januar 2020• Pressemeddelelse – "Rapport fra Kompetencer til tiden – sådan møder vi virksomhederne" d. 3. december 2019• Nyhedsmagasin – "Nyt fra RAR Vestjylland" d. 29. november 2019• Pressemeddelelse – "Kompetencer til tiden – sådan møder vi virksomhederne" d. 28. november 2019 |

Pressemeddelelser m.m. siden sidst kan ses på Rådets hjemmeside: <https://rar-bm.dk/rar-vestjylland/nyheder/pressemeddelelser/>

Bilag Udkast til Rådets nyhedsbrev fremlægges på mødet.

2. Tilstrækkelig, tilgængelig og kvalificeret arbejdskraft

- 2.1. Siden sidst

Siden sidste Rådsmøde d. 22. november 2019:

- Rådets tre analyser til understøttelse af VEU-indsatsen er nu færdiggjort.
- Ny arbejdsmarkedsbalance gældende 1. halvår 2020

- 2.2. Stillingsbetegnelser til ny positivliste pr. april 2020 (B)

Anledning Rådet skal inden 1. april 2020 udarbejde og godkende en ny positivliste for den regionale uddannelsespulje. Rådet 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 på arbejdskraft og/eller inden for de næste 6 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 Rådet tidligere har besluttet.

Indstilling Sekretariatet indstiller, at Rådet godkender nedenstående stillingsbetegnelser:

| Erhvervsgruppe | Stillingsbetegnelse | Balancekategori |
|--|---|-------------------|
| Akademisk arbejde | akademisk medarbejder | mangel |
| Bygge og anlæg | elektriker | omfattende mangel |
| | specialarbejder, jord og beton | mangel |
| | vvs-montør | mangel |
| Design, formgivning og grafisk arbejde | mediografiker | mangel |
| Hotel, restauration, køkken, kantine | kok | mangel |
| It og teleteknik | programmør og systemudvikler | omfattende mangel |
| Jern, metal og auto | entreprenørmaskinemekaniker | mangel |
| | landbrugsmaskinemekaniker | mangel |
| | mekaniker | omfattende mangel |
| | svejser | mangel |
| Kontor, administration, regnskab og finans | bogholder | mangel |
| | skolesekretær | mangel |
| Landbrug, skovbrug, gartneri, fiskeri og dyrepleje | anlægsgartner(gravner) | mangel |
| Rengøring, ejendomsservice og renonation | pedelmedhjælper | mangel |
| Salg, indkøb og markedsføring | indkøber | mangel |
| Sundhed, omsorg og personlig pleje | social- og sundhedsassistent | omfattende mangel |
| | social- og sundhedshjælper | mangel |
| Transport, post, lager- og maskinførerarbejde | chauffør, fragt, distribution, blandet kørsel | mangel |
| | taxichauffør | mangel |

Supplerende stillingsbetegnelser, der ikke er i mangel, men indstilles som følge af RAR's brancheindsatser:

| Erhvervsgruppe | Stillingsbetegnelse | Balancekategori |
|---|-------------------------------|-----------------|
| Bygge og anlæg | brølægger | Gode_besk |
| | maskinfører | Gode_besk |
| | specialarbejder, murer | Gode_besk |
| | gulvlægger | Gode_besk |
| Hotel, restauration, køkken, kantine | tjener | Gode_besk |
| Jern, metal og auto | industritekniker | Gode_besk |
| | smed | Gode_besk |
| Kontor, administration, regnskab og finans | skattefunktionær | Gode_besk |
| | kontorassistent | Gode_besk |
| Pædagogisk, socialt og kirkeligt arbejde | pædagog | Gode_besk |
| Salg, indkøb og markedsføring | salgskonsulent | Gode_besk |
| Transport, post, lager- og maskinførerarbejde | lager- og logistikmedarbejder | Gode_besk |
| Træ, møbel, glas og keramik | maskinsnedker | Gode_besk |
| Rengøring, ejendomsservice og renovation | rengøringsassistent | Gode_job |

Beslutning

Rådet godkendte stillingsbetegnelserne som indstillet. Rådet drøftede hvordan positivlisten kan anvendes for akademisk arbejdskraft i forhold til opkvalificering og kompetencebehov. Dertil hvordan Rådet kan spille sammen med RAR Østjylland om akademikere.

Derudover drøftede Rådet, hvordan man kan undersøge substitutionsmuligheder i forhold til rekruttering, og hvordan opkvalificering kan benyttes for at skabe det rette kompetencematch. Rådet besluttede, at dette tematiseres på strategiseminar.

Sagsfremstilling

Formålet med den regionale uddannelsespulje 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. Samtlige vestjyske 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 1.477.800 kr. og dermed lidt mere end de 1.467.000 kr. som var forfordelt.

I indstillingerne er der lagt vægt på, at Rådets nuværende og forventede brancheslag kan få et tydeligt aftryk på positivlisten, hvis Rådet skønner, at opkvalificering er en relevant indsats. Derfor er Rådets nuværende brancheområder 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*, som ligger inden for fag og brancher, Rådet har udpeget til en VEU-indsats, eller som Rådet overvejer at udpege til en særlig indsats.

Det foreslås således, at Rådet prioriterer to stillingsbetegnelser inden for salg, "salgskonsulent" og "indkøber". Der er aktuelt og historisk udfordringer med at rekruttere til stillingsbetegnelsen. I analysen om kompetencebehov i salgsfunktioner, som Rådet også behandler på mødet, indstilles salg i flere jobfunktioner til VEU-indsats.

Stillingsbetegnelsen "maskinsnedker" er aktuel, da både Nord- og Vestjylland i 2020 arbejder med stillingsbetegnelsen i to konkrete projekter omkring ufaglært til faglært.

