

Referat af RAR-møde den 13. februar 2023

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden
2. Valg af ny formand
3. Referat af møde den 28. september 2022
4. Gensidige meddelelser
5. Socialfonden Plus
6. Arbejdsmarkedet på Bornholm
 - a. Nøgletal for udviklingen på arbejdsmarkedet
 - b. Strukturel beskrivelse af arbejdsmarkedet på Bornholm
7. Job-VEU indsatsen
8. Ny task force – igangsættes
9. RARs strategi- og handlingsplan 2022 - 2026 (herunder kommunikationsstrategi)
10. Positivlisten for den regionale uddannelsepulje
11. Orientering om forvaltningssager (fortroligt)
12. Kommende møder
13. Eventuelt

1. Godkendelse af dagsorden

Sagen kort

Dagsorden til rådsmødet den 13. februar 2023.

Indstilling

Til godkendelse

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt.

Bilag

- Ingen bilag

2. Valg af ny formand

Sagen kort

Jens Christian Olsen har pr. 1. december 2022 valgt at gå på pension. Det betyder, at han også er trådt tilbage som formand for RAR Bornholm.

Alle indstillinger til RAR er nu på plads, og der kan derfor vælges en ny formand.

Indstilling

Det indstilles, at RAR Bornholm vælger ny formand for RAR.

Beslutning

Joan Prah Parante, FH, blev valgt som ny formand for RAR Bornholm.

Bilag

- Ingen bilag

3. Referat af møde 28. september 2022

Sagen kort

Der udarbejdes referat af rådets møder. Referatet udsendes ca. en uge efter mødets afholdelse.

Referat af møde i RAR Bornholm den 28. september 2022 blev udsendt til RARs medlemmer den 12. oktober 2022.

Der har ikke været bemærkninger til referatet, og det godkendte referat ligger nu på [RAR Bornholms hjemmeside \(LINK\)](#)

Indstilling

Til orientering

Beslutning

Ingen bemærkninger.

Bilag

- Ingen bilag

4. Gensidige meddelelser

Sagen kort

Gensidig orientering og meddelelser fra formandskabet, medlemmer, tilforordnede og AMK Øst om emner, som ikke har et selvstændigt punkt på dagsordenen.

Til dette møde orienterer AMK Øst skriftligt om:

Anden delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen

Derudover kan der være mundtlige orienteringer på mødet.

Indstilling

Til orientering

Beslutning

Taget til efterretning. Ingen yderligere meddelelser.

Sagen uddybet

Anden delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen

Før sommerferien 2022 blev der indgået en politisk aftale om "Anden delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen". Aftalen udmøntes i to lovforslag, der ikke nåede at blive fremsat før valgudskrivelsen i 2022.

Den nye regering har tilsluttet sig nytækningsaftalen, og STAR har derfor genoptaget arbejdet med at implementere aftalen og understøtte arbejdet med at omsætte den politiske aftale til virkelighed.

Aftalen udmøntes i to lovforslag. Første lovforslag indeholder bl.a. forslag om mere målrettede tilbud, udvidet mulighed for samtaler over video eller telefon samt forenklinger af administrative krav. Lovforslaget er fremsat og forventes at træde i kraft 22. marts 2023.

Det andet lovforslag indeholder bl.a. forenkling af kontaktføløbet, mere ansvar til a-kasser samt lempelse af uddannelsespålægget. Lovforslaget forventes at blive fremsat i foråret 2023 med ikrafttrædelsesdato 1. januar 2024.

Bilag

- Ingen bilag

5. Socialfonden Plus

Sagen kort

Regionskommunens indstillingsret ifm. Socialfonden

I programmet for Den Europæiske Socialfond 2021-2027 er der afsat 20% af de samlede midler til at styrke ungdomsuddannelseslandskabet i de danske regioner som supplement til de udviklingsmidler, der i øvrigt afsættes til uddannelsesområdet. Region Hovedstaden (hvor Bornholm hører til) har indstillingsret på i alt 47,7 mio. kr.

Det er lovbestemt, at RAR skal høres i forbindelse med udmøntningen af den regionale del af socialfondsmidlerne, og regionerne har ansvaret for at inddrage de enkelte RAR i den regionale proces for behandling af ansøgninger.

Bornholms Regionskommune har søgt om at få den regionale indstillingsret for så vidt angår Bornholm, og dette ønske er imødekommet. Der foreligger derfor nu udkast til en samarbejdsaftale mellem kommunen og RAR Bornholm, der fastlægger processen i forbindelse med ansøgningsrunder til socialfondsmidler i programperioden 2021-2027.

