

# RAR Nordjylland



Brønderslev  
Frederikshavn  
Hjørring  
Jammerbugt  
Læsø  
Mariagerfjord  
Morsø  
Rebild  
Thisted  
Vesthimmerland  
Aalborg

## Referat af RAR Nordjyllands møde den 28. januar 2020, kl. 13.00 til 16.00

- kl. 13.00 – 14.00: Temadrøftelse om Industrioperatørprojekt mv
- kl. 14.00 – 16.00: Rådsmøde

Holdes hos AMK- Midt-Nord

## Dagsordenspunkter:

<b>0A. Temadrøftelse: Kvalificeret arbejdskraft til virksomhederne – behov og samspil. (Oplæg + D)</b> .....	3
<b>1. Rådets interne fokus: strategi, indsats, opfølgning mv.</b> .....	4
- 1.1.1 Referater til orientering (O).....	4
- 1.2.1 Dagsorden for dagens møde (B).....	4
- 1.3.1 Årshjul 2020 – up-date på kommende møder og arrangementer (B).....	5
- 1.4.1 Siden sidst + afholdte konferencer og andre aktiviteter. (O).....	7
<b>2. Rekruttering/vækst – Nordjylland i balance</b> .....	9
- 2.1.1 Jobcentrenes brug af virksomhedsrettede aktiveringsindsatser (B) .....	9
- 2.2.1 Fokus på ledig og beskæftiget østeuropæisk arbejdskraft i Nordjylland (B).....	10
- 2.3.1 Stillingsbetegnelser til ny positivliste for Regional uddannelsespulje (B) .....	12
- 2.4.1 Skolepraktik og uddannelsesaftaler på EUD - dataudbygning (B) .....	15
- 2.5.1 Beskæftigelsesplaner 2020 – opsamling ifht ministermål m.v. (B).....	16
- 2.6.1 Den regionale udviklingsstrategi (RUS) – evt høringsvar fra RAR (B).....	18
- 2.7.1 Status på initiativer – mangel og rekruttering (O).....	19
<b>3. RAR/VEU – koordineret og jobrettet voksenefterskoleindsats</b> .....	19
- 3.1.1 Indstilling af brancher til VEU-indsats i Nordjylland i 2020 (D/B) .....	19
- 3.2.1 Rådets analyser iværksat i 2019 (D/B) .....	23
- 3.3.1 Handlingsplan for samspil med skolerne mhp understøttelse af brancheindsatser (D/B).....	27
<b>4. Borgere på kanten / Det rummelige arbejdsmarked</b> .....	29
- 4.1.1 Handicap og beskæftigelse – Rådets involvering ifht jobugen mv (B).....	29
<b>5. Orientering og videndeling</b> .....	32
- 5.1.1 Situationen på arbejdsmarkedet (O).....	32
- 5.2.1 Rådets forvaltningssager + orientering fra Sagsudvalget (O/D).....	34
- 5.3.1 Orientering fra Formandskabet (O).....	34
- 5.4.1 Orientering fra tilfornede (O) .....	34
- 5.5.1 Orientering fra sekretariatet (O) .....	35
- 5.5.1 Orientering til pressen mv (B) .....	35
- 5.6.1 Eventuelt (O) .....	36

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

**0A. Temadrøftelse: Kvalificeret arbejdskraft til virksomhederne – behov og samspil. (Oplæg + D)**

- Intro om temaer** Temadrøftelse af ca. en times varighed – med start kl. 13 - om eksempler på behovsorienteret samspil om tilvejebringelse af kvalificeret arbejdskraft til virksomhederne. Hovedfokus bliver industrioperatørprojektet, som har sit udspring mellem de to kommuner Randers og Mariagerfjord og skolen Tradium plus et antal virksomheder. Udgangspunktet hos de involverede virksomheder var, at de havde brug for at uddanne nogle af deres medarbejdere til Industrioperatører - samtidig med at de kunne bruge nogle nye medarbejdere, som også fik tilsvarende uddannelse. Virksomhedskonsulent Kim Norup Jakobsen fra Jobcenteret i Mariagerfjord Kommune holder oplæg om projekt og praksis. Oplægget efterfølges af drøftelse i Rådet.
- Som endnu et eksempel under samme tema giver Kim Knudsen – VEU koordinator fra AMK - en beskrivelse af og en status for Projekt ”grønne muligheder”, som har fokus på tilvejebringelse af kvalificeret arbejdskraft til virksomheder, der har indmeldt udfordringer med at rekruttere bl.a. anlægsgartnere. I august/september er der gennemført møder med jobcentre, skoler, repræsentanter fra Danske anlægsgartnere og 3F. Frem til og med uge 45 er der gennemført virksomhedsbesøg for at afdække behov. Resultaterne er opsamlet på møder i uge 47 og 48. Ud fra resultaterne af virksomhedsbesøgene er der truffet beslutning om næste skridt. Rådet får en kort beskrivelse af potentialer og udfordringer. Efter temadrøftelsen fortsætter Rådsmødet med den resterende dagsorden.
- Anledning** Samspil om tilvejebringelse af kvalificeret arbejdskraft til de nordjyske virksomheder er et centralt mål og foretrukket redskab for RAR Nordjylland. På Rådsmødet drøfter Rådet to eksempler. I begge tilfælde er virksomhedernes behov udgangspunkt for samspil og handling.
- Indstilling** Sekretariatet indstiller, at Rådet drøfter følgende spørgsmål:  
 1) Hvad er de mest centrale resultater af de to eksempler/samarbejder, og hvilken læring kan RAR videndele?  
 2) Med udgangspunkt i de to eksempler hvordan ønsker Rådet at understøtte øget samspil om behovsorienteret indsats, og har Rådet konkrete forslag til yderligere indsatsområder?
- Beslutning** Rådet kvitterede for to gode eksempler på efterspørgselsorienteret indsats. Modellen med fokus på virksomhedernes udmeldte behov, parterne der ser muligheder og er samarbejdsparate har stort potentiale. Rådet ser gerne at modellen bruges på flere områder, hvor potentialet er stort.
- Dels kan AMK gå forrest på Rådets vegne med overblik, udmelding, afdækning og koordinering. Dels kan Rådet og AMK understøtte, der hvor parterne på eget initiativ allerede er gået i gang eller er på vej dertil. Videndeling om de gode eksempler er vigtig for at anspore til, at modellen vinder udbredelse. Industrioperatørprojektet og Projekt Grønne muligheder markedsføres i Rådets nyhedsbrev. Sekretariatet samler op på Rådets input, som drøftes i Formandskabet og indgår i Rådets videre arbejde. Rådet følger de næste faser af projekt grønne muligheder.

<b>Sagsfremstilling</b>	Drøftelsen indledes med intro-oplæg fra AMK om de to modeller for samspil om indsats, hvor udgangspunktet er konkrete udmeldte behov hos virksomhederne. Herefter konkretisering af industrioperatør-modellen ved Jobcenter Mariager Fjord og konkretisering af Projekt Grønne muligheder ved AMK- Midt-Nord.
<b>Bilag</b>	Bilag 0A - Kort beskrivelse af industrioperatør projektet Bilag 0B – Kort beskrivelse af projekt grønne muligheder

## 1. Rådets interne fokus: strategi, indsats, opfølgning mv.

### - 1.1.1 Referater til orientering (O)

<b>Anledning</b>	Referater fra seneste Råds- og Formandskabsmøder fremlægges til orientering.
<b>Indstilling</b>	Formandskabet indstiller, at Rådet tager referaterne til efterretning.
<b>Beslutning</b>	Rådet tog referaterne til efterretning.
<b>Sagsfremstilling</b>	Referater af Rådets møde den 28. november blev godkendt på mødet. Referatet er offentliggjort på Rådets hjemmeside umiddelbart efter mødet: <a href="https://rar-bm.dk/rar-nordjylland/om-rar-nordjylland/moeder/">https://rar-bm.dk/rar-nordjylland/om-rar-nordjylland/moeder/</a> Formandskabet holdt møde den 12. december 2019 mhbp udfærdigelse af dagsorden til Rådsmødet den 28. januar 2020.
<b>Bilag</b>	Bilag 1.1.1 - Referat af Formandskabsmødet den 12. december 2019.