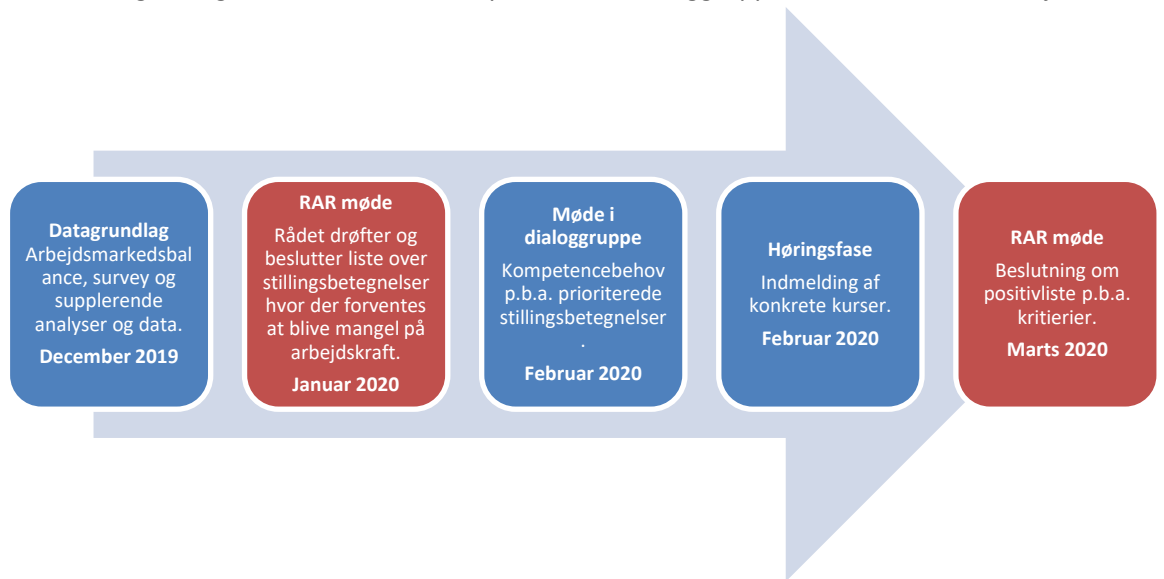
Stillingsbetegnelserne "smed" og "industritekniker" er i Vestjylland store stillingsbetegnelser, som der fortsat vil være fokus på via industri som branchenedslag.

Det foreslås, at Rådet prioriterer "rengøringsassistent", som en del af en mulighed kommende indsats på turismeområdet. Turisme er et voksende område i Vestjylland og opmærksomheden på bæredygtig turisme vil gøre Danmark som rejsemål mere attraktiv. Derfor vil der blive behov for kvalificeret arbejdskraft til rengøringsområdet. Det samme gælder stillingsbetegnelsen "tjener".

Stillingsbetegnelsen 'akademisk medarbejder' dækker bredt, men Rådet har fortsat fokus på at få alle dimittender med videregående uddannelse hurtigt i job. Opkvalificering, f.eks. med kurser i forretningsforståelse og projektledelse, kan være et af redskaberne, som regel i sammenhæng med praktik i virksomheder.

Figuren herunder viser, hvordan processen frem til Rådets godkendelse af positivlisten i marts 2020 forløber:

31. januar mødes den regionale dialoggruppe for at drøfte kompetencebehov for de stillingsbetegnelser, som Rådet har prioriteret. Dialoggruppen består af aktører fra job-



centre, 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.

Bilag

Bilag 2.2.1. RAR's kriterier for udpegning af stillingsbetegnelser og kurser til positivliste

- **2.3. Branchenedslag 2020 og status på branchenedslag 2019 (B)**

| | |
|-------------------------|--|
| Anledning | Rådet har tidligere besluttet at der hvert år i januar tages stilling til hvilke brancher/fagområder, der skal udpeges til VEU-indsats i 2020. Afsættet er brancher med rekrutteringsudfordringer, udækket efterspørgsel på kompetencer og udfordringer med at matche udbud og efterspørgsel efter VEU. |
| Indstilling | <p>Det indstilles, at følgende brancher prioriteres til VEU-indsats i 2020:</p> <ul style="list-style-type: none">- Bygge og anlæg- Industri- Salg- SOSU (fortsætter og udfases i 2020) <p>Endvidere indstilles det, Rådet:</p> <ul style="list-style-type: none">- Overvåger og vurderer, om der er behov for at øge VEU-aktiviteten inden for turisme og på andre serviceområder, hvor der er rekrutteringsudfordringer- Søger samarbejde om en bredere indsats for at få dimittender med videregående uddannelser hurtigere i job baseret på anbefalinger i RAR-analysen om VEU-indsats for ledige dimittender. VEU kan indgå i indsatsen. |
| Beslutning | Rådet vedtog brancherne som indstillet. Rådet bemærkede yderligere at der skal være fokus på det fremtidig potentiale på turismeområdet. |
| Sagsfremstilling | <p><u>Bygge- og anlæg</u></p> <p>Der er vedvarende om end stagnerende udfordringer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft, navnlig faglærte. Det drejer det sig især om elektrikere, vvs-montører og maskinførere. Branchen har været genstand for VEU-indsats i 2019 med spredte projekter, bl.a. på vvs-området, så jorden nu er gødet for at få sat mere i gang. Det vurderes, at der navnlig på entreprenørområdet er motivation for at løfte kompetenceniveauet hos medarbejderne. I omstillingsfondene 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:</p> <ul style="list-style-type: none">- 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. <p><u>Industri</u></p> <p>Industrien er en stor og sammensat branche, som i Vestjylland har relativt færre rekrutteringsproblemer end i hele landet. I absolutte tal er der dog næsten 300 forgæves rekrutteringer set over det sidste halve år. De er fortsat koncentreret om mangel på faglærte mekanikere, smede, industriteknikere og svejsere 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 er i samarbejde med Træindustriens Kompetencefond i gang med at kontakte virksomheder i træindustrien med henblik på at opkvalificere kortuddannede i branchen.</p> |

