

RAR Østjylland



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

Referat

af RAR Østjyllands møde
den 28. januar 2021, kl. 13.00-15.30

- Rådsmødet blev afholdt over TEAMS

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)

Suppleanter:

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:

O. Temadrøftelse: Perspektiver i a-kasseforsøget.....	4
1. RAR's interne forhold	5
- 1.1. Godkendelse af dagsorden (B)	5
- 1.2. Referater (O).....	5
- 1.3. Rådets aktiviteter 2020 (O).....	5
2. Rette kvalifikationer til virksomhedernes behov i rette tid	6
- 2.1. Rådets analyser – viden som udgangspunkt for tiltag (B)	6
- 2.2. RAR/VEU branchenedslag – tilvalg, fravalg og videreførelse i 2021 (B).....	10
- 2.3. Godkendelse af stillingsbetegnelser til Positivlisten pr. 1. april 2021 (B).....	13
- 2.4. Kommunernes beskæftigelsesplaner – samspil om viden og indsats (D/O).....	17
- 2.5. Ny varslingspulje for SMV'er (B)	19
- 2.6. Ny måling på jobindsats.dk om effekt af virksomhedsrettede forløb (O).....	20
3. Et rummeligt arbejdsmarked – behov for alle der kan.....	21
- 3.1. Handicap og beskæftigelse – ny viden som retning for indsats (O)	21
4. Samarbejde og partnerskaber	22
- 4.1. Status på samarbejde med KKR og Region Midtjylland om ungeinitativer (D/B)	22
5. Gensidig orientering	24
- 5.1. Formandskabet (O)	24
- 5.2. Orientering fra Sagsudvalget - fokus på positivlisten for faglært arbejdskraft (O/D) .	24
- 5.3. Tilforordnede (O)	25
- 5.4. Arbejdsmarkedskontoret (O).....	26
- 5.5. Kommunikation fra RAR (D).....	26
- 5.6. Eventuelt (O).....	26

Mødet varer op til 2,5 timer inklusiv pauser. 45 minutter afsættes til den indledende temadrøftelse om a-kasseforsøget. Herefter følger et segment, der vedrører Rådets indsats og prioriteringer i 2021. Her rammesættes med oplæg fokuseret på nye redskaber, nationale stimuli-tiltag) samt analyseresultater - hvad er konklusionerne og anbefalingerne, og hvilke aktiviteter fører de frem mod? Oplæggene holdes af Kirstine Lindved og Anders Stryhn fra AMK.

De to oplæg fører til en drøftelse af indsatsen i 2021 med fokus på:

- A. Fastlæggelse af nedslagsområder (videreførelse/ introduktion af nye) + implementering af strategi og modelprojekter – redskab, ramme, rækkefølge.
- B. Konkrete indsatser på baggrund af Rådets nye analyser.

Drøftelserne vil foregå i mindre emnespecifikke grupper via TEAMS. Rådsmedlemmerne bliver forud for mødet bedt om at melde ind til sekretariatet om, hvilket emne – A eller B - man er særligt interesseret i. På den baggrund oprettes et antal grupper med en ordstyrer og referent i hver. Grupperne får udsendt link til virtuelt grupperum og får samtidig spørgsmål som udgangspunkt for drøftelsen. Efterfølgende træffes beslutninger ud fra sagsfremstilling og indstilling samt input/overblik fra indledende oplæg og gruppedrøftelser.

O. Temadrøftelse: Perspektiver i a-kasseforsøget

Anledning	A-kasseforsøget er efter en suspensionsperiode genoptaget pr. 1. september 2020. Efter ønske fra Rådet afsættes 45 minutter til en temadrøftelse om foreløbige erfaringer, perspektiver og samspil mellem kommuner og a-kasser om opkvalificering og brug af beskæftigelsesordningerne. Omfatter oplæg fra 3F, Dansk Metal samt Silkeborg kommune.
Indstilling	Det indstilles, at Rådet tager orienteringen og oplæg til efterretning og drøfter potentielle tiltag på baggrund heraf.
Beslutning	Input fra temadrøftelsen bearbejdes til næstekommende Formandskabsmøde. Rådet følger a-kasseforsøget de kommende år.
Sagsfremstilling	<p>Som en del af aftalen om en forenkling af beskæftigelsesindsatsen får udvalgte a-kasser i en fireårig periode ansvaret for kontaktførelsen for dagpengemodtagere i opsigelsesperioden og de første tre måneder af ledighedsperioden. Initiativet omfatter minimum 25 % af de ny-indplacerede på dagpenge årligt. Følgende 9 a-kasser deltager i forsøget:</p> <ul style="list-style-type: none">- 3F- Dansk Metal A-kasse- FOAs A-kasse- Magistrenes A-kasse- FTF-A- HK Danmarks A-kasse- Socialpædagogernes A-kasse- BUPL-A- Min A-kasse

A-kasseforsøget skulle oprindeligt være påbegyndt pr. 1. januar 2020, men på grund af CO-VID-19 - herunder en længere periode med suspension af beskæftigelsesindsatsen - besluttede aftalekredsen, at forsøgsdeltagere, som er visiteret til forsøget i perioden fra den 1. januar og indtil 1. september 2020, ikke vil indgå i evalueringen af forsøget. Det er således udelukkende ny-tilmeldte efter den 1. september 2020, som vil indgå i den egentlige forsøgspopulation for evalueringen. Perioden fra den 1. januar og frem til 1. september 2020 betragtes rent evalueringsmæssigt som en testperiode, hvor it-understøttelse, registreringsrutiner og arbejdsgange blev endeligt fastlagt. Det er henholdsvis Rambøll og Metrica, som forestår evalueringsarbejdet. Der kommer både en evaluering, som omhandler tilfredsheden med forsøget, og der kommer en analyse af de beskæftigelsesmæssige effekter. Den første monitoreringsrapport for a-kassernes indsats er offentliggjort på jobindsats:

<https://www.jobindsats.dk/jobindsats/publikationer.aspx>

Program for temadrøftelsen:

- Indledning og rammesætning v. sekretariatet - herunder præsenteres nyeste tal vedrørende beskæftigelsesordningerne samt den nye monitoreringsrapport.
- Oplæg v. Klaus Jensen og Jakob Egelund fra 3F
- Oplæg v. Katrine Rosenkrantz fra Dansk Metal
- Oplæg v. Anita Jensen, Beskæftigelseschef i Silkeborg Kommune
- Herefter gives drøftelsen fri for Rådet og oplægsholdere.

Oplægsholderne vil i deres oplæg komme ind på tidligere erfaringer, muligheder, faldgruber, opmærksomhedspunkter og potentialer fra deres perspektiv.