### - 1.2.1 Dagsorden for dagens møde (B)

<b>Anledning</b>	Det er Formandskabet, der fastlægger dagsorden for Rådets møder.
<b>Indstilling</b>	Det indstilles, at Rådet godkender dagsordenen.
<b>Beslutning</b>	Rådet godkendte dagsorden og tog orienteringen til efterretning.
<b>Sagsfremstilling</b>	<u>Nyt om medlemmer:</u> Anja Klitgaard-Hermansen og Stine C. Olsen er stoppet som RAR Medlemmer. Begge har repræsenteret DA i Rådet. HR Chef hos Scandic Pelagic A/S i Skagen Susanne Nielsen indtræder som ny DA repræsentant i Rådet. Susanne Nielsen er inviteret til Rådets januarmøde som observatør, da officiel udpegning endnu ikke er på plads.  Formandskabet har på sit møde den 12. december fastlagt disposition for dagsorden til Rådets møde den 28. januar. Sekretariatet har udfærdiget denne dagsorden. Rådsmødet – inklusiv tema - holdes fra 13.00 til kl. 16. Der er frokost fra kl. 12.30.
<b>Bilag</b>	Ingen bilag til punktet.

-	<b>1.3.1 Årshjul 2020 – up-date på kommende møder og arrangementer (B)</b>
---	--

**Anledning** Rådets, Formandskabets og Sagsudvalgets mødedatoer er fastlagt. Formandskabet siden Rådsmødet drøftede planlægning af mødet med kommunernes beskæftigelsespolitiske udvalg, mødet med Ministeren, Rådets Strategiseminar mv.

**Indstilling** Formandskabet indstiller, at Rådet:

- Tager orientering om planlægning af Rådets møder med udvalgsformændene, Rådets seminar, mødet med Ministeren samt møde om det Kompetente Nordjylland til efterretning.
- Tager årshjul til efterretning.

**Beslutning** Rådet tog det indstillede samt orienteringen til efterretning.

**Sagsfremstilling** Status efter Formandskabets drøftelse og initiativer siden da:

1) De 8 RAR Formandskaber mødes årligt med Ministeren og BER. I år sker det den 7. februar 2020 fra kl. 8.30-12.30 i Eigtveds Parkhus i København. Ministeren deltager fra kl. 10.00-11.00. Blandt andet efter forslag fra RAR Nordjyllands Formandskab justeres modellen, så der bliver kortere oplæg og mere drøftelsestid med Ministeren. Kort intro og spørgsmål til Ministeren fra de enkelte RAR efterfølges med Ministerens svar på spørgsmål og drøftelse. Forud for mødet fremsender de enkelte RAR skriftlige fokusark og spørgsmål, som Ministeren kan forholde sig til. I og med, at Ministeren har opkvalificering som et centralt omdrejningspunkt, vil det overordnede tema for dagen være: Regionale erfaringer med målrettet uddannelse og opkvalificering af ledige inden for områder med mangel på arbejdskraft.

Tanken med temaet er, at Ministeren derigennem kan give udtryk for sine tanker på området, mens RAR-formandskaberne kan fortælle om erfaringer og relevante initiativer. Dertil vil der være to oplæg med gode erfaringer fra regionale beskæftigelsesprojekter, som kan kvalificere og inspirere debatten yderligere. Sekretariatet tilser, at oplæg/spørgsmål og skriftligt materiale koordineres mellem RAR Nordjylland, Vestjylland og Østjylland. RAR Nordjylland er på mødet repræsenteret ved Formanden Lars Christensen. Sekretariatet giver en status.

2) Rådets møde med kommunale udvalgsudvalgsformænd afholdes den 5. marts 2020 fra kl. 14. til 16 hos AMK. Sekretariatet har den 13. december udsendt invitation til udvalgene. Invitationen kvitterer for kommunernes beskæftigelsesplaner og inviterer til mødet den 5. marts. Samtidig anføres, at kvalificering af beskæftigelsesplaner for 2021 er ét mål med mødet. Dertil kommer fokus på et antal emner, som udvalgene og RAR har udpeget som fælles interessefelt. Det oplyses endvidere, at Rådet vil inddrage KKR-sekretariatet i forberedelsen af mødet for at forventningsafstemme og optimere. Sekretariatet har derfor den 14. januar holdt forberedende møde. Fælles udkast til dagsorden er herefter forelagt

Rådets Formandskab, som den 15. januar via skriftlig høring har fastlagt følgende ramme og hovedoverskrifter for mødet:

- **Intro ved RAR Formand Lars Christensen.** Med fokus på formål og program for mødet. Samt overblik over inspirationsmaterialer – dels opsamling på beskæftigelsesplaner 2020 og dels inspirationsnotat ifht Beskæftigelsesplaner for 2021. Formanden fortæller ligeledes kort intro om Rådets strategi og indsatsplaner for 2020 – herunder intro til rammesætning for Det Kompetente Nordjylland.

- **Fire temaer** på hver 25 min. Oplæg fra kommuner og RAR + drøftelser:

- Unge uden uddannelse, med ikke-efterspurgt uddannelse og unge uden job.
- Højtuddannede – Vækst Via Viden mv. Ledighed centreret om Aalborg og mangel i flere kommuner. + oplæg fra RAR Næstformand Birgit Frederiksen om anbefalinger fra Rådets akademiker-analyse.
- Kvalificeret arbejdskraft til virksomhederne – behovsorienteret samspil og indsats ifht rekruttering og opkvalificering.
- Helhedsorienteret indsats for udfordrede grupper – langsigtede løsninger på tværs af siloer - internt i kommunerne samt på tværs af kommuner mv.

- **Opsamling og afslutning ved RAR næstformand Peter Hansen**

Udgangspunktet er, at alle deltagende kommuner og RAR spiller ind med oplæg. Under hvert af temaerne lægges op til to til tre korte oplæg uden plancher. Hver kommune kan medbringe et fakta-ark om emnet, hvor deltagerne kan læse mere. AMK og KKR er i gang med at kontakte oplægsholdere.

Baggrund: Dagsorden og fokus er valgt på baggrund af kommunernes beskæftigelsesplaner for 2020, drøftelserne fra seneste møde mellem Rådet og kommunernes beskæftigelsespolitiske udvalg og på baggrund af /Formandskabet og Rådets drøftelser og strategi. Udkast til dagsorden er udarbejdet i samspil mellem AMK og KKR på et møde mellem sekretariatene den 14. januar og godkendt i Formandskabet den 15. januar. Sekretariatet giver en kort status. Ud over Rådets Formandskab kan andre interesserede Rådsmedlemmer deltage på mødet med udvalgene den 5. marts. Tilmelding skal ske elektronisk gennem følgende link: <https://www.conferencemanager.dk/beskaftigelsespolitiskeudvalg050320>

3) Rådets seminar holdes den 3. og 4. juni som et 10 til 10 arrangement. Seminaret starter kl. 10 den 3. juni 2020 og afrundes næste dag, hvorefter der holdes Rådsmøde fra kl 10 til 12. Sekretariatet har bestilt lokaler på hotel The Reef i Frederikshavn til seminaret. Sekretariatet overvejer muligheder og tager kontakt til relevante oplægsholdere fra Frederikshavn-området. Til næste Formandskabsmøde gives en tilbagemelding som udgangspunkt for udarbejdelse af udkast til program for Rådets juni seminar.

4) Det Kompetente Nordjylland. Møde mellem formandskaberne for BRN, KKR, Regionen og RAR med henblik på implementering og initiativer. Mødet holdes den 6. marts fra kl. 8 til kl 9 i Aalborg. Rådet orienteres yderligere på martsmødet.

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

Følgende emner er pt. i spil til Rådets møde den 24. marts 2020 m.v:

- Fastlæggelse af positivliste for regionale uddannelsespulje. - Anvendelse af analysemidler i 2020. - RAR/VEU aktiviteter i 2020. - Kompetencereds-kabet + effekt-analysen – yderligere kvalificering af positivlisten. - Erfaringer fra 1 og nye muligheder i 'Flere skal med 2': Udsat til marts på grund af, at evaluering af Flere skal med 1 endnu ikke er offentliggjort. I Nordjylland er det kommunerne Jammerbugt og Rebild, der er med i Flere skal med 2.