VEU-kordinatorerne 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
- træindustri
- 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. Branchen har det næsthøjeste antal forgæves rekrutteringer, 370, set over det sidste halve år. Der er rekrutteringsudfordringer for butiksassistenten, kundeservicemedarbejdere, salgskonsulenter og marketingsmedarbejdere. Salgskonsulenter har gode beskæftigelsesmuligheder, men har tidligere været et mangelområde.

Rådet 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 typiske udfordringer kan afhjælpes eller løses ved at opkvalificere medarbejdere eller ledige, der kan tilføre virksomheden nye kompetencer. Det drejer sig om 1) presset af internethandel, 2) strategisk udvikling, 3) behov for fastholdelse 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.

For at løfte et nyt VEU-indsatsområde, er erfaringen at der skal 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 kursus-aktiviteter, hvor VEU-kordinatorerne 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 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

Rådet har i 2019 fået udarbejdet 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 Sekretariatet ved at sondere mulighederne for samarbejde med relevante aktører. Særligt for Vestjylland drejer det sig fortsat om at tiltrække og fastholde højtuddannet arbejdskraft. Der er anbefalinger, som a) drejer sig om at samarbejde på tværs og øge mobiliteten for kandidater, der uddannes i Østjylland og b) retter sig mod egne ledige dimittender uddannet i Vestjylland. Blandt andet peges der her på at bygge praktik ind i uddannelserne. Anbefalingerne går på bredere initiativer, hvor efteruddannelse kan indgå som et element. For eksempel foreslås det at bygge kompetencer på, hvor højtuddannede kan være med til at drive projekter inden for digitalisering, klima og bæredygtighed. Sekretariatet er blandt andet i dialog med erhvervshus, Jobcenter Århus og videregående uddannelsesinstitutioner om mulige indsatser.

Andre områder

Turisme. Der mangler fortsat kokke og tjenere til hotel- og restauration, og det er muligt, at der i turisme og på andre serviceområder er behov for at øge VEU-aktiviteten. Derfor følger Sekretariatet udviklingen på området.

Den offentlige sektor. Der er en del forgæves rekrutteringer i branchen, som tidligere har været omfattet af VEU-indsats for at imødekomme behov for rekruttering til nye statslige arbejdspladser. Der er et stærkt og formelt samarbejde mellem arbejdsgivere i de statslige styrelser og jobcentre, faglige organisationer og VEU-koordinatorer. I styregruppen, der blev etableret i 2018, er AMK Midt-Nord jævnligt i kontakt med de statslige arbejdsgivere. Styregruppen sikrer, at der løbende gennemføres opkvalificerings- og rekrutteringsaktiviteter til at dække behovet. Opkvalificeringen af ledige støttes blandt andet af RAR's regionale uddannelsespulje via positivlisten.

I den øvrige offentlige sektor følger RAR rekrutterings- og kompetencebehovet tæt og er løbende i dialog med arbejdsmarkedets parter. 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

Ingen bilag til punktet. Se særskilte bilag om Rådets analyser for 2019.

- 2.4. RAR/VEU analyser 2019 (B)

Anledning

Rådet besluttede i foråret 2019 at iværksætte tre analyser med det formål at understøtte RAR/VEU indsatsen. Resultater og anbefalinger foreligger nu til drøftelse og beslutning i RAR. Analyserne er fortrolige og offentliggøres, efter at ministeren er orienteret. Rådets tre analyser er:

- VEU-indsats for ledige dimittender med videregående uddannelser (COWI)
- Virksomheder der bruger voksen- og efteruddannelse (DISCUS)
- Kompetencegab og VEU-udbud inden for rådgivende salg og service i RAR Vestjylland (DISCUS)

Indstilling

Sekretariatet indstiller, at Rådet:

- Beslutter, at analyserne skal præsenteres som nyhed på RAR's hjemmeside. Nyheden indeholder en virksomhedscase.

For analysen om højtuddannede:

- Drøfter, mulighederne for at mindske ledighedsperioden for vestjyske dimittender med en videregående uddannelse gennem match, mobilitet og 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 så som grøn omstilling og digitalisering.

For analysen om virksomheder der bruger VEU:

- Inviterer andre relevante aktører til at samarbejde om at omsætte den viden, der er bragt frem i analysen. Eksempelvis 1-2 temadage eller workshop for konsulenter fra beskæftigelses-, uddannelses-, og erhvervsfremmeområdet, der arbejder med at sikre kvalificeret arbejdskraft til vestjyske virksomheder.
- Udarbejder en let tilgængelig oversigt over de centrale indikatorer for voksen- og efteruddannelse, samt en oversigt over de 4 typiske beslutningsprocesser. Sekretariatet trækker materialet ind som værktøj i VEU-indsatsens branchenedslag. Desuden stilles det til rådighed på RAR's hjemmeside.
- Søger et samarbejde med relevante aktører om at formidle brug af digitale platforme, så virksomheder – navnlig smv'erne – får lettere ved at bruge og udnytte dem.

For analysen om rådgivende salg og service:

- 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

- Rådet godkendte indstillingerne.
- Rådet besluttede, at nyhederne om analyserne skal præsenteres med fokus på resultater og anvendelse på en simpel og let forståelig måde.