1. RAR's interne forhold

- 1.1. 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	Formandskabet har på sit møde den 11. december 2020 fastlagt disposition for dagsorden til Rådets møde den 28. januar 2021. Sekretariatet har udfærdiget denne dagsorden.
Bilag	Ingen bilag til dette punkt

- 1.2. Referater (O)

Anledning	Referater fra seneste Råds- og Formandskabsmøder fremlægges til orientering.
Indstilling	Formandskabet indstiller, at Rådet tager referaterne til efterretning.
Beslutning	Rådet tog referater til efterretning.
Sagsfremstilling	Referat af Rådets møde den 19. november 2020 er offentliggjort på Rådets hjemmeside umiddelbart efter mødet: https://rar-bm.dk/rar-oestjylland/om-rar-oestjylland/moeder/
Bilag	Bilag 1.2 - Referat af Formandskabsmødet den 11. december 2020 + opfølgingsark

- 1.3. Rådets aktiviteter 2020 (O)

Anledning	Rådet kigger frem mod kommende aktiviteter og arrangementer i RAR-regi og tilbage mod netop afholdte arrangementer.
Indstilling	Formandskabet indstiller, at Rådet tager orienteringen til efterretning.
Beslutning	Orienteringen taget til efterretning.
Sagsfremstilling	Rådets webinar den 7. december. Rådets fokus og handleplan til strategien blev omtalt på Rådets webinar den 7. december kl. 15.00. Her var over 80 deltagere fra akasser, jobcentre, skoler, Erhvervshus, Rådet med videre. På programmet var: 1) Intro + viden om RAR Østjylland nye fokusområder og indsatser i lyset af COVID-19 - ved

om at rekvirere fælles, brancherettede opkvalificeringspakker/-forløb til områder med mangel eller mange jobåbninger

7. RAR/AMK Midt-Nord stiller sig til rådighed for samarbejde med jobcentre om eksempel-projekter, der fremmer jobmobilitet
8. RAR anbefaler kommuner at dedikere en fagperson i jobcentrene til opkvalificering i beskæftigelsesindsatsen
9. RAR bidrager til at synliggøre veje til at forbedre lediges læse, skrive-, regnefærdigheder og basale it-kompetencer
10. RAR formidler via hjemmeside, nyhedsbreve, SoMe m.v. eksemplariske cases fra jobcentrene om virksomheder, der har ansat ledige i et succesfuldt brancheskift

Beslutning: Rådet godkendte indstillingerne i forhold til analysernes konklusioner, anbefalinger og initiativer. Rådet vurderer, at det er gode analyser, der skal ud og arbejde. Afrapporteringen fra grupperne og Rådets øvrige input tager Formandskabet med ind i det videre arbejde. Der stiles mod at spore helt ind til kernen, være præcis, konkret, handlingsrettet, forståelig og målgrupperettet i anbefalinger, der samtidig skal flugte med Rådets strategi.

Sagsfremstilling **Sagsfremstilling A - Behov for rekruttering og opkvalificering hos eksportvirksomheder i industrien**

Resume:

Analysen er gennemført af COWI for RAR Østjylland og RAR Nordjylland. Den er baseret på interviews med fagpersoner og med repræsentanter fra 12 virksomheder i Øst- og Nordjylland. Analysen afdækker behovet for at rekruttere og opkvalificere medarbejdere i industrivirksomheder, hvor eksport udgør en høj andel af virksomhedens omsætning, og hvor Covid-19 situationen påvirker virksomhedernes ordrer og produktion. Undersøgelsen blev afsluttet med en workshop for de medvirkende virksomheder. Analyseresultater på tværs af virksomhederne blev drøftet.

Hovedkonklusioner:

- Der er ikke et entydigt billede af, hvordan industrien er ramt af COVID-19. Virksomheder med bred produktion har klaret sig bedst. Der er tendens til, at underleverandører har været hårdest ramt
- COVID-19 har krævet omstilling i produktionen hos de fleste
- Virksomhederne vurderer, at der er risiko for forsinkelse i ordrenedgang, som ikke har manifesteret sig endnu
- Analysen peger på nye og forstærkede kompetencebehov inden for salg, grøn omstilling, digitalisering og automatisering

Analysens anbefalinger til RAR'erne i relation til VEU-indsatsen:

- hav fokus på det, der allerede virker og brug de gode modeller for opkvalificering, der tilgodeser virksomheders aktuelle behov
- understøt virksomhederne i proaktivt og virtuelt salg
- udstyr virksomhederne med kompetencer i markeds- og risikoanalyse samt kundekortlægning
- tænk kreativt med virksomhederne – hvordan opbygger man relationer virtuelt?
- styrk medarbejdernes grundlæggende, digitale kompetencer
- italesæt grønne kompetencer og tydeliggør, hvordan de skaber værdi for virksomhederne.

Forslag til initiativer som RAR kan tage med afsæt i analyse og anbefalinger

RAR kan i sit VEU-branchefokus på industrien yderligere afdække behovet for salgskompetence, markedsanalytisk kompetence samt grundlæggende digital og grøn omstillingskompetence og omsætte det i konkrete VEU-pakker i samspil med branchens aktører.

RAR kan inddrage analysens pointer om kompetencebehov i prioriteringen af den regionale uddannelsespulje, således at ledige med erfaring fra industrien kan få opgraderet relevant digital, kommunikativ og teknologisk kompetence.

RAR kan bidrage til at konkretisere og italesætte grøn kompetence og vise, hvordan det skaber værdi for virksomhederne. Det kan RAR f.eks. gøre ved at præsentere gode virksomhedscases, samarbejde med erhvervshusene, samarbejde om eller selv tage initiativ til analyser, der kobler fag og grøn kompetence.

RAR kan formidle analysens pointer og anbefalinger:

Formidlingsplan

Analysen har som et led i VEU-indsatsen en bredere målgruppe, navnlig blandt RAR's strategiske samarbejdspartnere inden for dagsordenen 'kvalificeret arbejdskraft'. Flere elementer i anbefalingerne lægger op til et øget samarbejde med aktørerne om at komme ud til virksomhederne, udvikle koncepter og 'pakker' samt udbygge forståelsen af virksomhedernes behov sammen med de opsøgende konsulenter. Det foreslås derfor, at sekretariatet i samarbejde med RAR's formandskab udarbejder en formidlingsplan, der indeholder:

- Mail fra RAR til eksterne samarbejdspartnere med opfordring til samarbejde om initiativer
- Tematisering af analysen på i forvejen planlagte møder, som RAR eller AMK Midt-Nord afholder, f.eks. koordinationsfora, møder med brancheorganisationer m.v.
- Mail fra RAR med kvittering for bidrag til medvirkende virksomheder
- Pressemeddelelse til regionale medier med udtalelse fra RAR samt evt. medvirkende virksomhed
- AMK Midt-Nord bringer analysen med ind i eksisterende samarbejder med aktører, f.eks. erhvervshuse, med henblik på VEU-initiativer og udvikling af fælles koncepter
- RAR-webinar for aktører, brancherepræsentanter m.v., hvor RAR og oplægsholdere perspektiverer analysen og tematiserer industriens kompetencebehov

Sagsfremstilling B - Potentialer i brancheskift – opkvalificering til mangelområder

Resume:

Analysen er gennemført af PLUSS for RAR Østjylland, RAR Vestjylland og RAR Nordjylland. Den anviser potentialer for job på områder med mangel eller mange jobåbninger til erhvervsferne ledige, der har meldt sig i jobcentrene som følge af Covid-19 krisen. Undersøgelsen omfatter ledige over 25 år, som er ufaglærte eller har en forældet faglært uddannelse. Det er en kvalitativt anlagt analyse, som blandt andet er baseret på 360 udvalgte CV'er fra 6 jobcentre samt interviews med jobcentrene om gode erfaringer og barrierer. Der er undervejs afholdt 2 workshops med jobcentre og a-kasser.

Analysen består af en rapport og et katalog med typiske ledighedsprofiler koblet til mulige job- og opkvalificeringsveje. Kataloget er et bidrag til inspiration hos jobkonsulenter i samtalen med ledige om nye jobmuligheder og brancheskift og et bidrag til VEU-indsats i projekter, hvor man leder efter profiler, der kan opkvalificeres til mangeldområder. For eksempel kan man se hvilke typiske ledighedsprofiler, der kan være egnet til at gå ind i social- og sundhedshjælperjob uden eller med kort eller længerevarende opkvalificering.