**Bilag** Bilag 1.3.1 - Opdateret Årshjul for RAR Nordjylland.

-	<b>1.4.1 Siden sidst + afholdte konferencer og andre aktiviteter. (0)</b>
---	---

**Anledning** Sekretariatet har arbejdet videre med implementering af Rådets beslutninger. Det gælder indkaldelse til og afholdelse af møde i Positivlistestudvalget, udsendelse af invitation til Rådets møde med kommunernes udvalg, udsendelse af nyhedsbrev, forberedelse af materialer til Rådet, planlægning og afholdelse af arrangementer mv. Arbejdet hermed er beskrevet i sekretariatets opfølgningsark, der er vedlagt som bilag 1.4.1. Nedstående informeres særligt om opsamling på Rådets seneste temadrøftelser - samt om de tre RAR konferencer arrangementer, der på sidste møde var på tegnebrættet, og som siden er afholdt.

**Indstilling** Sekretariatet indstiller, at Rådet tager orienteringen til efterretning – herunder sekretariatets skriftlige opfølgning på de to temadrøftelser.

**Beslutning** Rådet tog orienteringen til efterretning – herunder sekretariatets skriftlige opfølgning på de to temadrøftelser.

**Sagsfremstilling** **Opsamling på Rådets seneste temadrøftelser:**  
Rådsmødet den 28. november indledtes med to temadrøftelser. Emnerne var: Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats + Investeringsstrategier. Efter oplæg fra Gitte Rønne fra AMK og Beskæftigelseschef Vibeke Holler fra Brønderslev kommune var der en god debat om Rådets rolle og konkrete aktiviteter.

Rådet konkluderede blandt andet, at der er læring at hente både ifht forberedelse, gennemførelse og opfølgning, når det gælder kommunernes investeringsstrategier. Rådet kvitterede for et lærerigt oplæg fra Brønderslev kommune. Beskæftigelseschef Vibeke Holler beskrev kommunens effektive indsats for at bringe flere kontanthjælpsmodtagere i selvforsørgelse. Rådet vurderer, at det eksempel og mange andre kan inspirere til gode investeringer og resultater i andre kommuner. Rådet vil løbende videndele de gode eksempler samt drøfte emnet med kommu-

nernes beskæftigelsespolitiske udvalg. Sekretariatet har samlet input fra gruppe- og plenumdrøftelser i bilag 1.4.2. Formandskabet har drøftet og kvitteret for sekretariatets opsamling. Formandskabet indstiller at, Rådet tager opsamlingen til efterretning samt at input bruges i Rådets videre arbejde.

#### **Konferencen - Det Kompetente Nordjylland - den 6. december:**

Bag arrangementet stod RAR Nordjylland i samarbejde med Region Nordjylland, KKR Nordjylland og Business Region Nordjylland, og formandskaberne har i fællesskab og på tværs af organisationer i et år arbejdet på at udarbejde en fælles ambition inden for området kvalificeret arbejdskraft. Det har ført til fire strategiske fokusområder; nemlig uddannelsesvalg, under uddannelse, vejen til arbejdsmarkedet og livslang læring – og det var de fire fokusområder, der var i spil under opstartskonferencen. Det var også de fire formænd, nemlig formand for RAR Nordjylland Lars Christensen, formand for Business Region Nordjylland Mogens Christen Gade, regionsrådsformand Ulla Astman og formand for KKR Nordjylland Arne Boelt, der stod for at åbne og lukke konferencen. De godt 120 deltagere kunne blandt andet høre uddannelses- og forskningsminister Ane Halsboe-Jørgensen tale varmt for, at vi får fat i den femtedel af de unge, der i dag ikke kommer i gang med en ungdoms- eller erhvervsuddannelse.

Se program, plancher og reportager på Rådets hjemmeside: <https://rar-bm.dk/rar-nordjylland/om-rar-nordjylland/arrangementer/det-kompetente-nordjylland-konference-i-aalborg-den-6-december-rar-nordjylland/>

#### **Ny medarbejder eller kollega? Handicap er ingen barriere! 2. december:**

RAR Østjylland, Vestjylland og Nordjylland inviterer til fyraftenskonference den 2. december på Grundfos i Bjerringbro, hvor der var fokus på handicap og beskæftigelse. Derfor var godt 80 deltagere - repræsentanter for jobcentre, kommunerne, handicaporganisationer og virksomheder. Læs reportage på Rådets hjemmeside: <https://rar-bm.dk/rar-nordjylland/om-rar-nordjylland/arrangementer/rar-konference-2-december-paa-grundfos-ny-medarbejder-eller-kollega-handicap-er-ingen-barriere-rar-nordjylland/>

#### **Kompetencer til tiden – sådan møder vi virksomhederne - 29. november 2019:**

RAR Nordjyllands konference fredag den 29. november 2019 kl. 8.30-13.30 i Gigantium i Aalborg. Konferencens målgruppe var konsulenter fra uddannelse, beskæftigelse og erhverv med virksomhedskontakt. Der var godt 100 deltagere. Læs reportage, se plancher og program med mere på Rådets hjemmeside: <https://rar-bm.dk/rar-nordjylland/om-rar-nordjylland/arrangementer/kompetencer-til-tiden-saadan-moeder-vi-virksomhederne-rar-nordjylland/>

Evaluering af konferencen: I forlængelse af konferencen blev der udsendt et elektronisk evalueringskema til deltagerne, som 53% har besvaret. Resultatet af besvarelsene er som følger:

- Ca. 63% har svaret, at de i høj grad eller i nogen grad har fået ny viden eller nye redskaber, som de kan bruge i det daglige arbejde
- Ca. 65% har svaret, at Peter Plougmanns oplæg i høj grad eller i nogen grad gav inspiration til det daglige arbejde
- Ca. 69% har svaret, at Reimer Ivangs oplæg i høj grad eller i nogen grad gav inspiration til det daglige arbejde



- 62% har svaret, at virksomhedscasen v/Peter Jensby, HMK Bilcon i høj grad eller i nogen grad gav inspiration til det daglige arbejde
- Ca. 60% har svaret, at virksomhedscasen v/Helle Juhl, Arkil i høj grad eller i nogen grad gav inspiration til det daglige arbejde
- 78% har i høj grad eller i nogen grad været tilfredse med konferencen
- Ca. 90% mener, at de i nogen grad eller i mindre grad har fået nye kontakter.

Evalueringen i sin helhed kan rekvireres hos sekretariatet. Resultaterne vil blive inddraget i forbindelse med tilrettelæggelsen af kommende konferencer.

- Bilag** Bilag 1.4.1 – Sekretariatets opfølgingsark efter Rådsmødet den 28. november.  
Bilag 1.4.2 - Opsamling på temadrøftelserne på Rådets møde den 28. november.

## 2. Rekruttering/vækst – Nordjylland i balance

### - 2.1.1 Jobcentrenes brug af virksomhedsrettede aktiveringsindsatser (B)

- Anledning** Med udgangspunkt i KLV-listerne har Sagsudvalget de seneste måneder afdækket og drøftet jobcentrenes forskelligartede brug af virksomhedsrettede aktiveringsindsatser. Sagsudvalget bad på mødet den 18. november sekretariatet udforme en formulering til Formandskabet med henblik på at løfte emnet til en drøftelse ved Rådsmødet den 28. januar 2020. Formandskabet har godkendt denne på sit møde den 12. december.
- Indstilling** Det indstilles, at Rådet:
- 1) Tager orienteringen til efterretning.
  - 2) Beslutter, at Sagsudvalget med baggrund i notatet drøfter mulige handlingsforlag på deres kommende møde. Eventuelle handlingsforslag vil blive forelagt Rådet, på Rådsmødet d. 24. marts 2020.
  - 3) Beslutter, at der følges op på jobcentrenes brug af virksomhedspraktik om et år, når ændringerne i LAB-lovens kapitel 11 er blevet implementeret.
- Beslutning** Rådet tog orienteringen til efterretning. Sagsudvalget drøfter med baggrund i notatet mulige handlingsforlag på deres kommende møde den 10. februar. Eventuelle handlingsforslag vil blive forelagt Rådet på Rådsmødet d. 24. marts 2020. Der følges op på jobcentrenes brug af virksomhedspraktik om et år, når ændringerne i LAB-lovens kapitel 11 er blevet implementeret.
- Sagsfremstilling** Sekretariatet har på baggrund af Formandskabets anbefalinger udfærdiget nedenstående sagsfremstilling og bilag til Rådsmødet den 28. januar. Virksomhedsrettede aktiveringsindsatser er en del af en række aktiveringsindsatser, der kan igangsættes, når ledige borgere skal hjælpes tættere på arbejdsmarkedet. De kvartalvise oversigter over virksomhedspraktik, løntilskud og nytteindsats (KLV-listerne) giver et indblik i volumen - men ikke et indblik i formålet med indsatsen, og en eventuelt overgang til beskæftigelse. Derfor har Sagsudvalget på en anden måde ønsket at få belyst:
- Hvor er de aktiverede henne 3, 6, 9 og 12 måneder efter af have været i en virksomhedspraktik? Og har udvikling ændret sig de sidste 3 år?