- Dertil drøftede Rådet, hvordan analyserne skal anvendes i praksis, herunder hvad det betyder for LAB og A-kasseforsøget.
- Rådet besluttede, at analysernes resultater løbende skal inddrages i Rådets dagsordener og drøftelser.
- Endeligt besluttede Rådet, at sekretariatet løbende inddrager de eksterne samarbejdspartnere, som har været med til at udarbejde analyserne med henblik på udvikling af nye indsatser.

Sagsfremstilling

Fælles for analyserne 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 Vestjylland. Formålet med analysen er dels at belyse potentialet for VEU-indsatser som vej i beskæftigelse for højtuddannede og dels hvorvidt højtuddannet arbejdskraft kan løse rekrutteringsudfordringer. Analysen undersøger følgende perspektiver, hvor der er følgende resultater:

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

- Fællesnævneren for de mellemlange- og lange videregående uddannelser med højest dimittendledighed er, at det primært er humanistiske, pædagogiske og samfunds-faglige 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 størst udfordringer med at opnå beskæftigelse, finder ikke altid job, hvor kvalifikationskravene svarer til deres kompetencer.

For hvilke ledige dimittender er efteruddannelse relevant?

- 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 så som 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.
- I Vestjylland var der i perioden 2013-2018 3 pct. af dimittender fra de 5 mest ledighedsudsatte uddannelser, som modtog en VEU-indsats inden ordinær beskæftigelse.

Karakteristika for virksomheder, som aftager dimittender, der er overrepræsenteret i ledigheden

- Der er størst 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 i forvejen. 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 region Midtjylland eksisterer der en lang række initiativer får at få ledige højtuddannede dimittender i job, blandt andet Akademikerkampagnen og Advisory Board.
- Koordinerede indsatser til SMV'ere mellem erhvervsråd, jobcentre og uddannelsesinstitutioner er effektive for at få ledige dimittender i beskæftigelse.

Virksomheder der bruger voksen- og efteruddannelse

Analysen er baseret på at indsamle og systematisere viden, der allerede ligger hos virksomhederne og de konsulenter, der servicere dem. Formålet med analysen har været at bidrage til, at offentlige aktører bedst muligt understøtter virksomheder i at træffe gode beslutninger om at sikre sig kvalificeret arbejdskraft på kort og langt sigt. Analysen skal bidrage til at kvalificere virksomhedsservice herunder at henvendelserne til virksomhederne er af høj kvalitet og velkoordinerede blandt aktørerne. Analysen fokuserer på brancherne bygge- og anlæg og industri. Analysen giver anbefalinger og inspiration til, hvordan:

- konsulenter inden for beskæftigelses-, erhvervsfremme- og uddannelsesområdet yderligere kan fokusere og kvalificere deres dialog med virksomhederne, så de mest effektivt understøtter virksomhederne i at træffe beslutninger om, hvordan de sikrer sig tilgængelig, kvalificeret arbejdskraft
- Rådet selv eller i samarbejde med andre kan sprede erfaringer og sætte initiativer i gang, der understøtter virksomhedernes brug af voksen- og efteruddannelse.

Rapporten indeholder dels anbefalinger til konsulenter, dels anbefalinger til RAR.

Anbefalinger til konsulenter

Analysen afdækker 5 hovedindikatorer, som konsulenterne bør være opmærksomme på, fordi der er tegn på, at VEU kan være en relevant og værdiskabende løsning i den situation, virksomheden står i. Analysen peger desuden på 4 former for intern beslutningsproces, som er koblet til indikatorerne, og som konsulenterne bør kende for at kunne indgå i en meningsfuld og målrettet dialog med virksomheden om VEU. Anbefalingerne vil kunne omsættes i eksempelvis temadage eller workshops for konsulentgruppen, hvor de modeller, der er udviklet i analysen, diskuteres, prøves af på cases og udbygges.

Anbefalinger til RAR

I analysen ligger der 4 anbefalinger til RAR til mulige indsatser. Der peges på at:

- Understøtte kompetenceudvikling af konsulenter og andre nøglemedarbejdere. Omdrejningspunktet er at kunne opbygge personlige relationer til virksomheden (keyac-

count funktion), at kunne forstå og byde ind i et perspektiv på at udvikle virksomhedens forretning, at kunne bringe rekruttering og uddannelse i spil. Det er kompetencer, der allerede er distribueret i konsulentkredsen, men på forskellige niveauer. Det må initiativer fra RAR forholde sig til. Derfor er det oplagt at søge et samarbejde med andre erhvervs- og beskæftigelsespolitiske aktører om dette.

- Udvikle metoder til at identificere virksomheder, hvor VEU kan være en del af løsningen i en forretningsmæssig kontekst. De modeller (5 centrale indikatorer og matrice for beslutningsprocesser), der er genereret i analysen, kan testes i konsulentgruppen, eksempelvis på temadage eller i workshops, hvor de prøves af i praksis og videreudvikles.
- Give virksomhederne bedre overblik over voksen- og efteruddannelsesmuligheder. Der peges på et samarbejde om at introducere virksomhederne til nye og til eksisterende digitale platforme som voksendannelse.dk, efteruddannelse.dk, uddannelsesguiden.dk, virksomhedsguiden.dk med videre. Det kræver først og fremmest, at konsulenterne kender til og er fortrolige med disse platforme, og at de digitale muligheder bliver meningsfuldt koblet til den formidling og sparring, der foregår mellem virksomhed og aktør.
- Udvikle et fælles servicekoncept for voksen- og efteruddannelsesudbydere. Anbefalingen kan ikke umiddelbart løftes af RAR, men RAR kan opfordre uddannelsesinstitutionerne til, eksempelvis via Koordinationsforum, at lette adgang og bureaukrati omkring voksen- og efteruddannelse. RAR er opmærksom på, at der allerede i regi af Kompetencepartner Midt-Vest pågår et sådant arbejde. Der kan dog være behov for at tænke alle efteruddannelsesniveauer ind.