Konklusioner:

Analysen peger på følgende barrierer for brancheskift:

- Mange ledige forventer at komme tilbage i samme eller lignede job efter Covid-19 og er ikke motiverede for brancheskift eller opkvalificering
- Jobkonsulenter har brug for mere viden for at kunne lægge en jobrettet plan med opkvalificering
- Jobcentrene oplever, at regler om 'forældet uddannelse' bremser flere i at realisere et brancheskift
- Svage dansk kundskaber gør det vanskeligt for mange ledige at deltage i jobrettet opkvalificering

Der er gode erfaringer i jobcentrene med at:

- tage afsæt i virksomhedernes behov og synliggøre gode jobmuligheder for ledige
- benytte opkvalificering koblet med virksomhedspraktik som vej til brancheskift
- bruge ny mesterlære som vej til brancheskift, fordi den betoner praktisk læring

Forslag til initiativer, RAR kan tage med afsæt i analyse og anbefalinger. Rapporten giver en række anbefalinger til RAR som svar på de udfordringer, analysen peger på:

- RAR/AMK Midt-Nord kan invitere til dialog med jobcentre, a-kasser og andre relevante aktører på tværs af jobcentre om at afdække behov og rekvirere fælles, brancherettede opkvalificeringspakker/-forløb. Job-VEU modellen tjener til inspiration for processen.
- RAR/AMK Midt-Nord kan stille sig til rådighed for samarbejde med jobcentre om eksempelprojekter, der fremmer jobmobilitet via brancheskift og opkvalificering.
- RAR/AMK Midt-Nord kan understøtte jobcentre, a-kasser og andre med viden om barrierer og værktøjer til at motivere, f.eks. på temaarrangementer for fagpersoner.
- RAR kan på baggrund af erfaringer fra uddannelsesambassadør-projekterne anbefale kommuner/jobcentre at dedikere en fagperson i beskæftigelsesindsatsen til at skabe overblik og sætte mulighederne for at skræddersy relevant opkvalificering rettet mod jobåbninger til ledige i spil.
- RAR kan medvirke til at synliggøre veje til at forbedre lediges læse-, skrive-, regnefærdigheder og basale it-kompetencer, herunder også ledige udlændinges mulighed for at nå et niveau i dansk, der sætter dem i stand til at følge AMU-kurser. RAR kan her pege på Finanslovsaftalens 'Aftale om stimuli og grøn genopretning', som bl.a. sætter 50 mio. af i 2021 til en styrket indsats for ordblinde og læse-, skrive- og regnesvage, herunder styrkelse af digitale kompetencer.
- RAR Nordjylland, RAR Vestjylland og RAR Østjylland kan via hjemmeside, nyhedsbreve, SoMe m.v. indsamle og formidle eksemplariske cases fra jobcentrene om virksomheder, der har ansat ledige i et succesfuldt brancheskift.
- Formidlingsplan. Analysen har primært jobcentre og a-kasser som målgruppe samt VEU-koordinatorerne. Det foreslås, at sekretariatet i samarbejde med RAR's formandskab udarbejder en formidlingsplan, der indeholder:

gitalisering). Rådet drøfter på næstkommende Rådsmøde status på branchenedslagene og behov for initiativer under brancheområderne. Hen over året har Rådet og sekretariatet fokus på fortsat relevans og prioritering af de enkelte branchenedslag – herunder mulig inddragelse af nye og nedlukning af gamle. Opsamling på gruppearbejderne tages med ind i det videre arbejde.

Sagsfremstilling

De fire indstillede brancheområder er videreført fra 2020. Fælles for områderne er, at VEU-kordinatorerne har igangsat aktiviteter i 2020, som det vurderes, at der er potentiale i at arbejde videre med i 2021. Endvidere er der aktiviteter, som skulle have været igangsat i 2020, men som er blevet udskudt på grund af COVID-19. Disse aktiviteter forventes at kunne igangsættes i 2021.

Bygge- og anlæg

Bygge og anlæg har været genstand for VEU-indsats i 2020. Der er vedvarende udfordringer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft inden for branchen, navnlig faglærte. Aktuelt skaber fremrykkede offentlige investeringer sammen med den normale aktivitet et stort behov for kvalificeret arbejdskraft. I den seneste rekrutteringssurvey, december 2020 fra Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering er der i Østjylland en forgæves rekrutteringsrate inden for bygge og anlæg på 31%. Dette er væsentligt over gennemsnittet for alle brancher, som ligger på 17%. Rekrutteringsudfordringerne drejer sig blandt andet om elektrikere, murere, tømrere og vvs-området. Der afvikles en del VEU-aktivitet som almindelig drift både for ledige og beskæftigede. 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.

Endvidere vurderes det, at der er gode muligheder for at gøre brug af jobrettede uddannelsesordninger inden for branchen – eksempelvis uddannelsesløft og voksenlærlingeforløb. Således er 21% af de aktive voksenlærlingeforløb i Østjylland igangsat inden for bygge og anlæg, selvom branchen kun udgør 6% af den samlede beskæftigelse i Østjylland.

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 har været genstand for VEU-indsats i 2020. Industrien er en stor og sammensat branche. I den seneste rekrutteringssurvey er der en forgæves rekrutteringsrate inden for branchen på 26% i Østjylland, hvilket er væsentligt over gennemsnittet for alle brancher, som er på 17%. I Østjylland udgør industrien 19% af den samlede beskæftigelse, og det faktiske antal forgæves rekrutteringer inden for branchen er derfor højt. Rekrutteringsudfordringerne drejer sig i høj grad om faglært arbejdskraft – herunder blandt andet industriteknikere, 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.

Den nye analyse fra RAR Østjylland og RAR Nordjylland peger på, at de medvirkende industrivirksomheder er meget opmærksomme på behovet for at øge det digitale kompetenceniveau hos medarbejderne. Derimod er man mere usikker på, hvilke nye kompetencer den grønne omstilling kræver, og hvordan det kan skabe forretningsmæssig værdi. Derfor vil der i VEU-indsatsen være fokus på at gøre opmærksom på kompetencebehov i de produktioner og forretningsmodeller, som vil blive mødt med krav og forventninger fra kunder og myndigheder til grøn omstilling.

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 + videregående niveau.

Velfærdsområdet

SOSU-området har været genstand for VEU-indsats i perioden 2018 til 2020, men der er fortsat rekrutteringsudfordringer, som primært drejer sig om uddannede social- og sundhedsassistenter og social- og sundhedshjælpere. Grundet befolkningens aldring og et stor aldersbetinget afgang fra arbejdsstyrken på SOSU-området er der både på kort og langt sigt behov for, at flere kommer ind i faget. Der er i regi af RAR-modellen i 2018-20 taget en række virksomhedsfulde 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.

De nye og forbedrede muligheder for efteruddannelse og opkvalificering er i høj grad relevante for SOSU-området – herunder uddannelsesløft med ret til 110% dagpenge-sats samt voksenlærlingeordningen.

I 2021 suppleres fokus på SOSU-området med et bredere fokus på velfærdsområdet. Blandt andet forventes det, at kravet om minimumsnormeringer i daginstitutioner vil skabe udfordringer i forhold til rekruttering af pædagogisk uddannet personale. Heril kommer, at COVID-19 forventes fortsat at lægge et generelt pres på funktioner inden for velfærdsområdet.

Salg

Salgsområdet har været genstand for VEU-indsats i 2020. I den aktuelle arbejdsmarkedsbalance er der overvejende gode beskæftigelsesmuligheder i erhvervsgruppen Salg, indkøb og markedsføring, men der er mangel på blandt andre account managers og salgskonsulenter. RAR fik i 2019 belyst salgsområdet fokuseret på rådgivende salg i specialbutikker, service- og fremstillingsvirksomheder, hvor der både er tale om salg til den private forbruger og salg til virksomheder.

B) At Rådet beslutter, at der mellem de faste tidspunkter for opdatering af positivlisten kan optages kurser i ekstraordinære tilfælde, hvis der er:

- behov for, at ledige opkvalificeres inden for områder hvor den særlige situation skaber et ekstraordinært behov for arbejdskraft.
- behov for, at ledige som følge af større afskedigelser på et område tilbydes målrettet opkvalificering, der er rettet mod job på områder med gode jobmuligheder.