- Er der sammenhæng mellem den branche, hvor en borger har været i virksomhedspraktik, og hvor vedkommende efterfølgende fået beskæftigelse i?

Spørgsmålene er forsøgt besvaret i de to bilag. Bilag 2.1.1 viser udviklingen i afgangsrater for henholdsvis offentlig og privat virksomhedspraktik i perioden 2016-2018 samt en opgørelse over de brancher, hvor flest er kommet i beskæftigelse 1 år efter. Bilag 2.1.2 er et notat lavet af Aalborg Kommune til Rådet. Notatet er en opgørelse over antallet af forsikrede ledige og jobparate kontanthjælpsmodtagere, der er kommet i beskæftigelse i den samme branche, som de var i virksomhedspraktik (opgørelsen er lavet på handel, social-og sundhedsvæsen, hotel og restauration, bygge- og anlæg samt industri).

Formålet med at få belyst dette er at kunne komme tættere på at drøfte:

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

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

#### Bilag

Bilag 2.1.1 - Notat – Udvikling i afgangsraterne for virksomhedspraktik  
Bilag 2.1.2 - Notat – Praktikker og efterfølgende ansættelse

### - 2.2.1 Fokus på ledig og beskæftiget østeuropæisk arbejdskraft i Nordjylland (B)

#### Anledning

I de foregående 10 år er antallet af udenlandske – navnlig østeuropæiske – statsborgere med beskæftigelse i Danmark steget betragteligt. Ligeledes – og delvist som en konsekvens af førnævnte – er antallet af østeuropæiske dagpengemodtagere steget. Flere nordjyske jobcentre og kommunernes beskæftigelsespolitiske udvalg tilkendegiver, at dele af gruppen af østeuropæiske dagpengemodtagere er vanskelig at give meningsfulde indsatser og vanskelig at hjælpe tilbage i beskæftigelse.

I forhold til udfordringer og potentialer ifht østeuropæisk arbejdskraft i Nordjylland har Formandskabet besluttet, at emnet behandles som et punkt under dagsordenen på Rådets januarmøde frem for som temadrøftelse. Der er udarbejdet et Notat som baggrund for Rådets drøftelse med fokus på både ledige og beskæfti-

gede – udfordringer og potentialer. Rådets drøftelse fokuserer særligt på, hvad Rådet kan gøre for at understøtte opkvalificering af de mange ledige østeuropæere – herunder med sprogkompetencer, som er en betydelig udfordring ifht at komme i job.

**Indstilling**

Sekretariatet indstiller, at:

- 1) Rådet drøfter mulige tiltag i forhold til udfordringer med ledig østeuropæisk arbejdskraft – særligt udfordringer som følge af manglende sprogkunderskaber. Tiltag i forhold til sprog kan både rette sig mod ledige og beskæftigede.
- 2) Bilagsmaterialet videndeles via Rådets hjemmeside.

**Beslutning**

Rådet roste sekretariatets notat: "Udenlandsk arbejdskraft - fokus på østeuropæiske EU-lande". Notatet lægges på videndelingssiden på Rådets hjemmeside. Rådet anbefaler styrket opkvalificering af såvel ledig som beskæftiget østeuropæisk arbejdskraft – bl.a. gennem pressemeddelelser og anden nyhedsformidling. Formandskabet og sekretariatet afdækker Rådets muligheder for yderligere at understøtte opkvalificering – særligt ifht sprogkunderskaber. Rådet vil fortsætte sin opmærksomhed på det stigende antal ledige med blandt øst-europæiske baggrund i Nordjylland. Og Rådet vil samtidig fokusere på opkvalificering af virksomhedernes ansatte med udenlandsk baggrund.

**Sagsfremstilling**

I de foregående 10 år er antallet af udenlandske statsborgere med beskæftigelse i Danmark steget. Udviklingen kan observeres i hele landet – herunder også Nordjylland. Blandt de udenlandske statsborgere med beskæftigelse i Danmark er det særligt for statsborgere fra 3. lande og borgere fra østeuropæiske EU-lande, at antallet af beskæftigede er steget. Navnlig sidstnævnte gruppe af arbejdstagere, som omfatter de 11 østeuropæiske lande, der er optaget i EU i 2004 eller senere, er vokset markant i de seneste cirka 10 år (se fx figur 4 og 5 i bilag 2.2.1).

De fleste østeuropæere med beskæftigelse i Nordjylland har statsborgerskab i Polen, Rumænien eller Litauen. En stor del af østeuropæerne er kommet til Danmark og Nordjylland i de senere år og har i væsentlig grad bidraget til vækst i beskæftigelsen. Østeuropæiske statsborgere arbejder inden for forskellige brancher og varetager forskellige jobfunktioner. Der er således østeuropæere beskæftiget i jobfunktioner, hvor de afhjælper mangel på kvalificeret arbejdskraft, ligesom der er østeuropæere ansat i jobfunktioner, hvor der ikke umiddelbart er mangel på kvalificeret arbejdskraft.

Samtidig med at antallet af østeuropæiske arbejdstagere er steget i Nordjylland, har der også været en stigning i antallet af østeuropæere, som modtager dagpenge. Modsat andre grupper af udenlandske statsborgere ses denne stigning kun blandt østeuropæere (se fx figur 13 i bilag 2.2.1).

Stigningen i østeuropæiske dagpengemodtagere, som i 2. kvartal 2019 udgjorde 6,4% af dagpengemodtagerne i Nordjylland, er til dels en forventelig konsekvens

af, at flere østeuropæere er tilknyttet det danske arbejdsmarked. Endvidere er en mindre del af de østeuropæiske dagpengemodtagere dimittender, som har studeret ved en dansk uddannelsesinstitution, hvor de som hovedregel har taget en uddannelse, der udbydes på engelsk. I Nordjylland er de østeuropæiske dimittender, som modtager a-dagpenge, stort det alle bosat i Aalborg kommune (se fx figur 18 i bilag 2.2.1).

Mange østeuropæiske a-dagpengemodtagere er kun ledige i en kort periode, hvorefter de er i beskæftigelse igen. Andre er ledige i længere tid og skal have en indsats fra jobcentrets side.

For sidstnævnte gruppe er det en væsentlig barriere, at mange af østeuropæerne har begrænsede dansk kundskaber. Det er en udfordring i forhold til potentielle arbejdsgivere, idet mange virksomheder lægger vægt på dansk kundskaber ved rekruttering. Ligeledes er det en udfordring i forhold til de indsatser, som jobcentret kan tilbyde. Eksempelvis forudsætter efteruddannelse og opkvalificering som hovedregel, at borgerne har et vist niveau i forhold til dansk kundskaber.

**Bilag** Bilag 2.2.1 – Notat: Udenlandsk arbejdskraft - fokus på østeuropæiske EU-lande.

### - 2.3.1 Stillingsbetegnelser til ny positivliste for Regional uddannelsespulje (B)

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

Rådet skal derfor beslutte, hvilke stillingsbetegnelser, der skal lægges til grund for prioritering af kurser til listen. Kurserne skal være erhvervsrettede og korte, og rette sig mod områder, hvor der er mangel og/eller inden for de næste 6 måneder skønnes at være mange jobåbninger, som er relevante for ledige. Sekretariatets indstillinger er blevet til på baggrund af den seneste arbejdsmarkedsbalance og de kriterier for prioritering, som RAR tidligere har besluttet. Rådets Positivlisteudvalg har drøftet og kvalificeret indstillingen på sit møde den 6. januar 2020.