Det indgår i udkastet til aftalen, at RAR høres tidligt i processen. Det vil ske i forbindelse med den strategiske prioritering af socialfondsmidlerne ved calls/annoncering efter ansøgninger. Høringen skal sikre, at RAR bidrager med fokus på det beskæftigelsespolitiske, herunder mangel på arbejdskraft m.v.

Indstilling

AMK Øst indstiller, at:

RAR Bornholm godkender udkast til samarbejdsaftale mellem Bornholms Regionskommune og RAR Bornholm, der fastlægger processen i forbindelse med ansøgningsrunder til socialfondsmidler i programperioden 2021-2027.

Beslutning

RAR godkendte samarbejdsaftalen mellem Bornholms Regionskommune og RAR Bornholm vedr. høringsprocessen i forbindelse med ansøgningsrunder til socialfondsmidler.

Bemærkninger

AMK oplyste, at aftalen vedrører samarbejdet med Bornholms Regionskommune og ikke med Region Hovedstaden, som der står i indstillingen. Teksten i selve aftalen (bilaget) er korrekt, og teksten ovenfor er tilrettet.

Rådet spurgte, om socialfondsmidlerne kan målrettes de aktiviteter, der igangsættes i regi af nedsatte taskforces.

Jobcentret svarede, at midlerne er begrænsede, og rammerne for brugen af dem er ret faste og rettet mod ungdomsuddannelsesområdet bl.a. med henblik på at understøtte fleksibilitet og alternative rammer omkring undervisningen.

AMK bemærkede, at RAR i første omgang skal tage stilling til de overordnede rammer som beskrevet i samarbejdsaftalen. Rådet kan efterfølgende tage stilling til det mere konkrete i forbindelse med høringssvaret til Regionskommunen, når der kommer en ansøgningsrunde.

Det Regionale Arbejdsmarkedsråd for Bornholm

Referat af RAR-møde den 13. februar 2023

Bilag

- Samarbejdsaftale RAR Bornholm

6. Arbejdsmarkedet på Bornholm

6.a. Nøgletal for udviklingen på arbejdsmarkedet

Sagen kort

RAR får til hvert møde udvalgte nøgletal for rekrutteringssituationen og udviklingen på arbejdsmarkedet. Notatet sammenfatter nøgletal på en række områder og danner grundlag for en vurdering af, hvilke indsatser RAR ønsker at prioritere:

Udviklingen på det bornholmske arbejdsmarked er kendetegnet ved:

- **Lønmodtagerbeskæftigelsen** på Bornholm har gennem en årrække haft en svagt stigende tendens, men har været faldende fra november 2021 til november 2022 – 71 (0,6 %) lønmodtagere. Den største andel er beskæftiget inden for Offentlig administration (41,1 %), Handel og transport (21,3 %) og Industrien (12,6 %).
- Fra 2021 til 2023 forventes en mindre stigning i beskæftigelsen.
- Den **forgæves rekrutteringsrate** (FRR) lød i december 2022 på 31,2 %. Det er lidt mindre end i 2021 (33,9 %), men en del mere end i 2020 (27,7 %).
- 5.900 personer på Bornholm er på **offentlige ydelser**. Det svarer til 23,2 % af befolkningen.
- I december 2022 var **bruttoledigheden** på Bornholm 437 fuldtidspersoner. Det er en stigning fra december 2021 på 39 fuldtidspersoner (stigning på 9,8 %).
- **Ledighedsprocenten** på Bornholm var i december 2022 på 2,6 %.

AMK Øst foreslår, at sagsfremstillingen fremadrettet kan bruges til at fokusere på 1-2 temaer – udvalgt pba nøgletalsnotatet og hægtet op på RAR Job-VEU indsatser. Bilaget tilvejebringer et bredere overblik over udviklingen.

Indstilling

AMK indstiller, at:

- RAR drøfter nøgletallene for arbejdsmarkedet.

Beslutning

Nøgletallene blev taget til efterretning.

Bemærkninger

- Hvorfor mangler hotel- og restaurationsområdet i opgørelsen over andelen af lønmodtagere efter branche?
AMK kan efter mødet oplyse, at årsagen er, at der er anvendt tal fra Danmarks Statistik, hvor "Hotel og Restaurant" indgår under branchen "Handel og Transport". Denne brancheinddeling er anvendt fordi, at tabellen skal korrespondere med tabellen over virksomhedsstørrelser, der har den brancheinddeling.
- Tallene viser, at rekrutteringsudfordringerne fortsat er store på Bornholm på nogle områder.
- Hvorfor er der så store rekrutteringsudfordringer inden for "vagt, sikkerhed og overvågning", jf. figur 2.4 med jobopslag pr. person i arbejdskraftreserven?
AMK kan efter mødet oplyse, at tallene bag oversigten viser, at der i juni 22 var 93 jobopslag på dette område og 5 i arbejdskraftreserven. I juli 22 var der 46 jobopslag og 3 i arbejdskraftreserven. Derfor bliver andelen af opslag pr. person så stor.