C) At Rådet bemyndiger sit Formandskab til at beslutte optag af kurser i ekstraordinære tilfælde, hvorefter Rådet orienteres.

Beslutning

RAR godkendte de foreslåede stillingsbetegnelser. Derudover besluttede RAR, at der mellem de faste tidspunkter for opdatering af positivlisten kan optages kurser i ekstraordinære tilfælde som indstillet.

RAR gav endvidere Formandskabet bemyndigelse til at beslutte optag af kurser i ekstraordinære tilfælde, hvorefter RAR orienteres.

Derudover udtrykte Rådet et ønske om fokus på fremtidens kompetencebehov. Rådet vil derfor være opmærksom på at inddrage tilstrækkeligt med relevante uddannelsesinstitutioner i udformningen af positivlisten og have et på den 4. industrielle revolution, FN's verdensmål, grøn omstilling og andre samfundsmæssige tendenser. Til at afdække kompetencebehovet kan kompetenceredsindet anvendes.

Sagsfremstilling

RAR skal inden 1. april godkende en positivliste, der regulerer brugen af den regionale uddannelsespulje. RAR prioriterer puljen regionalt til områder (stillingsbetegnelser i arbejdsmarkedsbalancen), hvor der er mangel på arbejdskraft og/eller mange jobåbninger. Det indgår i RAR's vurdering, at ledige med et kort, erhvervsrettet kursusforløb kan øge muligheden for at komme i betragtning til ledige job.

Listen består af korte, erhvervsrettede kurser på områder, hvor der er mangel på arbejdskraft eller forventes mange jobåbninger inden for de næste 6 måneder. Kommunerne kan, med midler fra den regionale uddannelsespulje, få dækket 80 procent af driftsudgifterne til køb af korte, erhvervsrettede kurser og få dækket tilskud til arbejdsgivers udgifter til korte erhvervsrettede kurser i forbindelse med ansættelse.

Vurdering af områder med mangel på arbejdskraft og/eller mange jobåbninger

Overordnet er det sekretariatets vurdering, at arbejdsmarkedsbalancen er stærkt præget af den noget udsædvanlige situation på arbejdsmarkedet, som udfordrer selve metoden bag balancen. Antallet af forgæves rekrutteringer er moderat, og der er færre mangelområder, end vi har set de seneste år. Det betyder, at andre vurderinger også må lægges ind. Derfor er f.eks. fagområder med mange jobåbninger inddraget i højere grad end tidligere.

Til grund for sekretariatets indstilling ligger derfor også aktuelle og fremtidige trends fra aktuelle og tidligere analyser af arbejdsmarkedet, f.eks.:

- Ændringer i virksomhedernes efterspørgsel som direkte følge af nedlukning af sædvanlige aktiviteter (virtuelle kompetencer, herunder digitalt salg, kommunikation og markedsføring).
- Omstilling af detailhandlen til webshops og digitalt salg.
- Jobåbninger direkte afledt af corona-aktivitet, f.eks. testere, fonere til smitteopsporing, rengøringsassistance m.v.

- Forventning om stigende efterspørgsel på digitale kompetencer på alle kompetence-niveauer.
- Forventning om stigende efterspørgsel på kompetencer til grøn omstilling på alle kompetenceniveauer.
- Fortsat efterspørgsel efter faglærte og specialarbejdere, navnlig i byggeri, hvor udvidelse af kommunernes anlægsloft har accelereret aktiviteten.
- Forbedret bolig-jobordning i 2021 med mulighed for tilskud til service- og håndværks-ydelser til private.

Beslutning om valg af stillingsbetegnelser

31 stillingsbetegnelser indstilles. Der er tale om stillinger, hvor der i arbejdsmarkedsbalancen er mangel- eller paradoksproblemer, stillingsbetegnelser på områder, som er udpeget til VEU-indsats af RAR samt nogle få supplerende med særligt mange jobåbninger, og hvor kort opkvalificering kan være en vej ind i jobbet.

For alle stillingsbetegnelser vil RAR lægge op til, at dialoggruppen på det kommende møde drøfter, hvilke konkrete digitale kompetencer, jobtyperne kræver. På samme måde vil kompetencer til grøn omstilling blive tematiseret. Sekretariatet indarbejder dette i høringsmaterialet til uddannelsesinstitutioner om forslag til relevante kurser.

Erhvervsgruppe	Stilling
Bygge og anlæg	Bygningsmaler
	Bygningssnedker
	Elektriker
	Gulvlægger
	Murer
	Specialarbejder, byggeri
	Specialarbejder, jord og beton
	Specialarbejder, maler
	Tømrer
	VVS-montør
Hotel, restauration, køkken, kantine	Kok
	Tjener
Industriel produktion	Fabriksarbejder
It og teleteknik	Programmør og systemudvikler
Jern, metal og auto	Klejnsmed
	Mekaniker
Kontor, administration, regnskab og finans	Bogholder
	Bogholderi- og regnskabsassistent
Pædagogisk, socialt og kirkeligt arbejde	Pædagog
	Socialarbejder
Rengøring, ejendomsservice og renovation	Rengøringsassistent
	Servicetekniker, rengøring og ejendomsservice
Salg, indkøb og markedsføring	Account manager
	Butiksassistent
	Salgskonsulent
Sundhed, omsorg og personlig pleje	Handicaphjælper

	Social- og sundhedsassistent
	Social- og sundhedshjælper
Transport, post, lager- og maskinførerarbejde	Chauffør, fragt, distribution, blandet kørsel
	Lager- og logistikmedarbejder
Akademisk arbejde	Indstilles som erhvervsgruppe

Flere ændringer i målgrupper, formål og finansiering af den regionale uddannelsespulje i 2020 og 2021

Den regionale uddannelsespulje er i løbet af 2020 udvidet betydeligt som følge af de 2 opkvalificeringspakker fra juni og den såkaldte stimulipakke fra december 2020. Mens der tidligere var ca. 100 mio. i puljen årligt, er den nu mere end fordoblet. Med pakkerne er 5 ordninger/puljer lagt sammen og kommet ind under den regionale uddannelsespulje. Det betyder, at RAR med den regionale positivliste nu regulerer opkvalificeringsmuligheder for en bredere målgruppe af ledige, og at kommunerne kan modtage 80% tilskud til langt flere opkvalificeringsforløb.

Der er dels varige ændringer, som gælder fra 1. januar 2021, dels midlertidige forsøg med puljen.

Varige ændringer:

- Puljen udvides til alle målgrupper i Lov om aktiv beskæftigelsesindsats.
- Jobcentre kan give tilbud fra positivliste i eget RAR-område og i tilstødende RAR-områder.
- 5 ordninger/puljer lægges ind under den regionale uddannelsespulje.
- Kurser kan optages på listen i 'ekstraordinære tilfælde' imellem de ellers fastsatte perioder.
- Ny bekendtgørelse om den regionale uddannelsespulje (Bkg.1974 af 11. december 2020. Bekendtgørelse om den regionale uddannelsespulje).

Forsøg, midlertidige ændringer, der gælder til udgangen af 2021:

- Ret til et kort kursus fra positivlisten fra første ledighedsdag.
- Ret til et kort kursus, hvis der er en arbejdsgivererklæring om efterfølgende ansættelse

Orienteringsskrivelsen fra STAR i vedlagte bilag giver en udmærket oversigt over indhold i ordningerne samt de nye love og bekendtgørelser, der udmønter opkvalificeringsaftalerne fra 2020.

Beslutning om, hvordan RAR prioriterer optag af kurser i ekstraordinære tilfælde

I ændringen til LAB-loven §97 fremgår det:

'I ekstraordinære tilfælde kan et regionalt arbejdsmarkedsråd i perioder mellem Beskæftigelsesministeriets opdatering af positivlisterne optage yderligere kurser på deres regionale positivliste.'