Kompetencegab og VEU-udbud inden for rådgivende salg og service

Analysen 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 Rådets 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 (eksempelvis specialfødevarebutikker som bagermestre, slagtermestre, fiskehandlere og lignende), eller mellemstore butikskæder (sko, tøj, sportsudstyr, smykker). Afklaring af hvilke typer, der har det største behov, kan eventuelt ske i dialog med brancheforeninger. 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, fx for salg pr. måned eller salg af specifikke produkter), kommunikation af fx 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 ovenpå med digitale kompetencer og ledelseskompetencer for nøglemedarbejdere. Træning af de ansattes salgskompetencer kobles med butikslederens målsætning og med ønskede værdier og image med afsæt i butikernes 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 ift. 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 i forhold til 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 - eksempelvis 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 i forhold til produkter - kræver viden om personprofiler/person typer. 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 specialdesig-net forløb for den enkelte virksomhed, hvor deltagerne får målrettet i forhold til deres mangler.

Bilag Bilag leveres særskilt fra de samlede bilag.

- 2.5. Jobcentrenes brug af virksomhedsrettede aktiveringsindsatser (D/B)

Anledning Med udgangspunkt i KLV-listerne har Sagsudvalget de seneste måneder afdækket og drøftet jobcentrenes brug af virksomhedsrettede aktiveringsindsatser. Sagsudvalget bad i forlængelse heraf Formandskabet om, at en drøftelse blev løftet op på et Rådsmøde. En beslutning der blev godkendt af Formandskabet.

Indstilling Sekretariat indstiller, at Rådet:

- Tager orienteringen til efterretning.
- Beslutter, at Sagsudvalget, med baggrund i notatet, drøfter mulige handlingsforlag på deres kommende møde. Eventuelle handlingsforslag vil blive forelagt Rådet, på Rådsmødet d. 19. marts 2020.
- Beslutter, at der følges op på jobcentrenes brug af virksomhedspraktik om et år, når ændringerne i LAB-lovens kapitel 11 er blevet implementeret.

Beslutning Rådet godkendte indstillingerne. Rådet besluttede yderligere, at pointerne fra notatet kan anvendes til Formandskabets dialogmøder med beskæftigelsesudvalgene. Det primære mål skal være beskæftigelsessigte ved aktivering. Rådet besluttede at sekretariatet afsøger mulighederne for at afdække afgangsraterne for brugen af virksomhedspraktik sammenlignet med øvrig aktivering. Derudover drøftede Rådet, hvordan data-mulighederne yderligere kan understøtte dialogen i Rådet.

Dertil bemærkede Rådet, at det må følges, hvordan ændringerne i LAB-lovens kapitel 11 får betydning for den kommunale beskæftigelsesindsats.

Sagsfremstilling Virksomhedsrettede aktiveringsindsatser er en del af en række aktiveringsindsatser, der kan igangsættes, når ledige borgere skal hjælpes tættere på arbejdsmarkedet. De kvartalvise oversigter over virksomhedspraktik, løntilskud og nytteindsats (KLV-listerne) giver et indblik i volumen men ikke et indblik i formålet med indsatsen og en eventuelt overgang til beskæftigelse. Derfor har Sagsudvalget på en anden måde ønsket at få belyst:

- Hvor er de aktiverede henne 3, 6, 9 og 12 måneder efter af have været i en virksomhedspraktik? Og har det ændret sig de sidste 3 år?
- Er der sammenhæng mellem den branche en borger har været i virksomhedspraktik, og efterfølgende fået beskæftigelse i?

Spørgsmål, der er forsøgt besvaret i bilaget, med henblik på at drøfte:

- Om de virksomhedsrettede aktiveringsindsatser, som kommunerne anvender, er de bedste i forhold til at få borgere i beskæftigelse?
- Hvorvidt og hvordan redskaberne kan målrettes for at øge afgangens til beskæftigelse?
- Hvorvidt der inden for nogle brancher sker en fortrængning af ordinær arbejdskraft?

Den 1. januar 2020 blev der implementeret en række ændringer i LAB-lovens kaptitel 11, angående virksomhedspraktik. Det gælder eksempelvis en ensretning af varighedsbegrænsninger for virksomhedspraktik samt et klarere jobsigte med virksomhedspraktik, hvor formålsbestemmelserne er blevet skærpet. For de ledige er de tre formålsbestemmelser: Opnåelse af løntimer, træning af jobrelaterede kompetencer samt afklaring af jobmål. Disse vil fremgå af VITAS, og for hvert praktikforløb skal der tages stilling til formålet eller formålene. For borgere på sygedagpenge, jobafklaring og uddannelseshjælp vil der forekomme enkelte nuancer i formålsbestemmelserne. I forhold til dagordenspunktet omkring jobcentrenes brug af virksomhedspraktik er det oplagt for Rådet at tage stilling, om der ønskes en status på implementering af reglerne, og hvorvidt det f.eks. afspejles i en udvikling i data.