Det Regionale Arbejdsmarkedsråd for Bornholm

Referat af RAR-møde den 13. februar 2023

- Jobcentret oplever ikke stor efterspørgsel på vagtområdet.
 - Virksomhederne bør blive mere specifikke ift. de kompetenceprofiler, de efterspørger og de oplysninger, de giver med hensyn til arbejdstider og vilkår m.v. i jobopslagene.
 - Jobformidling er også et fokusområde for RAR, som kan følge og dykke ned i tal omkring jobordrer og formidling.
-

Proces/opfølgning

Punktet hænger sammen med status på Job-VEU indsatsen og er grundlag for drøftelserne af strategi- og handlingsplanen samt fremtidige indsatser.

Bilag

- Nøgletal, februar 2023.
[Link til "Vores Arbejdsmarked" på Jobindsats.dk](#)

6. Arbejdsmarkedet på Bornholm

6.b. Strukturel beskrivelse af arbejdsmarkedet på Bornholm

Sagen kort

På RAR-Bornholms møde den 29. juni 2022 besluttede RAR, at man til mødet i december 2022 ønskede en analyse af udviklingen på det bornholmske arbejdsmarked.

AMK-Øst har som følge heraf udarbejdet vedhæftede notat. Notatet giver en beskrivelse af de strukturelle forhold på Bornholm og tager udgangspunkt i udviklingen i beskæftigelse, arbejdsstyrke og ledighed i Bornholms Regionskommune.

Dataanalysen viser overordnet set, at lønmodtagerbeskæftigelsen i 2022 er højere end niveauet umiddelbart før COVID-19-nedlukningen.

Seks brancher (Offentlig administration mm., Handel, Industri, Hoteller & restauranter, Bygge & anlæg og Transport) udgør tilsammen 81 % af de beskæftigede lønmodtagere med arbejdssted på Bornholm. Heraf er Hoteller og restaurant naturligt nok den branche, der har størst sæsonudsving.

Befolkningstallet på Bornholm er faldet siden 2008. Det gælder både befolkningen i og uden for arbejdsstyrken.

Bornholm har en lavere andel af befolkningen i de yngre aldersgrupper end landsgennemsnittet. Omvendt har Bornholm end væsentlig højere andel af befolkningen, der er 67 år eller derover end landsgennemsnittet.

Indstilling

AMK indstiller, at RAR drøfter analysen, dens konsekvenser for Bornholm, og om RAR ønsker at iværksætte eventuelle initiativer.

Beslutning

Rådet kvitterede for et brugbart notat med gode konklusioner og god oversigt over de områder, hvor RAR kan beslutte, at der skal sættes særlige initiativer i gang.

Rådets bemærkninger og forslag til initiativer indgår i det videre arbejde med udmøntning af strategi- og handlingsplanen og udpegning af VEU-indsatsområder.

Bemærkninger

I drøftelsen nævnte RAR-medlemmerne bl.a. følgende:

- Offentlig administration udgør en meget storprocentandel af de beskæftigede. Her kan RAR dykke ned i hvilke konkrete områder, der er tale om.
- Udviklingen i arbejdsstyrken viser, at der gennem årene er nogenlunde balance mellem dem i og uden for arbejdsstyrken. Derudover er der også de naturlige sæsonudsving. Men rådet kan overveje, om der er noget, vi skal være særligt opmærksomme på i forhold til aldersgrupperne over 50 år og frem mod pensionsalderen.
- Ud og ind-pendlingen: Her kan det være interessant at se mere på, hvem det er, og om nogle af dem, der pendler både kunne bo og arbejde på Bornholm.
- Ledigheden: Hvorfor er det 40 % mænd og 60 % kvinder?