Den nye regel betyder, at RAR kan tage et opstået behov op, hvis man vurderer det er et 'ekstraordinære tilfælde'. STAR giver som eksempel i en orienteringsskrivelse, at det f.eks. kan være tilfælde, hvor der efterspørges kurser rettet mod corona-job, f.eks. test, smitteopsporing, laboratorietechnik m.v. Sekretariatet foreslår derfor, at RAR mellem de faste tidspunkter for opdatering af positivlisten optager kurser i ekstraordinære tilfælde, hvis der er:

- behov for, at ledige opkvalificeres inden for områder hvor den særlige situation skaber et ekstraordinært behov for arbejdskraft.
- behov for, at ledige som følge af større afskedigelser på et område tilbydes målrettet opkvalificering, der er rettet mod job på områder med gode jobmuligheder.

For at kunne agere hurtigt, foreslår sekretariatet, at RAR bemyndiger RAR's formandskab til at beslutte optag af kurser i ekstraordinære tilfælde, og at RAR derefter orienteres.

Bilag Bilag 2.3 - Orientering om love og bekendtgørelser, der udmønter de sidste dele af opkvalificeraftalerne fra juni 2020 samt initiativer fra "Aftale om stimuli og grøn genopretning m.v. Fra STAR til kommuner, jobcentre og a-kasser 21. december 2020.

- 2.4. Kommunernes beskæftigelsesplaner – samspil om viden og indsats (D/O)

Anledning Jævnfør Lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen skal kommunalbestyrelsen hvert år senest den 31. december vedtage en beskæftigelsesplan for det kommende års beskæftigelsesindsats. Beskæftigelsesplanen indsendes umiddelbart efter vedtagelsen til det regionale arbejdsmarkedsråd til orientering.

I forbindelse med orienteringen af det regionale arbejdsmarkedsråd har AMK bedt kommunerne lave et kort resume af Beskæftigelsesplan 2021 i forhold til beskæftigelsesministerens fem målsætninger for 2021 samt eventuelle lokale fokusområder.

Indstilling Sekretariatet indstiller, at rådet drøfter kommunernes prioriterede indsats for 2021 i forhold til RAR Østjyllands strategi og godkender, at resuméerne lægges på Rådets hjemmeside sammen med beskæftigelsesplanerne med henblik på videndeling og gensidig inspiration.

Beslutning Rådet besluttede ikke at afholde møde med kommunernes beskæftigelsespolitiske udvalg grundet de nuværende omstændigheder. Seneste møde blev holdt d. 19. november 2020.

Derudover udsender sekretariatet et kvitteringsbrev til kommunerne. I brevet nævnes at kommunernes fokus i beskæftigelsesplanerne flugter med RAR's strategi. Kommunerne opfordres til at bruge positivlisten.

Sagsfremstilling Overordnet fokus i de østjyske kommuners beskæftigelsesplaner for 2021 er det rummelige arbejdsmarked - og at virksomhedernes behov for uddannet arbejdskraft skal imødekommes. Beskæftigelsesministerens 5 målsætninger for 2021 er følgende:

1. Alle ledige skal have en værdig sagsbehandling
2. Flere ledige skal opkvalificeres
3. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende
4. Flere personer med handicap skal i beskæftigelse
5. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft

De to første mål er nye mål, mens de tre øvrige mål videreføres fra 2020. Nedenfor følger en kort opsummering af kommunernes resuméer af beskæftigelsesplanerne med afsæt i beskæftigelsesministerens målsætninger.

1. Alle ledige skal have en værdig sagsbehandling

Der er generelt fokus på to ben i forhold til at sikre en værdig sagsbehandling i beskæftigelsesindsatsen: 1) borgerinddragelse og viden om borgernes oplevelser og 2) kompetenceudvikling til en kvalificeret og borgerinddragende sagsbehandling, herunder faglighed omkring samtalen som værktøj. Flere kommuner beskriver, at de vil iværksætte brugerundersøgelser i form af spørgeskemaundersøgelser og/eller borgerinterviews.

2. Flere ledige skal opkvalificeres

Der samarbejdes på tværs af kommunegrænser om opkvalificering, herunder samarbejde med VEU-koordinatorerne. Både for længerevarende opkvalificering og for korte erhvervsrettede kurser gælder, at der er fokus på løft fra ufaglært til faglært. Til det arbejdes der målrettet med de forskellige uddannelsesordninger, som eksempelvis: Uddannelsesløft, voksenlærlingeordningen og jobrotationsordningen. Der er ligeledes fokus på at øge antallet af lærlingepladser i samarbejde mellem jobcenter, uddannelsesinstitutioner og LO og på motivation til erhvervsuddannelser.

I kommunerne arbejdes der tæt sammen med lokale virksomheder for at sikre, at der opkvalificeres til job, hvor arbejdskraften efterspørges. Flere har derfor fokus på specifikke områder som eksempelvis SOSU området og bygge- og anlæg.

3. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende

Kommunerne prioriterer generelt indsatsen for at gøre flere flygtninge og familiesammenførte selvforsørgende. Udfordringens omfang varierer dog fra kommunerne til kommune. De nedenstående punkter er eksempler på indsatser for denne målgruppe:

- Tilbud om erhvervsrettet danskuddannelse
- Fokus på IGU og målrettet brug af virksomhedsrettet indsats som trædesten til mere uddannelse
- Særligt fokus på at bringe ægtefælleforsørgede flygtningekvinder tættere på arbejdsmarkedet gennem forskellige forløb
- Fremskudte uddannelses- og beskæftigelsesindsatser i flere udsatte boligområder

4. Flere personer med handicap skal i beskæftigelse

Flere kommuner vil i 2021 tage særlige initiativer til at hjælpe personer med handicap, der ikke er i beskæftigelse, ind på arbejdsmarkedet. Der ses særligt fokus på at udbrede viden om de handicapkompenserende ordninger. Dette gælder både udad til i virksomhederne, men også i forhold til gøre egne medarbejdere bedre til at spotte, hvor og hvordan der med fordel kan kompenseres for funktionsnedsættelse. Der er generelt fokus på at samarbejde med virksomheder om det gode match i forhold til ønsker, kompetencer og erfaringer. Nedenfor er der eksempler på indsatser:

- Samarbejde med Dansk Handicap forbund
- Projekt med individuel, virksomhedsrettet indsats, hvor der er en pædagog til stede i virksomheden til at hjælpe borgeren i det daglige, samt en virksomhedskonsulent til at være bindeled mellem virksomhed og jobcenter
- Tilbud om en personlig jobformidler der skal støtte borgerne i at komme i job under hensyntagen til fysiske eller psykiske funktionsnedsættelser.

5. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft

Beskæftigelsesplanerne afspejler generelt, at samarbejdet med virksomhederne og sikring af virksomhedernes arbejdskraftbehov prioriteres meget højt. Dels er fokus på at understøtte virksomhedernes generelle rekruttering, og dels på behovet for at skabe pladser i virksomhederne til borgere, der er længere væk fra arbejdsmarkedet. Eksempler på indsatser

- LKS-projektet, som handler om opkvalificering af virksomhedernes medarbejdere
- Omvendt formidling, hvor virksomhederne kan rekruttere med udgangspunkt i de lediges kompetencer
- Tæt samarbejde med de øvrige jobcentre i Østjylland om at formidle kvalificerede kandidater til ledige stillinger
- En kommune sætter særligt fokus på at få unge dagpengemodtagere til at rette opmærksomheden mod brancher med behov for arbejdskraft.