Bilag

Bilag 2.5.1. Udvikling i afgangsrater for virksomhedspraktik

- 2.6. Praktikpladser – brugen af skolepraktik (D/B)

| | |
|-------------------------|--|
| Anledning | Som opfølgning på Rådets drøftelse d. 10. september 2019 om skolepraktik, præsenteres et notat, der følger op på udviklingen i skolepraktik og uddannelsesaftaler. |
| Indstilling | Sekretariat indstiller, at Rådet: <ul style="list-style-type: none">- Drøfter, om der er behov for yderligere viden eller oplæg for at klarlægge, hvad der kendetegner et godt uddannelsesforløb, og hvordan Rådet eventuelt kan understøtte dette. |
| Beslutning | Rådet besluttede, at notatet skal drøftes i Koordinationsforum. Dertil bemærkede Rådet at der sker forskydninger i de forskellige uddannelsesaftaler og dermed ønskede Rådet at få belyst om stigningerne i de korte aftaler, har haft betydning for frafaldet på erhvervsuddannelserne. |
| Sagsfremstilling | På Rådsmødet d. 10. september 2019 behandlede Rådet et dataudtræk, der viste de vestjyske erhvervsuddannelsers anvendelse af skolepraktik fra juli 2018 – juni 2019. Dataudtrækket gav overblik over omfanget af skolepraktik på erhvervsuddannelserne, og hvor der var et mismatch mellem efterspørgsel på arbejdskraft og elever i skolepraktik. Rådet besluttede at undersøge udviklingen i anvendelsen af skolepraktik, også set i forhold til de andre uddannelsesaftaler samt årsager hertil. Sekretariatet har undersøgt udviklingen og igennem dialog med en repræsentant fra en vestjysk erhvervsskole fået kvalificeret mulige årsagssammenhænge. De væsentligste opmærksomhedspunkter i notatet i forhold til skolepraktik er: <ul style="list-style-type: none">• For perioden 2014-2018 er der samlet set sket et fald på 100 elever, der var i skolepraktik, mens de var i gang med en erhvervsuddannelse i Vestjylland. Som årsager hertil nævnes EUD-reformens ændrede adgangs- og overgangskrav, højkonjunktur og skærpet visitation. |

- Der kan ses små forskelle i uddannelsesinstitutionernes antal af elever på de forskellige uddannelsesaftaler og skolepraktik, hvis den samme uddannelse sammenlignes på tværs af geografi.
- Skolepraktik har næstefter ordinære aftaler den mest ligelig fordeling af mænd og kvinder.

Rådet ønskede at få oplyst, hvor langt det gennemsnitlige skolepraktikforløb er, samt hvor mange der gennemfører deres uddannelse udelukkende med skolepraktik. Disse tal kan ikke trækkes på RAR-områder, men i årsstatistikken for praktikpladsområdet (2018) er der tal for hele landet.

- I perioden 2013-2017 har den gennemsnitlige længde af skolepraktik varieret mellem 7,4 og 8,6 måneder. I de seneste tal fra 2017 var det gennemsnitlige skolepraktikophold på 7,8 måneder.
- I 2018 var der 887 elever, der gennemførte hele hovedforløbet i skolepraktik (3,5 %). 4.571 elever gennemførte i en kombination af en aftale og skolepraktik (18,1 %), og 19.819 elever gennemførte uden brugen af skolepraktik (78,4 %).

Årsstatistikken kan læses her: <https://www.uvm.dk/publikationer/2019/191024-aarsstatistik-praktikpladsområdet-2018>

Bilag Bilag 2.6.1. Brug af skolepraktik – Vestjylland

- **2.7. Kommunernes beskæftigelsesplaner 2020 (D)**

| | |
|-------------------------|--|
| Anledning | Kommunalbestyrelsen skal hvert år senest d. 31. december have vedtaget en beskæftigelsesplan for det kommende års beskæftigelsesindsats. Beskæftigelsesplanen indsendes umiddelbart efter vedtagelsen til RAR til orientering. |
| Indstilling | Sekretariat indstiller, at Rådet drøfter kommunernes prioriterede indsats for 2020 i forhold til Rådets strategi. |
| Beslutning | Rådet besluttede at inddrage beskæftigelsesplanerne i dialogmøderne med kommunerne. |
| Sagsfremstilling | Nedenfor følger en kort opsummering med afsæt i de fremsendte resumeer af beskæftigelsesplanerne. |

Overordnet fokus i de vestjyske kommuners beskæftigelsesplaner for 2020 er, at flere borgere skal i job eller uddannelse i stedet for at være på offentlig forsørgelse. Herunder har flere kommuner specifikt opmærksomhed på unge og sygedagpengemodtagere.

Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft (minister mål 1): Det overordnede fokus på at færre borgeren er på offentlig forsørgelse tænkes i sammenhæng med sikring af, at virksomhederne kan få den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft. Generelt er der i Vestjylland opmærksomhed på Vestalliancen og LKS som et fælles aktiv i virksomhedsindsatsen, herunder også opkvalificering af arbejdsstyrken. Der er fokus på samarbejdet mellem beskæftigelses-, erhvervs- og uddannelsesområdet og flere har opmærksomhed på at styrke det opsøgende arbejde i virksomhederne.

Flere flygtning og familiesammenførte skal være selvforsørgende (ministermål 2): Generelt fokus på virksomhedsrettet indsats og IGU. Nogle med særlig opmærksomhed på det gode match, som tager udgangspunkt i virksomhedernes behov for arbejdskraft. Nogle kommuner har særligt fokus på udfordring i forhold til at flere kvinder bliver selvforsørgende.

Flere personer med handicap skal i beskæftigelse (ministermål 3): Flere kommuner har fokus på at øge kendskabet til handicapkompenserende ordninger blandt borgere og virksomheder. Generelt er der fokus på, at flere fleksjobvisiterede kommer i job med de rette skånehensyn og støtte i forhold til såvel kognitive som fysiske udfordringer.

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

Bilag 2.7.1. Resumeer af beskæftigelsesplaner

3. Et mangfoldigt vestjysk arbejdsmarked

- **3.1 Siden sidst**

Siden sidste Rådsmøde d. 22. november 2019:

- Job og handicap konference d. 2. december 2019 på Grundfos i Bjerringbro.