- Der er stort set ingen ledige i højsæsonen. Vi skal opkvalificere, så vi får mest muligt ud af den arbejdskraft, vi har, og som enten er i beskæftigelse eller har en sporadisk tilknytning. Der er også meget få kontanthjælpsmodtagere, så det mest oplagte i forhold til at skaffe mere arbejdskraft er at få folk til at blive længere på arbejdsmarkedet, at få mere fat i dem, der pendler ind og ud af arbejdsmarkedet og at få flere tilflyttere – også fra udlandet.
- Rekruttering: Se på de ældre aldersgrupper, hvor mange kunne være med, hvis det er færre timer. Og personer med handicap er også en mulig arbejdskraft.
- Der skal være mere fokus på de individuelle vilkår, før folk forlader arbejdsmarkedet helt.
- På fleksjobområdet er der kommet en del ud på arbejdsmarkedet. Her er godt samarbejde med virksomheder gennem flere år.
- Det er godt nyt, at folkepensionister skal kunne arbejde uden at blive trukket i grundydelse – har vi tal for, hvor mange der kunne være i den gruppe?
AMK lovede at se på mulighederne for at få data på, hvor mange der er på pension og som har lønindkomst på Bornholm. AMK vil også prøve at udarbejde et overbliksskema til RAR til næste møde. AMK vil også se på uddannelsesniveauer i forhold til efterspørgslen – selv om uddannelsesdata er lidt gamle, kan de vise noget om mismatch.
- Har vi nogle profiler på dem, der er lidt længere væk fra arbejdsmarkedet – kan vi dykke mere ned i, hvad det er for grupper, og hvad de konkret har brug for?
Det kommer på næste RAR-møde.
- BCB efterspørger et præcist overblik i skemaform over, hvem der kan gøre hvad på uddannelsesområdet.
- Der er problematikker omkring lærlinge, som har svært ved at tilpasse sig arbejdsmarkedet og passe et job på en virksomhed.
Esbjerg Kommune har en relativt stor succesrate ift. at køre et kort indkøringsforløb af 1 uges varighed forud for uddannelsesforløb. Det kan medvirke til at fjerne barrierer for uddannelse.
- Udenlandsk arbejdskraft: Sproget er også en stor udfordring, når der er nogle som end ikke taler engelsk. Det vil være ønskeligt med nogle introforløb med tolke på - eller mulighed for og tid til at bruge en sprog-APP i undervisningen.

Sagen uddybet

Dataanalysen af det bornholmske arbejdsmarked viser, at:

- Antallet af arbejdspladser er faldet 6 % fra 2008-2021. Men i 2022 er antallet af beskæftigede lønmodtagere højere end niveauet før COVID-19-nedlukningen.
- Branchen "Offentlig administration, undervisning og sundhed" beskæftiger flest lønmodtagere på Bornholm (39 %). Mens Branchen "Hoteller og restaurant" naturligt nok er mest påvirket af sæsonudsving.
- 57 % af lønmodtagere med arbejdssted på Bornholm er under 50 år og 43 % er over 50 år. Af de antalsmæssigt største brancher på Bornholm er det Transport (54 %), Offentlig administration mm. (46 %) og Industri (42 %), der har de højeste andele beskæftigede over 50 år.
- Der er flere lønmodtagere, der pendler ud af Bornholm, end som pendler ind (forskell på 252 lønmodtagere).
- Befolkningstallet på Bornholm er faldet 7 % fra 2008-2021, hvilket dækker over både et fald i arbejdsstyrken (-9 %) og et fald i antallet uden for arbejdsstyrken (-5 %).
- Næsten 3 ud af 10 borgere på Bornholm er i aldersgruppen 67 år og derover. På landsplan er knap 2 ud af 10 borgere i aldersgruppen 67 år og derover.
- Ledigheden svinger mere på Bornholm end landsgennemsnittet og den øvrige del af Østdanmark, men er i september 2022 på det laveste niveau set de seneste 5 år svarende til en ledighedsprocent på 1,5 %.

Det Regionale Arbejdsmarkedsråd for Bornholm

Referat af RAR-møde den 13. februar 2023

- Der er i september 2022 godt 6.000 fuldtidspersoner på offentlig forsørgelse på Bornholm (minus SU og Folkepension). De største grupper på offentlig forsørgelse er borgere på førtidspension, i fleksjob og på sygedagpenge.

Yderligere detaljer fremgår af vedhæftede bilag.

Bilag

- Udviklingen i beskæftigelse, arbejdsstyrke og ledighed i Bornholms Regionskommune

7. Job-VEU indsatsen

Sagen kort

Rådet har en særlig opgave med at igangsætte jobrettet voksen- og efteruddannelse (VEU) inden for områder, hvor der er mangel på arbejdskraft. Den konkrete indsats varetages af AMK's VEU-konsulenter.

Rådet får til hvert møde en status på de enkelte aktiviteter i Job-VEU indsatsen.

I 2022 er der gennemført tre opkvalificeringsforløb inden for hotel & restauration med i alt 36 kandidater.

Der er planlagt yderligere opkvalificeringsforløb inden for hotel & restauration i 2023.

Indstilling

AMK indstiller, at:

Rådet drøfter status og kommer med eventuelle input til aktiviteterne eller forslag til nye aktiviteter.

Beslutning

RAR tog status til efterretning og tilsluttede sig de anførte igangværende og kommende aktiviteter. Rådet kan komme med flere input i forbindelse med udmøntningen af taskforcen ift. den grønne omstilling, industrien og Energijø Bornholm.