**Indstilling** Positivlisteudvalget indstiller, at Rådet godkender følgende stillingsbetegnelser:

Erhvervsgruppe	Stillingsbetegnelse	Ny balance
Akademisk arbejde	akademisk medarbejder	mangel
Bygge og anlæg	elektriker	omfattende mangel
Bygge og anlæg	maskinfører	mangel
Bygge og anlæg	rørlægger	mangel
Bygge og anlæg	specialarbejder, jord og beton	mangel
Bygge og anlæg	tømrer	mangel
Bygge og anlæg	vvs-montør	mangel
Design, formgivning og grafisk arbejde	teknisk designer	mangel
Hotel, restauration, køkken, kantine	kok	mangel

Hotel, restauration, køkken, kantine	køkkenmedhjælper	paradoks
Hotel, restauration, køkken, kantine	tjener	paradoks
It og teleteknik	it-tekniker	mangel
It og teleteknik	programmør og systemudvikler	omfattende mangel
Jern, metal og auto	industritekniker	mangel
Jern, metal og auto	mekaniker	omfattende mangel
Jern, metal og auto	smed	mangel
Landbrug, skovbrug, gartneri, fiskeri og dyrepleje	anlægsgartner	mangel
Landbrug, skovbrug, gartneri, fiskeri og dyrepleje	landbrugsmedhjælper	Paradoks
Salg, indkøb og markedsføring	marketingmedarbejder	mangel
Sundhed, omsorg og personlig pleje	social- og sundhedsassistent	omfattende mangel
Transport, post, lager- og maskinførererarbejde	chauffør, fragt, distribution, blandet kørsel	mangel

Samt godkender disse supplerende stillingsbetegnelser, der ikke er i mangel, men indstilles som følge af Rådets brancheindsatser:

Jern, metal og auto	automatikmontør	Gode_besk
Jern, metal og auto	køletekniker	Gode_besk
Kontor, administration, regnskab og finans	bogholderi- og regnskabsassistent	Gode_besk
Kontor, administration, regnskab og finans	skattefunktionær	Gode_besk
Salg, indkøb og markedsføring	butiksassistent	Gode_besk
Salg, indkøb og markedsføring	salgskonsulent	Gode_besk
Sundhed, omsorg og personlig pleje	social- og sundhedshjælper	Gode_besk
Træ, møbel, glas og keramik	maskinsnedker	Gode_besk

### Beslutning

Alle indstillede stillingsbetegnelser blev vedtaget. Stillingsbetegnelsen kok justeres, så der står kok/køkkenchef med henblik på, at lederkompetencer også kommer i spil. I forhold til stillingsbetegnelsen Akademisk medarbejder arbejdes med mangelfokus, så de rigtige kompetencer kommer i spil. Stillingsbetegnelsen er paradoksområde snarere end generel mangel. Det er helt særlige kompetencer, der efterspørges. Sekretariatet sørger for på Dialoggruppemødet den 4. februar og efterfølgende arbejde med positivlisten at fokusere mangelrettet – bl.a. på baggrund af Rådets anbefalinger. Rådet understregede, at Positivlisten også indeholder kurser, der er relevante for ledige ledere.

### Sagsfremstilling

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

I absolutte tal er der ifølge arbejdsmarkedsbalancen og den underliggende survey flest forgæves rekrutteringer i erhvervsgruppen 'Sundhed' (870) hvilket svarer til 20% af de opslåede job i denne erhvervsgruppe<sup>1</sup>. Dernæst kommer 'Handel' (760 og 16%) og Industri (760 og 17%). Den gennemsnitlige forgæves rekrutteringsrate i Nordjylland er på 19%, i hele landet 20%. Relativt er det således blevet lettere at rekruttere arbejdskraft i Nordjylland, idet den forgæves rekrutteringsrate i december 2018 var på 28%.

I indstillingerne er der lagt vægt på, at Rådets nuværende og forventede fokusbrancher kan få et tydeligt aftryk på positivlisten, hvis Rådet skønner, at opkvalificering er en relevant indsats. Det betyder blandt andet, at bygge og anlæg, industri og fremstilling og social- og sundhed er repræsenteret på listen.

De foreslåede stillingsbetegnelser kommer fra kategorierne: *omfattende mangel*, *mangel* eller *paradoksproblemer*. Endvidere indstiller sekretariatet, at der medtages nogle få stillingsbetegnelser i kategorien *gode beskæftigelsesmuligheder*, som ligger inden for fag og brancher, som Rådet har udpeget til en VEU-indsats, eller som RAR overvejer at udpege til en særlig indsats.

Det foreslås således, at Rådet prioriterer 2 stillingsbetegnelser inden for salg, 'salgskonsulent' og 'butiksassistent'. Der er aktuelt og historisk udfordringer med at rekruttere til de 2 stillingsbetegnelser. I analysen om kompetencebehov i salgsfunktioner, som Rådet også behandler på mødet, indstilles salg i flere jobfunktioner til VEU-indsats.

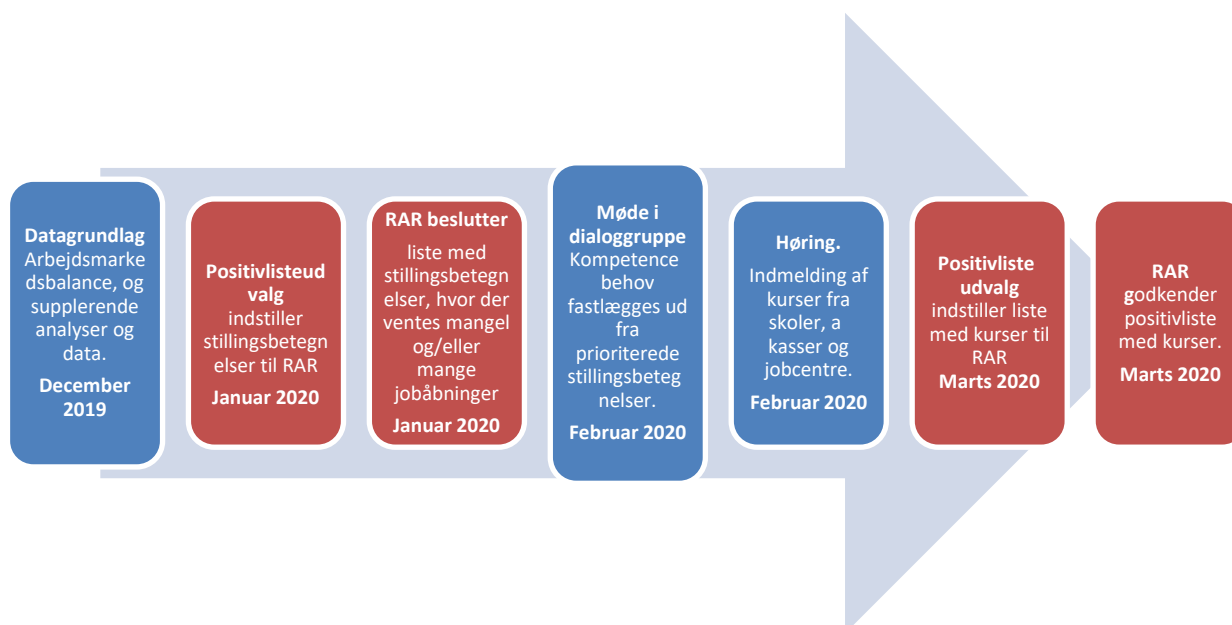
Stillingsbetegnelsen 'akademisk medarbejder' dækker bredt, men Rådet har fortsat fokus på, at få alle dimittender med videregående uddannelse hurtigt i job. Opkvalificering (f.eks. med kurser i forretningsforståelse og projektledelse) kan være et af redskaberne - som regel i sammenhæng med praktik i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

Stillingsbetegnelsen 'teknisk designer' afspejler, at virksomheder i bygge- og anlæg samt industri efterspørger disse kompetencer. Tekniske designere uddannes blandt andet i Aalborg, og p.t. oplyser Tech College, at der kun er 2 i skolepraktik. Det er et mindre beskæftigelsesområde, men da antallet af forgæves rekrutteringer på stillingen er højt, indstilles den.