- **3.2 Opfølgning på jobugen Jobugen om handicap og beskæftigelse (D)**

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

I 2019 blev der i regi af Jobugen 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 Sekretariat indstiller, at Rådet:

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

Beslutning Rådet var tilfredse med indholdet og udbyttet af handicapkonferencen og kvitterede for kampagnen og jobskabelsen efterfølgende. Rådet drøftede mulighederne for at øge deltagelsen fra virksomhederne. Derfor drøftede Rådet mulighederne for i højere grad at få virksomheder til at deltage i lignende arrangementer. Rådet tilkendegav, at RAR Vestjylland inddrages i Job-ugen 2020. Sekretariatet arbejder videre med koordinering mellem AMK'erne og inddrager senere DH-repræsentanterne fra Rådet. Dertil besluttede Rådet at der skal fokus på at formidle de gode historier.

Sagsfremstilling **Minikonference på Grundfos**

Rådene Nord-, Øst- og Vestjylland besluttede at samarbejde om at afholde en minikonference i regi af Job-Ugen. Minikonferencen blev afholdt d. 2. december 2019 på Grundfos i Bjerringbro. Reportage fra dagen kan ses på Rådets hjemmeside:

<https://www.rar-bm.dk/rar-vestjylland/om-rar-vestjylland/arrangementer/rar-konference-2-december-paa-grundfos-ny-medarbejder-eller-kollega-handicap-er-ingen-barriere-rar-vestjylland/>

På minikonferencen var der oplæg fra Grundfos og virksomheden Creative Company. De to virksomheder holdt inspirationsoplæg om arbejdet med at inkludere medarbejdere med handicap på virksomhederne. Efterfølgende fortalte Cabi samt Specialfunktionen Job & Handicap om, hvordan virksomheder konkret kan arbejde med rekruttering af medarbejdere med handicap og hvilke handicapkompenserende ordninger, der kan gøres 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 tidshorizont.

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

Det er endnu ikke besluttet fra centralt hold, hvorledes Jobugen skal gennemføres i 2020.

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. Et phoner-bureau har kontaktet virksomheder i de deltagende kommuner og booket møde i uge 49-51 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 3 i Vestjylland). På landsplan blev der booket i alt 606 møder med virksomheder, heraf blev de 249 besøg booket i Midt- og Nordjylland. Specialfunktionen for job og handicap har lavet en opsamling på phoner-kampagnen, som kørte som en del af jobugen. Data til opsamlingen kommer fra data fra phoner-bureauet og fra en spørgeskemaundersøgelse til jobcentrene. Generelt viser opsamlingen fra phoner-kampagnen:

- Rigtigt mange virksomheder deltog (606 var en del flere end de planlagte 350).

- Blandt de virksomheder, som ikke ønskede besøg, var man overvejende interesseret, men kunne ikke i kampagneperioden
- Jobcentrene er godt tilfredse med phoner-kampagnen (70 procent vurderede, at de i nogen eller høj grad har fået et fremtidigt samarbejde omkring handicapområdet op at stå med virksomhederne efter kampagnen).
- Kampagne har allerede resulteret i efterfølgende ansættelser for 24 borgere med et handicap. Flest er ansat i fleksjobstillinger.

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

Rådet er tidligere blevet orienteret om Satspuljeprojektet "Et mere Rummeligt Arbejdsmarked for borgere med handicap".

På landsplan har 8 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 arbejdsmarkedstilknudning 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 her:

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

Bilag

Ingen bilag til punktet.

4. Værdiskabende samarbejde

- 4.1 Siden sidst

Siden sidste Rådsmøde d. 22. november 2019:

- Der er afholdt konferencen "Kompetencer til tiden – sådan møder vi virksomhederne" d. 3. december i Horsens
- Sekretariatet har afholdt møder med de vestjyske uddannelsesinstitutioner i det udvidede sekretariat angående udarbejdelsen af en handlingsplan for samarbejdsaftalen.

- **4.2. Status på handlingsplan med VEU-institutionerne (B)**

| | |
|-------------------------|---|
| Anledning | Med udgangspunkt i samarbejdsaftalen med uddannelsesinstitutionerne, har der været møde i det udvidede sekretariat d. 7. januar med henblik på udarbejdelse af handlingsplan. |
| Indstilling | Sekretariatet indstiller, at Rådet drøfter og godkender udkast til handlingsplan. |
| Beslutning | Rådet besluttede, at sagsfremstilling samt handlingsplan, som blev udleveret på mødet, behandles via elektrisk høring. |
| Sagsfremstilling | Efter mødet har der været høring blandt uddannelsesinstitutionerne, som forventes afsluttet fredag d. 17 januar 2020. |
| Bilag | Sekretariatet forventer at udlevere første udkast til handlingsplan på Rådsmødet. |

5. Viden og Videndeling

- **5.1. Siden sidst**

Siden sidste Rådsmøde d. 22. november 2019:

- Ny rekrutteringssurvey gældende fra juli til december 2019.
- Arbejdsmarkedsbalance 1. halvår 2020 offentliggjort.