AMK bemærkede, at der er tale om supplerende områder, hvor der er særlige behov for at igangsætte noget mere ud over de aktiviteter, der allerede er i gang. Derfor er der fokus på Hotel og restauration, hvor RAR i gennem længere tid har vurderet, at der er konkrete behov. Senere kan der komme mere på i forhold til fx grøn omstilling og energijø.

Sagen uddybet

Aktiviteter i 2022

I 2022 er følgende opkvalificeringsforløb igangsat i samarbejde med Campus Bornholm og lokale virksomheder:

- "EUV1 Gastronom" over 24 uger fra oktober 2022 til april 2023 med 9 kandidater
- "EUV1 Tjener" over 18 uger fra oktober 2022 til marts 2023 med 11 kandidater
- "Hotel og restaurant - Mad til vegetarer og veganere" i november 2022 med 16 kandidater (Horesta-kursus)

Igangværende og kommende aktiviteter

Opkvalificeringsforløb

- "Bæredygtighed", 6 dage i januar/februar
- "Konflikthåndtering, kommunikation og adfærd (med fokus på krænkelser og seksuel chikane)", 3 dage i januar
- "EUV1 Gastronom", 24 uger fra oktober 2023 til april 2024 (informationsmøde i september)
- "EUV1 Tjener", 18 uger fra oktober 2023 til marts 2024 (informationsmøde i september)

Det Regionale Arbejdsmarkedsråd for Bornholm

Referat af RAR-møde den 13. februar 2023

Øvrige aktiviteter

- Møde i taskforcen for hotel- og restauranterhvervet d. 27/2-23
-

Bilag

- Ingen bilag

8. Ny task force - igangsættes

Sagen kort

Rådet har besluttet, at det afdækkes, om der skal nedsættes en taskforce, der skal arbejde med vidensindsamling og koordinering af rekruttering og opkvalificering til den grønne omstilling, industri og Energiø Bornholm og.

Indstilling

Formandskabet indstiller, at:

- RAR nedsætter en taskforce inden for grøn omstilling, industri og Energiø Bornholm
 - RAR godkender vedhæftede oplæg til rammer og formål med taskforcen
 - RAR drøfter eventuel deltagelse fra RAR i taskforcen
-

Beslutning

Rådet besluttede at nedsætte en taskforce, som beskrevet inkl. rammer og formål. Rådet besluttede endvidere, at følgende også skal inviteres til deltagelse i taskforcen: Baltic Energy Island, 3F og Dansk EI-Forbund.

Sagen uddybet

Taskforcen skal arbejde med vidensindsamling og koordinering af rekruttering og opkvalificering til den grønne omstilling, industrien og Energiø Bornholm.

Flere aktører på Bornholm arbejder allerede med kompetencebehovet ift. etableringen af Energiø Bornholm. Det sker bl.a. med udgangspunkt i Rådets analyse af arbejdskraftsbehovet til Energiø Bornholm fra foråret 2021 samt ud fra de aktiviteter, som er igangsat ifm. det forberedende arbejde til etableringen. Det drejer sig bl.a. om Campus Bornholm, Jobcenter Bornholm, Klar til Energiø Bornholm, Baltic Energy Island og RAR, der alle har fokus på at understøtte realiseringen af energiøen.

Rådet har efterspurgt et mere konkret og detaljeret overblik over, hvad den grønne omstilling og Energiøen medfører af behov for rekruttering og kompetencer for arbejdsstyrken på Bornholm, og hvordan disse behov hænger sammen med de mere generelle behov, som industrien på Bornholm kigger ind i de kommende år. Ønsket er, at overblikket bliver konkret nok til, at den enkelte virksomhed og aktør ved, hvilken arbejdskraft og kompetencer, der skal bruges og hvornår.

AMK Øst foreslår følgende formål og sammensætning for en taskforce, der er uddybet i bilaget.

Formål:

- At samle yderligere og mere konkret viden om arbejdskraft- og kompetencebehovet til den grønne omstilling, industrien og Energiø Bornholm, herunder tidsperspektiv for de konkrete behov. Det er forventningen, at de kompetencer, der allerede efterspørges i industrien også vil være efterspurgt ift. den grønne omstilling og Energiø Bornholm.
- At formidle den indsamlede viden til relevante aktører, herunder de bornholmske virksomheder.
- At medvirke til koordinering af de forskellige aktiviteter på tværs af aktører, som skal medvirke til at sikre en rød tråd i indsatsen.