Bilag Bilag 2.4 – Resumeer af beskæftigelsesplaner

- 2.5. Ny varslingspulje for SMV'er (B)

Anledning	<p>Corona-krisen har ramt mindre og mellemstore virksomheder hårdt. Derfor har regeringen, Radikale Venstre, Socialistisk Folkeparti, Enhedslisten og Alternativet besluttet at etablere en særlig varslingspulje i 2021 på 30 millioner kroner, så opsigte medarbejdere og ejere af mindre virksomheder i corona-ramte erhverv kan få hjælp til at komme i job, hvis virksomheden lukker helt eller delvist.</p> <p>Puljen er dermed et midlertidigt supplement til den ordinære varslingspulje, som kun omfatter virksomheder med mindst 20 ansatte.</p>
Indstilling	<p>Det indstilles, at RAR bemyndiger Sagsudvalget til at behandle ansøgninger til den særlige varslingspulje på samme måde, som det i dag er tilfældet for behandling af ansøgninger til den ordinære varslingspulje. Sagsudvalget aftaler herefter den nærmere proces for behandling af sagerne med Arbejdsmarkedskontoret.</p>
Beslutning	<p>RAR bemyndiger Sagsudvalget til at behandle ansøgninger til den særlige varslingspulje på samme måde, som det i dag er tilfældet for behandling af ansøgninger til den ordinære varslingspulje.</p>
Sagsfremstilling	<p>Der er udarbejdet en ny "Bekendtgørelse om særlig varslingspulje i 2021 til indsats i forbindelse med afskedigelser med videre i mindre virksomheder i kriseramte brancher". Bekendtgørelsen er trådt i kraft den 1. januar 2021 og gælder til og med 31. december 2021. Da der er tale om en et-årig pulje, er sidste frist for påbegyndelse af et tilbud den 31. marts 2022, og tilbud skal være afsluttet senest den 1. juli 2022.</p> <p><u>Indsats mv. efter den særlige varslingspulje</u></p> <p>Den indsats, som jobcentrene kan tilbyde på baggrund af midler fra den særlige varslingspulje, svarer i vidt omfang til den indsats, som jobcentrene kan tilbyde i regi af den nuværende varslingspulje iht. kapitel 25 i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Tilskud fra puljen kan således - ligesom den ordinære varslingspulje - blandt andet bruges til jobsøgningskurser på op til to uger, opkvalificering på op til otte uger, herunder efter- og videreuddannelse, samt til at frikøbe jobcentermedarbejdere til at koordinere indsatsen.</p>

Med denne pulje kan jobcentrene dermed også sætte tidligt ind med hjælp til afskedigede i mindre virksomheder, fx virksomheder i mink-branchen. Hjælpen skal have fokus på, at de opsagte eller ejeren kommer hurtigst muligt videre til et andet job og kan gives allerede i opsigelsesperioden eller i perioden med afvikling af virksomheden og fortsætte efter personen er blevet ledig.

Målgrupper og krav til varslingsindsats i henhold til den særlige varslingspulje

Målgruppen for en indsats efter den særlige varslingspulje er lidt anderledes end målgruppen i forbindelse med den ordinære varslingspulje. Den nye særlige varslingspulje giver nemlig mulighed for at igangsætte en indsats for både opsagte medarbejdere og virksomhedsejere i virksomheder med mindre end 20 ansatte inden for coronaramte erhverv. Det betyder, at jobcentrene kan søge RAR om midler til en indsats for følgende målgrupper:

- Afskedigede personer i opsigelsesperioden
- Virksomhedsejere, som er i færd med en hel eller delvis nedlukning og afvikling af deres virksomhed, i afviklingsperioden. Hel eller delvis nedlukning betyder, at hovedparten (mere end 50 pct.) af virksomheden ikke kan fortsætte
- Ledige som er afskediget fra eller ophørt med at drive en mindre virksomhed

Tilskud til udgifter til opkvalificering er fortsat betinget af, at der er tale om opkvalificering inden for områder, hvor der er eller forventes mangel på arbejdskraft, eller at der foreligger en skriftlig tilkendegivelse fra en arbejdsgiver om, at den afskedigede ansættes ordinært efter endt opkvalificering. For den nye særlige varslingspulje gælder det desuden, at der skal være tale om ansættelse på en anden virksomhed end den, medarbejderen er opsagt fra. Og virksomhedsejere kan ikke opkvalificeres inden for samme branche, som den virksomhed, de er ved at afvikle hører under, eller som en virksomhed, de fortsat ejer, hører under.

Det er fortsat det enkelte jobcenter, der ansøger RAR om tilskud fra puljen. For så vidt angår den nye særlige varslingspulje, er det RAR, der ud fra kendskabet til det regionale arbejdsmarked, som træffer beslutning, om et erhverv er omfattet af den særlige varslingspulje. Jobcentret skal endvidere i deres ansøgning til RAR om midler fra den særlige varslingspulje redegøre for, at der er tale om en virksomhed inden for erhverv, som er ramt af corona-krisen.

Bilag Intet bilag til dette punkt.

- 2.6. Ny måling på jobindsats.dk om effekt af virksomhedsrettede forløb (O)

Anledning	For at understøtte hensigtsmæssig anvendelse af de virksomhedsrettede forløb, har STAR udviklet en måling, som viser effekten af virksomhedspraktik og løntilskud.
Indstilling	Sekretariatet indstiller, at orienteringen tages til efterretning.
Beslutning	Orientering taget til efterretning.
Sagsfremstilling	Målingerne skal bidrage til gennemsigtighed på området og et fælles udgangspunkt for drøftelser om brugen af de virksomhedsrettede forløb. De kan ses på jobcenterniveau på Jobindsats.dk og på virksomhedsniveau på Vitas.

Målingerne viser andelen af borgere, som har opnået ordinær beskæftigelse efter et virksomhedsrettet forløb samt den efterfølgende beskæftigelsesgrad. Det er muligt at opdele målingerne på bl.a. ydelsesgrupper, tilbudstype (virksomhedspraktik og løntilskud), varighed og branche.

Nedenstående viser et eksempel på en måling over alle virksomhedsrettede tilbud i 2. kvartal 2020 og den efterfølgende beskæftigelsesstatus, fordelt på RAR-områder:

		2. kvartal 2020		
		RAR Østjylland	RAR Vestjylland	RAR Nordjylland
Antal forløb		4.117	1.561	2.287
Efterfølgende beskæftigelse	I samme virksomhed	652	283	365
	I anden virksomhed i samme branche	166	65	117
	I anden virksomhed i anden branche	163	75	118
	Ingen beskæftigelse	3.136	1.138	1.687
Gennemsnitlig beskæftigelsesgrad		0,6	0,6	0,6

Bilag Intet bilag til dette punkt.

3. Et rummeligt arbejdsmarked – behov for alle der kan

- 3.1. Handicap og beskæftigelse – ny viden som retning for indsats (O)

- Anledning** Der er siden seneste møde i Rådet offentliggjort en mængde viden om handicap og beskæftigelse, som kan understøtte Rådets prioritering og indsats på området.
- Indstilling** Det indstilles, at de nye data tages med ind i det videre arbejde med Rådets prioriteringer og indsats – samt at Rådet tager orienteringen til efterretning.
- Beslutning** Det nye data tages med i det videre arbejde. Rådet understøtter udbredelse af viden på området vil særligt bidrage til at nedbryde barriere og fordomme om personer med handicap.
- Sagsfremstilling** På Rådets seneste møde den 19. november blev Rådet orienteret om viden fra Forskningscenter For handicap og beskæftigelse – nærmere bestemt resultaterne af tre års forskning om handicap og beskæftigelse og forslag til, hvordan vi får skabt et mere rummeligt arbejdsmarked for mennesker med handicap. Forskningsresultaterne er nu udkommet i bogform. Samtidig er der afholdt en konference om emnet. Deltagere på konferencen den 26. november fik mulighed for at komme med forslag til, hvordan vi får flere mennesker med handicap i arbejde og deltage i online workshops omkring personer med bevægelseshandicap, arbejdsgiverne eller beskæftigelsessystemet. Sekretariatet har i vedlagte bilag samlet et overblik over den nye viden herfra.