Ved stillingsbetegnelser i kategorien 'Paradoks', er løsningen ikke altid opkvalificering. Det vurderes dog, at korte, målrettede kurser et stykke af vejen kan afhjælpe mangel på køkkenmedhjælpere, tjenere og landbrugsmedhjælpere, som indstilles. Figuren herunder viser, hvordan processen frem til Rådet godkendelse af positivlisten i marts 2020 forløber.

---

<sup>1</sup> Rekrutteringssurvey, rapport, december 2019. [www.star.dk](http://www.star.dk)

Videre proces:

4. februar mødes den regionale dialoggruppe for at drøfte kompetencebehov for de stillingsbetegnelser, som Rådet har prioriteret. Dialoggruppen består af aktører fra jobcentre, uddannelsesinstitutioner og a-kasser. Efter mødet indsender jobcentre, uddannelsesinstitutioner og a-kasser forslag til konkrete kurser via en høring. Sekretariatet sammenholder forslagene med RAR's prioriteringer og kriterier og udarbejder forslag med kurser til positivlisten. Rådets Positivlisteudvalg mødes igen den 2. marts og drøfter sekretariatets forslag. På den baggrund udfærdiges indstilling af kurser til godkendelse af Rådet på mødet i marts. Positivlisten offentliggøres på Rådets hjemmeside den 1. april 2020.

**Bilag**

Bilag 2.3.1 - Kriterier for udpegning af stillingsbetegnelser og kurser til positivliste

-	<b>2.4.1 Skolepraktik og uddannelsesaftaler på EUD - dataudbygning (B)</b>
---	--

<b>Anledning</b>	Som opfølgning på dagsordenspunktet omkring brugen af skolepraktik den 19. september 2019, præsenteres Rådet for et notat, der følger op på udviklingen i skolepraktik og uddannelsesaftaler.
<b>Indstilling</b>	Sekretariatet indstiller, at Rådet: A) Drøfter, om der er behov for yderligere viden eller oplæg for at klarlægge, hvad der kendetegner et godt uddannelsesforløb, og for at Rådet eventuelt kan understøtte dette. B) Rådet tager notatet og sagsfremstillingen til efterretning.
<b>Beslutning</b>	Rådet kvitterede for sekretariatets kvalificerede datafremskaffelse. Rådet tog notat og sagsfremstilling til efterretning. Materialet vurderes at belyse emnet tilfredsstillende i denne omgang.

**Sagsfremstilling** På Rådsmødet den 19. september 2019 behandlede Rådet et dataudtræk, der viste de nordjyske erhvervsuddannelsers anvendelse af skolepraktik fra juli 2018 – juni 2019. Dataudtrækket skulle bruges til at give Rådet et overblik over omfanget af skolepraktik på erhvervsuddannelserne, og hvor der var et mis-match mellem efterspørgsel på arbejdskraft og elever i skolepraktik. Rådet besluttede at få undersøgt udviklingen i anvendelsen af skolepraktik - også set i forhold til de andre uddannelsesaftaler, samt årsager hertil.

Sekretariatet har undersøgt udviklingen og igennem dialog med repræsentanter fra en nordjysk erhvervsskole fået kvalificeret mulige årsagssammenhænge. De væsentligste opmærksomhedspunkter i notatet ift. skolepraktik, er:

- At der i perioden 2014-2018 er sket et samlet fald på 114 elever, der var i skolepraktik, mens de var i gang med en erhvervsuddannelse i Nordjylland. Faldet sker i årene 2015 samt 2017-2018. Som årsager hertil nævnes højkonjunktur og skærpet visitation.
- At der kan ses små forskelle i uddannelsesinstitutionernes antal af elever på de forskellige uddannelsesaftaler og skolepraktik, hvis den samme uddannelse sammenlignes på tværs af geografi. Her vurderes det, at skolernes placering og virksomhedsstrategi kan spille ind.
- At skolepraktik - efter ordinære aftaler og mesterlære - er der, hvor der er en mest ligelig fordeling af mænd og kvinder.  
Rådet ønskede også at få oplyst, hvor langt det gennemsnitlige skolepraktikforløb er, samt hvor mange der gennemfører deres uddannelse udelukkende med skolepraktik. Disse tal kan ikke trækkes på RAR-områder, men i årsstatistikken for praktikpladsområdet (2018) er der tal for hele landet.
- I perioden 2013-2017 har den gennemsnitlige længde af et skolepraktikophold varieret mellem 7,4 og 8,6 måneder. I de seneste tal fra 2017 var det gennemsnitlige skolepraktikophold på 7,8 måneder.
- I 2018 var der 887 elever, der gennemførte hele hovedforløbet i skolepraktik (3,5 procent). 4.571 elever gennemførte i en kombination af en aftale og skolepraktik (18,1 procent), og 19.819 elever gennemførte uden brugen af skolepraktik (78,4 procent).

Årsstatistikken kan læses her:

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

**Bilag** Bilag 2.4.1 – Notat: Udvikling i aftaletyper for erhvervsuddannelserne i Nordjylland.

-	<b>2.5.1 Beskæftigelsesplaner 2020 - opsamling ifht ministermål m.v. (B)</b>
---	--

**Anledning** Kommunalbestyrelsen vedtager hvert år senest den 31. december – med udgangspunkt i udmeldte vejledende beskæftigelsespolitiske mål (ministermål) – en beskæftigelsesplan for det kommende år. Umiddelbart efter vedtagelsen fremsendes beskæftigelsesplanen til det regionale arbejdsmarkedsråd til orientering. RAR Nordjylland har fået Beskæftigelsesplan 2020 til orientering fra de nordjyske kommuner. Planerne drøftes på Rådets møde den 28. januar 2020 - sammen med de korte resumeer med fokus på Ministermålene, som kommunerne har lavet til RAR. Beskæftigelsesplanerne for 2020 er til gængelige på Rådets hjemmeside.



- Indstilling** Sekretariatet indstiller, at:
- A) Rådet drøfter kommunernes prioriterede indsats for 2020 i forhold til Rådets strategi og indsats – og at input blandt andet inddrages i forhold til Rådets møde med kommunernes beskæftigelsespolitiske udvalg den 5. marts 2020.
- B) Resumeerne lægges på Rådets hjemmeside sammen med beskæftigelsesplanerne med henblik på videndeling og gensidig inspiration.
- Beslutning** Rådet kvitterede for de indsendte resuméer, som bl.a. giver et godt overblik over kommunernes indsats ifht Ministermålene. Resuméerne lægges på Rådets hjemmeside sammen med beskæftigelsesplanerne med henblik på videndeling og gensidig inspiration. Input fra beskæftigelsesplaner og resuméer inddrages i Rådet i takt med, at de omhandlede emner drøftes. Samtidig bruges materialet som baggrund for Rådet møde med kommunernes beskæftigelsespolitiske udvalg den 5. marts 2020.
- Sagsfremstilling** Kommunernes korte resuméer af Beskæftigelsesplan 2020 har fokus på tre ministermål og eventuelle prioriterede lokale fokusområder. Nedenfor følger en kort opsummering med afsæt i de fremsendte resuméer. Aalborg Kommunes beskæftigelsesplan behandles først i byrådet i februar måned og indgår derfor ikke i denne opsamling.
- Ministermål 1: Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft. Planerne afspejler generelt, at samarbejdet med virksomhederne og honoreringen af deres arbejdskraftbehov prioriteres meget højt. Kommunernes initiativer i forhold til at imødekomme virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft omfatter en bred vifte af indsatser. Eksempler herpå er:
- Understøtte rekruttering af arbejdskraft
  - Samarbejdsgraden med virksomhederne skal øges
  - Afdækning af virksomhedernes behov for uddannelse
  - Fokus på Match mellem virksomhedernes behov og de lediges kompetencer
  - Fokus på opkvalificering af ufaglærte og kortuddannede
  - Opkvalificering og motivation af ledige til primært til mangelområder
  - Tæt samarbejde med nabokommuner samt erhvervsråd for at kunne matche efterspørgslen på arbejdsmarkedet
- Ministermål 2: Kommunerne prioriterer generelt indsatsen for at gøre flere flygtninge og familiesammenførte selvforsørgende. Udfordringens omfang varierer fra kommunerne til kommune. Indsatsen er generelt meget arbejdsmarkedsrettet og omfatter for eksempel:
- Styrket samarbejde med virksomhederne, herunder oprettelse af virksomhedscentre specifikt rettet mod målgruppen
  - Fokus på at flere flygtningekvinder kommer i job
  - Fokus på opkvalificerings og uddannelsesmuligheder
  - Øget fokus på dansk på jobbet og tilegnelse af grundlæggende kompetencer, der skal til for at borgeren kan begå sig på en arbejdsplads