Sammensætning:

- Business Center Bornholm

Det Regionale Arbejdsmarkedsråd for Bornholm

Referat af RAR-møde den 13. februar 2023

- Jobcenter Bornholm
- Campus Bornholm
- Dansk Metal Bornholm
- DI Bornholm
- FH Bornholm
- Jensen Denmark A/S
- Sydhavnens Motorværksted
- Rønne Havn A/S
- Evt. andre industrivirksomheder med mindst 10 ansatte
- RAR/AMK Øst.

Proces/opfølgning

Såfremt RAR godkender oplæg til taskforce, vil AMK Øst spørge de aktører, som RAR har besluttet skal indgå, om de er interesseret i at deltage i taskforcen.

Herefter vil AMK Øst organisere taskforcens møder og koordinere initiativer. Rådet vil løbende blive underrettet om drøftelser og beslutninger i taskforcen samt hvilke initiativer, der igangsættes.

Bilag

- Notat om Taskforce Bornholm - Grøn omstilling, industri og Energiø Bornholm.

9. RARs strategi- og handlingsplan 2022 – 2026 (herunder kommunikationsstrategi)

Sagen kort

RAR Bornholm drøftede på strategiseminalet den 28. september en række input til strategi- og handlingsplanen for 2022 - 2026. AMK har på baggrund af disse drøftelser udarbejdet første udkast.

Indstilling

Formandskabet indstiller, at RAR:

- ✓ Drøfter udkast til RARs strategi- og handlingsplan
 - ✓ Godkender at RARs strategi- og handlingsplan suppleres med en udmøntningsplan
 - ✓ Drøfter forslag til kommunikationsstrategi (indgår i planen)
-

Beslutning

Rådet godkendte strategi- og handlingsplanen.

Bemærkninger

Rådet drøftede, om fokus på seniorer fremgår af planen. Konklusionen blev, at det er dækket ind - dels af de overordnede pejlemærker - og dels af afsnittet "Der er brug for alle".

AMK oplyste, at strategi- og handlingsplanen er det overordnede dokument, som skal suppleres med konkrete målsætninger hvert år, som rådet løbende kan følge op på til møderne.

Sagen uddybet

De overordnede elementer i udkastet til strategi- og handlingsplanen er:

Fokusområder

RARs primære fokus er at bidrage til, at det bornholmske arbejdsmarked får den kvalificerede arbejdskraft, der er brug for:

- Arbejdskraftmangel
RAR vil afhjælpe arbejdskraftmangel og via Job-VEU-indsatsen sætte ind med jobrettet opkvalificering.
- Afbødeindsatser
RAR vil sætte ind med afbødende foranstaltninger over for virksomheder og brancher, der i nedgangstider har svært ved at fastholde deres medarbejdere.

Overordnede prioriteringer/pejlemærker

RAR arbejder ud fra nogle overordnede prioriteringer i forhold til at medvirke til et arbejdsmarked i balance:

- ✓ Mangel/rekrutteringsudfordringer skal afhjælpes.
- ✓ Virksomheder skal i nedgangsperioder mødes med afbødeforanstaltninger, så arbejdskraften i videst muligt omfang omplaceres/opkvalificeres i stedet for at blive opsagt.
- ✓ Opkvalificeringsindsatsen skal styrkes og målrettes, så arbejdskraftens kompetencer matcher virksomhedernes behov.
- ✓ Flere unge skal i uddannelse og job på Bornholm.

Det Regionale Arbejdsmarkedsråd for Bornholm

Referat af RAR-møde den 13. februar 2023

- ✓ Grupper længere væk fra arbejdsmarkedet skal i højere grad inddrages og fastholdes på arbejdsmarkedet.
- ✓ Større fokus på udenlandsk arbejdskraft.

Årlig udmøntning af planen

RAR besluttede på strategiseminaret den 28. september, at der i strategi- og handlingsplanen skal indgå baselines på udvalgte områder og en tilhørende beskrivelse af, hvad RAR gerne vil opnå.

Udgangspunktet er derfor, at RAR - med afsæt i fokusområder og overordnede prioriteringer/pejlemærker – beslutter de relevante baselines på udvalgte områder, der løbende skal følges op på og samtidig beslutter, hvilke aktiviteter der forventes at kunne bidrage til at indfri dét, RAR gerne vil opnå. Dette gøres i en egentlig udmøntningsplan.

Konkret beslutter RAR én gang om året, hvilke områder og tilhørende baselines, der skal danne rammen for næste års aktiviteter og indsatser.

Kommunikation og samarbejde

RAR vil gerne kommunikere om både aktuelle og forventede rekrutteringsudfordringer på tværs af brancher og om analyser, som peger på udfordringer og løsninger inden for givne områder aktuelt og på sigt.