- **5.2. Situationen på arbejdsmarkedet (O)**

| | |
|-------------------------|--|
| Anledning | Sekretariatet orienterer om udvikling på arbejdsmarkedet særligt for Vestjylland. |
| Indstilling | Rådet vurderer, om orienteringen giver anledning til yderligere initiativer. |
| Beslutning | Rådet tog orienteringen til efterretning. |
| Sagsfremstilling | <p>Ny rekrutteringssurvey – fald i antallet af forgæves rekrutteringer</p> <p>STARs kvartalsvise rekrutteringssurvey er nu blevet opdateret med tal på forgæves rekrutteringer i perioden juli til december 2019. Antallet af forgæves rekrutteringer i Vestjylland er faldet fra 3.170 (målt fra april til september 2019) til 2.700 (målt fra juli til december 2019). Brancherne med den højeste forgæves rekrutteringsrate i Vestjylland er transport (58 pct.), offentlig administration mv. (31 pct.) og bygge & anlæg (28 pct.). Brancherne med det største antal forgæves rekrutteringer er offentlig administration mv. (570), handel (370) og transport (320). Rekrutteringsanalysen kan tilgås her: https://star.dk/om-styrelsen/nyt/nyheder/2019/12/analyse-lidt-forbedret-rekrutteringssituation/</p> <p>Nøgletal: Nøgletal for det vestjyske arbejdsmarked opdateres i uge 4 på Rådets hjemmeside: https://rar-bm.dk/rar-vestjylland/arbejdsmarkedet/noegletal-og-reformstatus/</p> |
| Bilag | Ingen bilag til punktet. |

- 5.3. Ledig østeuropæisk arbejdskraft (D)

| | |
|-------------------------|---|
| Anledning | Samtidig med at flere statsborgere fra østeuropæiske EU-lande (EU11) finder beskæftigelse i Vestjylland, er antallet af østeuropæiske dagpengemodtagere steget betydeligt. |
| Indstilling | <p>Sekretariatet indstiller, at Rådet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. - Drøfter generelle indsatser for at få østeuropæiske arbejdstagere i job herunder muligheder og potentialer. |
| Beslutning | Rådet drøftede udfordringer for udenlandsk arbejdskraft i Vestjylland, heriblandt sprogbarrierer og de nye muligheder i for sprogundervisning som aktiveres gennem finansloven. Det er særlig opmærksomhed på de udenlandske statsborgere, som har arbejdet mange år i Danmark og som både mangler sprogkompetencer i dansk og almene kompetencer. Rådet drøftede behovet for uddannelse og opkvalificering som beskæftigelsessikkerhed for de udenlandske statsborgere, hvis de bliver ledige. Rådet vil følge emnet videre på kommende Rådsmøder. |
| Sagsfremstilling | 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 Vestjylland. Samtidig er antallet af østeuropæiske statsborgere der modtager a-dagpenge steget. En betydelig udfordring er manglende dansk kundskaber. |
| Bilag | Bilag 5.3.1. Notat om udenlandsk arbejdskraft Vestjylland |

6. Gensidig orientering

- 6.1. 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 | Intet nyt at berette. |
| Sagsfremstilling | Formandskabet orienterer om relevante emner. |
| Bilag | Ingen bilag til punktet. |

- 6.2. Sagsudvalget (O)

| | |
|--------------------|--|
| Anledning | Rådet orienteres om aktuelle emner fra Sagsudvalget. |
| Indstilling | Sekretariatet indstiller, at Rådet tager orienteringen til efterretning. |

Beslutning Intet nyt at berette.

Sagsfremstilling Sagsudvalgets formand og sekretariatet har lejlighed at give en mundtlig orientering om status på udvalgets arbejde. Sagsudvalget holdt møde med Formandskabet d. 11. december 2019. På mødet blev jobcentrenes brug af virksomhedsrettede aktiveringsindsatser, strategi for nytteindsats og nye bekendtgørelser i forbindelse med Lov om aktiv beskæftigelsesindsats, drøftet.

Bilag 6.2.1. Referat møde mellem Formandskab og Sagsudvalg d. 11. december 2019

- 6.3. Tilforordnede (O)

Anledning De tilforordnede i RAR Vestjylland har lejlighed til at give en orientering om aktuelle emner fra deres bagland.

Indstilling Sekretariatet indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Intet nyt at berette.

Sagsfremstilling De tilforordnede fra det tidligere VEU område samt fra professionshøjskoler, erhvervsakademier og universiteter har lejlighed til at orientere.

Bilag Ingen bilag til punktet.

- 6.4. Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord (O)

Anledning Arbejdsmarkedskontoret orienterer om relevante emner.

Indstilling Sekretariatet indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Direktør Anders Stryhn orienterede om AMK Midt-Nords arbejde for en national strategi for virksomhedsservice. Derudover blev der givet en orientering om et strategisk møde mellem Formandskabet i RAR Østjylland og Erhvervshus Midtjylland. Rådet ønskede, at der skal planlægges et lignende møde med Erhvervshus Midtjylland med henblik på fremadrettet samarbejde.

Sagsfremstilling Arbejdsmarkedskontoret, der udgør sekretariat for RAR Vestjylland, har under dette punkt lejlighed til at give korte orienteringer fra beskæftigelses-systemet m.v.

Arbejdsmarkedskontoret orienterer om status på den nationale virksomhedsservice.

Bilag Ingen bilag til punktet.

- 6.5. Eventuelt (O)

Fra Rådet deltog:

Susanne Moltsen

Klaus Helmin-Poulsen

Kent Falkvenvig

Løne Børllum

Lene Skyggelund

Jens Klaris

Marjanne Grønhøj

Keld Sandahl
Heidi Gade Andersen
Goska Rasmussen
Ann B. Poulsen
Torben Strømgaard
Steen Hartmann
Thomas Bundgaard
Kenneth Bro
Helge Albertsen
John Hermansen

Tilforordnede:

Peter Jørgensen
Jakob From Høeg

Baglande:

Rune Kristensen
Christian Budde
Erik Hattens

Fra Sekretariatet:

Anders Stryhn
Henrik Christensen
Elias Götz Mikkelsen