Ministermål 3: Flere personer med handicap skal i beskæftigelse. Kommunerne prioriterer generelt en indsats for at få flere ledige med handicap i beskæftigelse. Nedenfor fremgår eksempler på indsatser under dette Ministermål:

- Fokus på beskæftigelsesindsatser kombineret med anvendelse af de kompenserende ordninger
- Øge fokus på støttemuligheder under uddannelse
- Fokus på at flere ledige fleksjobbere kommer i beskæftigelse
- Fokus på fastholdelse af via fastholdelsesteam
- Implementering af screeningsværktøj til afdækning af lediges behov

Særlige fokusområder i kommunerne:

Kommunerne har overordnet set peget på indsatsområder, hvor man vurderer at være særligt udfordret - og derfor iværksætter yderligere initiativer. Som eksempler på fokusområder kan nævnes:

- Flere uddannelseshjælpsmodtagere skal i uddannelse eller job
- Flere unge skal vælge en erhvervsuddannelse
- Fokus på helhedsindsats for udsatte ledige
- Styrkelse af koordineret sagsbehandling
- Tværkommunalt samarbejde, blandt andet omkring kandidatbanker

Beskæftigelsesplanerne for 2020 kan ses på RAR Nordjyllands hjemmeside:

<https://rar-bm.dk/rar-nordjylland/beskaeftigelsespolitik/beskaeftigelsesplaner-i-kommunerne/>

**Bilag**

Bilag 2.5.1 – Resuméer af de nordjyske beskæftigelsesplaner.

**- 2.6.1 Den regionale udviklingsstrategi (RUS) – evt høringssvar fra RAR (B)**

<b>Anledning</b>	Regionsrådet har sendt et forslag til en ny regional udviklingsstrategi i offentlig høring i perioden fra den 8. november 2019 til den 31. januar 2020. Strategien berører nogle af de områder, som RAR beskæftiger sig med - særligt i afsnittet vedrørende det "Det kompetente Nordjylland".
<b>Indstilling</b>	Sekretariatet indstiller, at Rådet tager høringssvar til efterretning, at det fremsendes til Regionens.
<b>Beslutning</b>	Omdelt høringssvar blev godkendt og fremsendes til Regionens.
<b>Sagsfremstilling</b>	Regionsrådet beskriver strategien således: "Strategien hedder officielt "Mulighedernes Nordjylland: Regional Udviklingsstrategi 2020-2023". Populært kaldes strategien blot RUS, og den får stor betydning på mange områder som er afgørende for Nordjylland: Uddannelse og kompetenceudvikling af fremtidens arbejdskraft; den grønne omstilling og klimatilpasning; miljø, natur og kultur; kollektiv trafik og infrastruktur samt indsatsen for regionens yderområder og samarbejder med ind- og udland. Strategien lægger den kurs, som Regionsrådet sammen med sine samarbejdspartnere vil følge mod målet om at skabe et kompetent og bæredygtigt Nordjylland, som er attraktivt for borgere, virksomheder og besøgende. Og ikke mindst et Nordjylland som er kendt for sammenhængskraft og

samarbejde på tværs af region, kommuner, erhvervsliv, videninstitutioner og organisationer”.

Da strategien berører nogle af de områder, som RAR beskæftiger sig med - særligt i afsnittet vedrørende det ”Det kompetente Nordjylland”- udfærdiger Formandskabet og sekretariatet et udkast til hørings svar, som eftersendes til Rådet eller omdeles på mødet. Strategien beskæftiger sig meget overordnet med arbejdsmarkedet og med opkvalificering af medarbejdere såvel som ledige. Hørings svaret foreslås fremsendt med henblik på, at RAR kan berige den med perspektiver på arbejdsmarkedets udfordringer og fremtidens behov for arbejdskraft og kompetencer. Strategien og processen herom kan tilgås via dette link: <https://rus.rn.dk/da>.

**Bilag** Bilag 2.6.1 - Udkast til hørings svar eftersendes eller omdeles på mødet.

#### - 2.7.1 Status på initiativer – mangel og rekruttering (O)

**Anledning** Det er denne gang ikke udarbejdet en oversigt over aktiviteter, som jobcentre eller andre aktører har sat i gang for at afhjælpe og forebygge mangel på arbejdskraft. Sekretariatet arbejder på ny model for videndeling.

**Indstilling** Sekretariatet indstiller, at Rådet tager orienteringen til efterretning.

**Beslutning** Rådet tog orienteringen til efterretning.

**Sagsfremstilling** Sekretariatet overvejer en forbedret model for indsamling og præsentation af oversigter til Rådsmøderne. Modellen vil indeholde mere systematisk indsamling og ideer til styrket videndeling. Sekretariatet drøfter modellen med Formandskabet den 24. februar.

**Bilag** Ingen bilag til punktet.

### 3. RAR/VEU – koordineret og jobrettet voksenefterskoleindsats

#### - 3.1.1 Indstilling af brancher til VEU-indsats i Nordjylland i 2020 (D/B)

**Anledning** Rådet har tidligere besluttet, at man på januar-mødet vil tage stilling til, hvilke brancher/fagområder, man vil udpege til VEU-indsats i 2020. Afsættet er brancher med rekrutteringsudfordringer, udækket efterspørgsel på kompetencer og udfordringer med at matche udbud og efterspørgsel på VEU.

**Indstilling** Sekretariatet indstiller, at følgende brancher prioriteres til VEU-indsats i 2020:

- Bygge- og anlæg
  - Industri
  - Salg
  - Sosu (fortsætter og udfases i 2020)
- Endvidere indstilles det, at:
- 1) RAR overvåger og vurderer, om der er behov for at øge VEU-aktiviteten inden for turisme og på andre serviceområder, hvor der er rekrutteringsudfordringer.

- 2) RAR søger samarbejde om en bredere indsats for at få dimittender med videregående uddannelser hurtigere i job baseret på anbefalinger i RAR-analysen om VEU-indsats for ledige dimittender. VEU kan indgå i indsatsen.

### Beslutning

Rådet fastlagde, at de prioriterede brancher i 2020 er: 1) Bygge- og anlæg 2) Industri 3) Salg og 4) SOSU (sidstnævnte fortsætter men udfases i løbet af 2020). Endvidere besluttede Rådet i 2020 at:

- 1) Overvåge og vurdere, om der er behov for at øge VEU-aktiviteten inden for turisme og på andre serviceområder, hvor der er rekrutteringsudfordringer.
- 2) Søge samarbejde om en bredere indsats for at få dimittender med videregående uddannelser hurtigere i job baseret på anbefalinger i RAR-analysen om VEU-indsats for ledige dimittender. Rådet og sekretariatet er OBS på, at fokus og indsats omfatter hele stillingshierarkiet - såvel VEU som VVU.

### Sagsfremstilling

**Bygge- og anlæg:** Der er vedvarende om end stagnerende udfordringer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft, navnlig faglærte. I den seneste arbejdsmarkedsbalance drejer det sig især om elektrikere, maskinførere, tømrere og vvs-montører. Der afvikles en del VEU-aktivitet som almindelig drift både for ledige og beskæftigede. Branchen har været genstand for VEU-indsats i 2019 med spredte projekter, så jorden nu er gødet for at få sat mere i gang. Det vurderes, at der navnlig på entreprenørområdet er behov for VEU-koordination for at løfte kompetenceniveauet hos medarbejderne. I omstillingsfondene til opkvalificering af beskæftigede er der midler og muligheder for at få flere aktiviteter i gang i takt med, at viden og erfaringer spredes.

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

- Entreprenørbranchen
- Elektriker- og vvs-området
- Kompetencebehov som følge af digitaliseringsstrategi for byggeriet
- Kompetencebehov som følge af krav om bæredygtighed i byggeriet samt krav og forventninger i ny klimalovgivning

Endelig er der i branchen et stort behov for også at løfte arbejdsstyrken på det almene niveau, hvilket indgår som et punkt, der altid tages stilling til i VEU-initiativerne.