RAR vil samtidig gerne kommunikere målrettet med forskellige budskaber til forskellige målgrupper med henblik på større gennemslagskraft.

I forlængelse heraf besluttede RAR på strategiseminaret den 28. september at sætte en egentlig kommunikationsstrategi på dagsordenen på et RAR-møde.

Strategi- og handlingsplanen har derfor også et afsnit om RARs ønsker og forventninger til kommunikation og samarbejde med relevante aktører primært på det bornholmske arbejdsmarked – og de tiltag RAR konkret vil iværksætte for at sikre et effektivt samarbejde på tværet af de beskæftigelsespolitiske, erhvervspolitiske og uddannelsespolitiske aktører.

Bilag

- Udkast til strategi- og handlingsplan

10. Positivlisten for den regionale uddannelsespulje

Sagen kort

Rådet skal på mødet den 13. februar 2023 beslutte en liste over stillingsbetegnelser, hvor korte kurser kan medvirke til at opkvalificere ledige til at varetage arbejde inden for områder med mangel på arbejdskraft. På baggrund af listen over stillingsbetegnelser udarbejdes den regionale positivliste over kurser, der kan bevilges fra den regionale uddannelsespulje.

Listen gælder fra 1. april 2023.

Indstilling

Formandskabet indstiller, at:

RAR godkender 7 stillingsbetegnelser som grundlag for den nye regionale positivliste.

Beslutning

Rådet godkendte de 7 stillingsbetegnelser som grundlag for positivlisten.

Sagen uddybet

Der skal udarbejdes en ny regional positivliste gældende fra 1. april 2023.

AMK har på baggrund af den nye arbejdsmarkedsbalance udarbejdet en liste over 7 stillingsbetegnelser – hvor der er eller forventes mangel på arbejdskraft inden for de kommende 6 måneder. De 7 stillingsbetegnelser indstilles til at danne grundlag for den nye positivliste (markeret med "ja" i skemaet).

2 af stillingsbetegnelserne er i mangel i arbejdsmarkedsbalancen (butiksassistent og sygeplejerske), 1 stillingsbetegnelse er i paradoks (produktionsmedarbejder) og indenfor 4 stillingsbetegnelser (kok, tjener, elektriker og smed) er der ifølge arbejdsmarkedsbalancen gode beskæftigelsesmuligheder.

Paradoksområder er kendetegnet ved mangel på arbejdskraft samtidig med relativt mange ledige inden for området. Begrundelsen for at indstille produktionsmedarbejderen er, at denne stillingsbetegnelse har et relativt højt antal forgæves rekrutteringer samtidig med, at virksomhederne ansætter ledige med en anden profil end den ønskede. Det vil sige, at der er grundlag for substitution ved at opkvalificere ledige med en anden profil via et kort kursus fra positivlisten.

Begrundelsen for at indstille kok, tjener, elektriker og smed er, at både jobcentret og rådets VEU-koordinatører vurderer, at der er mangel på arbejdskraft inden for disse områder. I forhold til kok og tjener er det særligt i højsæsonen fra foråret 2023, at der forventes stor mangel på disse medarbejdere.

Proces/opfølgning

Efter Rådets beslutning om hvilke stillingsbetegnelser, der skal ligge til grund for den nye positivliste, høres relevante uddannelsesinstitutioner i forhold til offentligt udbudte kurser, der kan opkvalificere ledige til at varetage job inden for de udpegede stillingsbetegnelser. Jobcentret høres i forhold til privat udbudte kurser. Herefter forelægges den samlede positivliste til beslutning på rådsmødet i marts 2023.

Bilag

- Liste over nye stillingsbetegnelser som grundlag for udarbejdelse af den regionale positivliste gældende fra 1. april 2023
- RAR-Bornholms principper og proces for udarbejdelse af positivlisten, januar 2023

11. Orientering om forvaltningssager (fortroligt)

Sagen kort

Rådet orienteres løbende om status for behandlede og igangværende sager.

Indstilling

Til orientering.

Beslutning

Taget til efterretning.

Bemærkninger

AMK oplyste, at der efter udsendelsen af rådsmaterialet har været endnu sag om godkendelse af et arbejdssted til samfundstjeneste.

Sagen uddybet

Der har ikke været sager til behandling i 2023.

I 2022 har følgende sager været behandlet i Formandskabet:

- En sag vedr. arbejds- og opholdstilladelse til en landbrugsmedhjælper, hvor Formandskabet i januar 2022 på vegne af RAR udtalte, at lønnen ikke var sædvanlig efter danske forhold.
- En sag vedr. samfundstjeneste, hvor Formandskabet ultimo 2022 godkendte, at den private virksomhed BYGMA Rønne Byggecenter kan anvendes som arbejdssted til samfundstjeneste

Derudover har der til **fortrolig** orientering været en varslings sag ved A/S Bornholms Tidende. Virksomheden varslede det regionale arbejdsmarkedsråd om afskedigelser i henhold til varslingsloven den 30. maj 2022 i forbindelse med lukning af virksomheden. 81 medarbejdere blev opsagt, og AMK Øst afsluttede sagen den 2. juni 2022.