Desuden er der kommet ny viden på området fra VIVE. Formålet med VIVE's seneste undersøgelse har været at kortlægge beskæftigelsessituationen og dens udvikling blandt personer med handicap og at beskrive nogle af de udfordringer, der kan være i forhold til at forbedre deres beskæftigelsessituation. Rapporten peger blandt andet på, at beskæftigelsen for personer ser ud til at være mere påvirket af konjunktursving end beskæftigelsen for personer uden handicap. Beskæftigelsesgab mellem personer med og uden handicap steg fra 30 procentpoint i 2008 til 35 procentpoint i 2012, hvor beskæftigelsen generelt faldt. Fra 2012 til 2019, hvor beskæftigelsen generelt steg, faldt beskæftigelsesgab mellem de to grupper fra 35 til 26 procentpoint. Undersøgelsen indikerer dermed, at personer med handicap bliver hårdere ramt af

lavkonjunktur, hvilket alt andet lige kan overføres til den nuværende corona-krise. Læs mere her: <https://www.vive.dk/media/pure/15458/4937194>

Bilag Bilag 3.1 – Ny viden fra Forskningscenter for Handicap og beskæftigelse

4. Samarbejde og partnerskaber

- 4.1. Status på samarbejde med KKR og Region Midtjylland om ungeinitativer (D/B)

Anledning	RAR Østjylland har i 4. kvartal 2020 gennemført en unge-analyse. Sagsfremstillingen giver et kort resume og de vigtigste konklusioner. Dernæst følger anbefalinger til RAR, som diskuteres under punktet. Sekretariatet orienterer yderligere om seneste møde i direktørkredsen med KKR og Region Midtjylland den 11. januar 2021.
Indstilling	<ol style="list-style-type: none"> 1. RAR bidrager til at synliggøre veje og muligheder for ufaglærte unge over 25 år, som aldrig har taget en erhvervskompetencegivende uddannelse og som ikke har fast tilknytning til arbejdsmarkedet. 2. RAR/AMK Midt-Nord inviterer til dialog med jobcentre og andre relevante aktører om fælles indsatser på ungeområdet. 3. RAR/AMK Midt-Nord stiller sig til rådighed for samarbejde med jobcentre om eksempel-projekter. 4. RAR brugen viden fra analysen i planlægning af det politiske ungetopmøde 2021 5. RAR formidler via hjemmeside, nyhedsbreve, SoMe m.v. de gode eksempler <p>Derudover tager den øvrige sagsfremstilling til efterretning</p>
Beslutning	<p>Rådet drøftede opmærksomhedspunkter og potentialer på baggrund af sekretariatets orientering om analyse og seneste nyt om det politiske ungetopmøde som tænkes afholdt i juni 2021. Rådet foreslog:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At erhvervsskolerne tages med på råd ift. planlægning af ungetopmødet. • At Rådet og sekretariatet holder øje med hvordan corona påvirker de unge. • At sekretariatet og arbejdsgruppen lader sig inspirere af et godt samarbejde på tværs af ungdomsuddannelserne under coronaen.
Sagsfremstilling	<p>Analyse - Unge udbytte og læring i praktik og job</p> <p><u>Resume</u></p> <p>Analysen er gennemført af Realize i PLUSS-konsortiet for RAR Østjylland og RAR Vestjylland. Den samler og formidler praktiske eksempler på, hvordan unge uden uddannelse via job eller praktik i en virksomhed kan få en fastere tilknytning til arbejdsmarkedet. Den afdækker endvidere, hvilken rolle kompetenceudvikling spiller i forløbet. Formålet er blandt andet at opsamle viden om jobcentrenes arbejde med målgruppen gennem gode cases, som inspiration til fremtidens indsats. I forlængelse af analysen blev der holdt en workshop med jobcentrene i Midtjylland. Analysen spiller ind i RAR's samarbejde med KKR og andre strategiske aktører.</p> <p><u>Konklusioner:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mange unge i målgruppen får et stort personligt og socialt udbytte af at komme i praktik og i job. • Der er en stor dedikation blandt de interviewede arbejdsgivere til at give udfordrede unge en chance, tage dem alvorligt, give dem rigtige opgaver og bruge noget

tid på at udvikle dem - også selv om det kræver mere tid og fleksibilitet end for hovedparten af de medarbejdere, de ansætter.

- Det gode match til arbejdsgivere, der vil tage et ansvar, er vigtigt. De interviewede arbejdsgivere peger på, at dette er vigtigere end at identificere relevante brancher.
- Unge uden kompetencegivende uddannelse er vidt forskellige, og de har meget forskellige udfordringer, og løsningerne med at få dem motiveret for job eller uddannelse og at få dem i job eller uddannelse er derfor også forskellige.

Anbefalinger:

Arbejdsgiverkontakt:

- RAR anbefales, at skabe bred arbejdsgiveropmærksomhed om den betydning, det har, at virksomheder tager et ansvar og medvirker ved at tage unge i praktik.
- Jobcentre, uddannelsesinstitutioner, KUI og andre aktører, der arbejder med at hjælpe de unge i praktik, job og uddannelse, anbefales at gå til arbejdsgivere for at få skabt praktik. Mange arbejdsgivere vil gerne bistå og arbejde med de unge. Vigtigt at de unge forberedes og trænes inden praktik og jobsøgning på, hvad de vil møde, krav til god opførsel og deltagelse på arbejdspladsen, og at arbejdspladsen gerne vil dem, hvis de er åbne om deres udfordringer.

Mange brancher har potentiale

- RAR anbefales at definere fokus på alle brancher for de unge i målgruppen.
- Jobcentre og uddannelsesinstitutioner anbefales at have et blik for brancher med statistisk potentiale for beskæftigelse for de ufaglærte unge. Driveren for at få ufaglærte unge i beskæftigelse er dog i højere grad at finde det rette match med den rette arbejdsgiver, der vil give unge ufaglærte med større eller mindre udfordringer en mulighed for at komme i praktik. Derfor anbefales det, at jobcentre og arbejdsgivere har et bredt branchefokus og snarere søger at finde arbejdsgivere, der vil tage et ansvar og bistå med en praktik.

Uddannelse med mening

Uddannelsesinstitutioner anbefales at søge at skabe så mange praksisnære elementer og rigtige arbejdsopgaver i uddannelsen som muligt. Det kan være erhvervsrettede klasser i 8. og 9. klasse med stor forankring på erhvervsuddannelser. Det kan være mesterlærelignende forløb for folkeskoleelever, hvor de er i praktik på virksomheder over et forløb eller et par dage om ugen i en længere periode. Det kan være at indlægge længere praktikforløb hos arbejdsgivere for FGU-elever, det kan være at skabe arbejdsgiverkontakter, der kan sikre, at unge kan varetage rigtige arbejdsopgaver i et rigtigt arbejdsmiljø for FGU-elever (som TAMU-uddannelsen helt overvejende består af). Det kan være at skabe praktikforløb og rigtige arbejdsopgaver for unge på forløb på uddannelsesinstitutioner.

Formidlingsplan:

Analysen har primært jobcentre, a-kasser, uddannelsesinstitutioner, arbejdsgivere samt andre praksisaktører, der arbejder med unge som målgruppe. Analysen spiller endvidere ind i RAR Østjyllands samarbejde med RAR Vestjylland, KKR og Region Midtjylland. Det foreslås, at sekretariatet i samarbejde med RAR's formandskab udarbejder en formidlingsplan, der indeholder:

- Mail fra RAR til medvirkende jobcentre, uddannelsesinstitutioner og virksomheder med rapport som kvittering for medvirken og bidrag.

- RAR bringer en pressemeddelelse så snart Beskæftigelsesministeren har godkendt analysen. Pressemeddelelsen kan beskrive hvordan Rådet kan bruge analysen og kommer ud med de rette budskaber og eksempler.
- Tematisering af analysen på i forvejen planlagte møder, som RAR eller AMK Midt-Nord afholder, f.eks. jobcenterchefmøder, netværksmøder med fagpersoner med videre.
- AMK Midt-Nord bringer analysen med ind i det videre strategiske samarbejde med KKR og Regionen. Viden fra analysen anvendes i forhold til planlægning af fælles initiativer i 2021.

Seneste møde mellem KKR, Region Midtjylland AMK

Sekretariatet orienterer om seneste møde i direktørkredsen med KKR og Region Midtjylland. Seneste møde blev afholdt den 11. januar 2021. Kredsen kiggede her frem med samarbejdsinitiativer i 2021 – herunder planlægningen af et politisk ungetopmøde, som Rådet tidligere har bakket op om. Parterne er endvidere enige om at arbejde i et operationelt og et strategisk spor samt, at der nedsættes en arbejdsgruppe, der arbejder videre med udmøntning af ambitionerne.

Derudover har sekretariatet opdateret indsatskataloget efter en kvalificeringsrunde blandt jobcentre (der endnu ikke havde meldt initiativer ind), a-kasser, uddannelsesinstitutioner og arbejdsgivere.

Bilag:

Bilag 4.1 - Rapport. Unges udbytte og læring i praktik og job

NB – rapporten er indtil videre fortrolig og må ikke videreformidles!

Derudover findes det nye indsatskatalog vedhæftet mail med Rådsmaterialer

5. Gensidig orientering

- 5.1. Formandskabet (O)

Anledning	Formandskabet har lejlighed til at orientere Rådet om relevante emner. Der er på Rådsmøderne mulighed for kort mundtligt med eller uden bilag at orientere om nyheder og relevante emner.
Indstilling	Det indstilles at Rådet tager orienteringen til efterretning.
Sagsfremstilling	Formandskabet orienterer mundtligt om relevante emner.
Bilag	Intet bilag til dette punkt

- 5.2. Orientering fra Sagsudvalget - fokus på positivlisten for faglært arbejdskraft (O/D)

Anledning	Sagsudvalgets formand og sekretariatet har lejlighed at give en mundtlig orientering om status på udvalgets arbejde. Udvalget har behandlet indkomne sager siden Rådsmødet i november. Sagsudvalget holdt virtuelt møde den 2. december.
Indstilling	Sekretariatet indstiller, at Rådet tager orienteringen til efterretning.

Beslutning	Sagsudvalget og sekretariatet orienterede om Sagsudvalgets arbejde – herunder fokus på nytteindsatsstrategi, udenlandsk fagligt arbejdskraft og aktuel sagsbehandling.
Sagsfremstilling	<p>Udenlandsk arbejdskraft: Nyt møde mellem SIRI, RAR og STAR d. 29. januar og ny gældende positivliste pr. 1. januar. Næste kvartalsvise møde mellem SIRI, RAR og STAR er den 29. januar vedrørende den nye supplerende positivliste for faglært arbejdskraft. På dagsordenen er bl.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Gennemgang af det fremsendte data over behandlingen af ansøgninger ○ Orientering fra SIRI om, hvad der skal til, for at SIRI afviser en ansøgning, og om forskellen mellem afvisning og afslag ○ Orientering fra SIRI om, hvornår der gives afslag på en ansøgning, og hvornår der gives tilladelse ○ Stedfæstelse af SIRIS tilladelser til ansættelse af udenlandsk arbejdskraft fra 3. verdens lande bevilges specifikt til virksomheden på CVR-nummer- eller P-nummer-niveau? ○ Hvordan vurderes arbejdserfaring fra udlandet, før/efter endt uddannelse? <p>Jakob B. Wätjen (DA), Søren-Erik Pedersen (kommunerne) og Jesper Thorup (FH) er inviteret. Ydermere er positivlisten pr. 1. januar 2021 blevet opdateret. Der er i alt 42 stillingsbetegnelser på positivlisten for faglærte (bilag 5.2.3).</p> <p><u>Status på sagsbehandling 2020 – antal sager behandlet (RAR Østjylland):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Varslingsager: 55 sager • Ansøgninger om forlængelse arbejdsfordeling ud over 13 uger: 41 sager • Godkendelse af samfundstjenestested: 13 sager • Arbejds- og opholdstilladelse for udenlandske statsborgere efter positivlisterne: 7 sager • Dispensation fra rimelighedskravet – nytteindsats: 3 sager
Bilag	<p>Bilag 5.2.1 - Referat fra Sagsudvalgsmøde den 2. december</p> <p>Bilag 5.2.2 – Statistik for ansøgninger og afgørelser - positivlisten for faglærte</p> <p>Bilag 5.2.3 - Stillinger på positivlisten for faglært udenlandsk arbejdskraft pr. 1. halvår 2021</p>

- 5.3. Tilforordnede (O)

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	De tilordnede orienterede om seneste nyt fra uddannelsesverdenen – herunder om trepartsaften og udfordringer og opmærksomhedspunkter.
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 (O)

Anledning	Arbejdsmarkedskontoret orienterer om relevante emner.
Indstilling	Sekretariatet indstiller, at orienteringen tages til efterretning.
Beslutning	Orientering til taget til efterretning
Sagsfremstilling	Sekretariat har lejlighed til at give korte meddelelser og orienteringer fra beskæftigelsessystemet.
Bilag	Intet bilag til dette punkt

- 5.5. Kommunikation fra RAR (D)

Anledning	Efter hvert møde tager Rådet stilling til, hvilke emner fra mødet, der eventuelt giver anledning til udsendelse af en pressemeddelelse og nyhedsbreve.
Indstilling	Rådet tager ideer til nyheder og pressemeddelelser til efterretning. Rådet drøfter, om der skal udsendes yderligere på baggrund af Rådsmødet.
Beslutning	Sekretariatet følger formidlingsplanerne af analyserne og laver presse så snart ministeren har godkendt analyserne
Sagsfremstilling	<p><u>Ledighedstal fra RAR til pressen mv.</u> udsendes med vanlig kadence. Næste ledighedstal udkommer d. 1. februar 2021.</p> <p><u>Kommunikation siden sidste Rådsmøde:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Nyt om østjysk ledighed og beskæftigelse 11. januar 2021• Nyt om østjysk ledighed og beskæftigelse 1. december 2020• Opkvalificeringsforløb til fibertekniker for ledige skal sikre kvalificeret arbejdskraft til landsdækkende behov - 23. november 2020• Øget samarbejde skal få flere unge i job eller skole - RAR Østjylland november 2020 <p>Sekretariatet foreslår i den kommende tid at lave presse/nyhedshistorie på Rådets analyser. Pressemeddelelse og nyheder er lagt på Rådets hjemmeside og udsendt til pressen samt til Rådets medlemmer, suppleanter, tilfornordnede og baglande.</p>
Bilag	Pressemeddelelser m.m. siden sidst kan ses på Rådets hjemmeside: https://rar-bm.dk/rar-oestjylland/nyheder/pressemeddelelser/

- 5.6. Eventuelt (O)

På mødet deltog:

Medlemmer:

Agnetha Nielsen (DA Horesta)
Jeanette Holmgaard Lorentzen (DA DI)
Jakob Beck Wätjen (DA Horesta)

Jesper Buus (DA)
Hans A. Sørensen (FH 3F)
Ulla Gram (FH FOA)
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)
Merete Birk Nielsen (DH)
Bent Klim Johansen (FH SL)

Daniel Isak Dallerup (FH/Dansk Metal) deltog på mødet som observatør.

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)