Der har ikke været sager til behandling på de øvrige forvaltningsområder i 2022.

Bilag

- Ingen bilag

12. Kommende møder

Sagen kort

RAR beslutter hvert år mødeplanen for det kommende år.

Mødeplan 2023 for RAR Bornholm er fastlagt efter drøftelse med formandskabet og godkendt på rådsmødet den 28. september 2022.

Indstilling

AMK Øst indstiller, at RAR beslutter/præciserer eventuelle temaer for kommende rådsmøder.

Beslutning

Det blev besluttet, at formandskabet undersøger, om der kan findes en anden dato for rådsmødet i juni måned, da de kommunale medlemmer ikke kan deltage den 22. juni på grund af budgetseminar.

Bemærkninger

Der blev fremsat ønske om, at mødested fremgår af alle kalenderopdateringer af møder.

Sagen uddybet

RAR-møder i 2023 kl. 13-16

- ✓ Mandag den 13. februar. (Møderne i februar og marts ligger tæt af hensyn til processen ift. positivlisten).
- ✓ Mandag den 27. marts.
- ✓ Torsdag den 22. juni.
- ✓ Torsdag den 21. september.
- ✓ Torsdag den 26. oktober kl. 12-18: Fælles strategiseminar for de 3 RAR i Østdanmark. Seminaret kan været opdelt i en fælles del og en del for det enkelte RAR med plads til eget fokus og drøftelser.
- ✓ Torsdag den 7. december.

Formandskabsmøder i 2023 – alle formandskabsmøder afholdes via Skype kl. 8:30-10:00

- ✓ Mandag den 30. januar (er afholdt)
- ✓ Mandag den 13. marts
- ✓ Torsdag den 8. juni
- ✓ Fredag den 8. september
- ✓ Torsdag den 23. november

Temaer på kommende RAR-møder

RAR har ikke fastsat temaer for kommende rådsmøder. På strategiseminaret i september blev dog nævnt en række emner, som RAR bør have fokus på i 2023. Emnerne kan – med en nærmere præcisering – evt. danne grundlag for temaer:

- ✓ "Vores arbejdsmarked" - rapporter, som kan findes i rapportbanken på Jobindsats.dk.
- ✓ Tæt på virksomhedernes behov – beredskab til at sætte hurtigt ind.
- ✓ Tidlig indsats i forhold til opkvalificering.
- ✓ Energiø og grøn omstilling.
- ✓ Uddannelses- og brush-up-muligheder (også digitale) på Bornholm – sikring af rekrutteringsgrundlaget for virksomhederne.
- ✓ De unge – motivation og uddannelse.

Det Regionale Arbejdsmarkedsråd for Bornholm

Referat af RAR-møde den 13. februar 2023

- ✓ Fastholdelse af den ældre del af arbejdsstyrken/seniorer.
-

Bilag

- Ingen bilag

13. Eventuelt

Referat

Ingen bemærkninger.

Næste møde i RAR Bornholm afholdes mandag den 27. marts kl. 13 – 16. Mødet holdes hos Campus Bornholm, Minervavej 1, lokale 0.140.

Det Regionale Arbejdsmarkedsråd for Bornholm

Referat af RAR-møde den 13. februar 2023

Deltagere

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)

Joan Prah Parente (FH)

Anja Juhl Kofoed (FOA)

Jonna Nielsen (3F)

Henrik Kofoed Hansen (BUPL)

Akademikernes Centralorganisation (AC)

Michael Fahlgren

Dansk Arbejdsgiverforening (DA)

Ann B. Poulsen (DA)

Michael Almeborg (DI Bornholm)

Trine Richter (Bornholm Hotels)

Kim Eland (Bornholms Tidende)

Ledernes Hovedorganisation

Verner M. Haagenen

Bornholms Regionskommune

Laura Kofod (EL) (suppleant)

Heidi Burgedahl (V)

Danske Handicaporganisationer (DH)

Anette Rasmussen

Tilforordnede/observatører:

VEU-området: Claus Jørgensen

Erhvervshus: Bjarne Hartung Kirkegaard

Jobcenter: Allan Westh

AMK Øst

Jakob Heltoft (arbejdsmarkedsdirektør)

Susanne Hansen (arbejdsmarkedschef)

Helle Klein (ref.)