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

VEU-koordinatorerne sætter aktuelt fokus på træindustrien i Nord- og Vestjylland, hvor der er mange kortuddannede. I øjeblikket arbejdes der på at få kontakt med virksomheder, som inviteres til et arrangement med erhvervsministeren i marts med fokus på kompetencer og opkvalificering til branchen. VEU-koordinatorerne arbejder desuden på at revitalisere jobserviceaftalerne i regi af Jobservice Danmark, som også kommer til at indeholde mulighed for hjælp til ef-

teruddannelsesaktiviteter. Aktuelt forventes der et udbygget, nationalt samarbejde med et større dansk slagteri i 2020.

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

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

**Salg:** I den aktuelle arbejdsmarkedsbalance er der overvejende gode beskæftigelsesmuligheder i erhvervsgruppen Salg, indkøb og markedsføring. I rekrutteringssurveyen fremgår det, at der er rekrutteringsudfordringer for butiksassisterter, salgskonsulenter, account managere og marketingsmedarbejdere. RAR har i 2019 fået 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. Analysen afdækker kompetencebehov, men går uden om rekrutteringsudfordringer, der skyldes lav jobattraktivitet, løn, arbejdsvilkår m.v.

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

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

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

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

Det er erfaringen, at for at løfte et nyt VEU-indsatsområde skal der lægges mange kræfter i at finde og engagere samarbejdspartnere, ikke mindst virksomheder. En VEU-indsats med salg som fokus, vil være speciel, idet virksomheder skal findes i flere forskellige brancher. Der vil være en proces frem mod konkrete kursusaktiviteter, hvor VEU-kordinatorerne skal i dialog med virksomheder og brancheorga-

nisationer for at engagere, afdække behov, designe konkrete forløb og endelige koordinere, at deltagere kan visiteres til og gennemføre kurser og praktikker. Til gengæld vil det være et område, hvor mange jobcentre har en arbejdskraftreserve af ledige, f.eks. fra HK-området, der kan byde ind på jobåbninger.

**Sosu:** Der er i regi af RAR-modellen i 2018-19 taget en række virkningsfulde initiativer i et bredt samarbejde mellem skoler, kommunale arbejdsgivere, faglige organisationer og jobcentre understøttet af VEU-koordinatorene. 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-koordinatorenes medvirken aftager. Det forventes derfor, at VEU-koordinatorene går ind i arbejdet, når det efterspørges, men ellers lægger vægten på de øvrige brancheindsatser i 2020.

**Dimittender med (lange) videregående uddannelser:** RAR har i 2019 fået udarbejdet en analyse af, hvilken VEU-indsats, der er gået forud for et job til dimittender med lang videregående uddannelse i fag med lav beskæftigelsesgrad. Med afsæt i analysens anbefalinger er Arbejdsmarkedskontoret ved at sondere mulighederne for lægge initiativer ind i de eksisterende samarbejder om højtuddannede, herunder 'Det kompetente Nordjylland', 'Vækst via Viden' m.v. Anbefalingerne går ikke alene på VEU-indsats, men på bredere initiativer, hvor efteruddannelse kan indgå som et element. Således peger analysen på at bygge kompetencer på, hvor højtuddannede kan være med til at drive projekter inden for digitalisering, klima og bæredygtighed. Håndholdt match mellem ledige og små- og mellemstore virksomheder er også et aspekt. Arbejdsmarkedskontoret er blandt andet i dialog med erhvervshus, Jobcenter Aalborg og videregående uddannelsesinstitutioner om mulige indsatser.

#### **Andre områder:**

Turisme. Der mangler fortsat kokke til hotel- og restauration, og det er svært at rekruttere tjenere, selvom der er ledig arbejdskraft. Det er muligt, at der i turisme og på andre serviceområder er behov for at øge VEU-aktiviteten. Derfor følger Arbejdsmarkedskontoret udviklingen på området med henblik på eventuelle initiativer.

Den offentlige sektor. Ud over social- og sundhedsområdet er der ikke prioriteret en VEU-indsats særligt mod den offentlige sektor. Rekrutteringsopgaven til de nye offentlige styrelser i landsdelen har gennem længere tid kunnet løses gennem normal drift. Arbejdsmarkedskontoret er tovholder på en hvilende styregruppe særlig møntet på rekruttering til de statslige arbejdspladser. Den aktiveres, såfremt der er behov for det.

RAR følger imidlertid rekrutterings- og kompetencebehovet og er løbende i dialog med arbejdsmarkedets parter om dette. Der er særlig opmærksomhed på nye politiske initiativer, herunder beslutningerne om flere uddannede pædagoger i daginstitutionerne og opnormeringen af sygeplejersker i sundhedssektoren. I regi af Work in Denmark rekrutteres der for tiden sundhedsfaglige specialister som tandlæger og læger til landet. Arbejdsmarkedskontoret tager gerne en dialog med ak-

tører, der måtte ønske det, om VEU-behov i den offentlige sektor, som RAR eventuelt kan være med til at løse.

**Bilag** Intet bilag til dette punkt – for reference se bilag om Rådets analyser for 2019 under punkt 3.2.1 samt rekrutteringssurvey på STARs hjemmeside:  
<https://star.dk/viden-og-tal/udvikling-paa-arbejdsmarkedet/rekrutteringssurveys/>

### - 3.2.1 Rådets analyser iværksat i 2019 (D/B)

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

- VEU-indsats for ledige dimittender med videregående uddannelser (COWI)
- Kompetencegab og VEU-udbud inden for rådgivende salg og service i RAR Nordjylland (DISCUS).

**Indstilling** Sekretariatet indstiller, at Rådet:  
 A) Beslutter, at analyserne skal præsenteres som nyhed på RAR's hjemmeside. Nyheden indeholder en virksomhedscase.

For analysen om højtuddannede:

B) Drøfter, mulighederne for at mindske ledighedsperioden for nordjyske dimittender med en videregående uddannelse gennem match, mobilitet og synliggørelse af ledige dimittenders kompetencer såvel som virksomhedernes vækstpotentiale.

C) Drøfter, om opkvalificeringsindsatser gennem VEU kan understøtte ledige dimittenders vej mod beskæftigelse, eksempelvis gennem positivlisten.

D) Drøfter, om man kan være med til at skabe vækstpotentiale for private virksomheder ved at ansatte ledige dimittender ift. større udviklingstendenser så som grøn omstilling og digitalisering.

For analysen om rådgivende salg og service:

E) Prioriterer rådgivende salg og service som branchenedslag for 2020 med udgangspunkt i de anbefalede initiativer.

F) Beslutter at nedsætte et netværk for at arbejde videre med de anbefalede initiativer. Netværksdeltagere vil være virksomheder og ekspertpersoner, som er i berøring med rådgivende salg og service.

**Beslutning** Analyserne markedsføres som indstillet, når de er godkendt hertil. I forhold til analysen om Rådgivende salg og service prioriteres området som branchenedslag for 2020 med udgangspunkt i de anbefalede initiativer. Der etableres et netværk til at arbejde videre med initiativerne. Deltagere vil være virksomheder og ekspertpersoner, som er i berøring med rådgivende salg og service. For analysen om højt uddannede besluttede Rådet, at referencegruppen arbejder videre med resultaterne af analysen. Det sker blandt andet med henblik på temadrøftelse i Rådet om konkrete initiativer på et kommende Rådsmøde. Her indgår indstillingens drøftelsespunkter.

**Sagsfremstilling** Fælles for analyserne er, at der har været en tæt involvering af eksperter fra brancheorganisationer, fagforeninger, uddannelsesinstitutioner, a-kasser, jobcen-

tre mv. gennem kvalificering af opgaven og referencegrupper/workshops. Ligeledes indeholder samtlige analyser virksomhedsinterviews.

### **VEU-indsats for ledige dimittender med videregående uddannelser**

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

- Hvilke professions- og universitetsuddannelser har de kandidater, som har vanskeligt ved at få job?
  - Fællesnævneren for de top 15 mellemlange- og lange videregående uddannelser med højest dimittendledighed er, at det primært er humanistiske, pædagogiske og samfundsfaglige uddannelser. Dertil er der en del internationale studerende, som har udfordringer med at opnå beskæftigelse efter endt uddannelse.
  - Analysen indeholder en detaljeret beskrivelse af, hvor kandidater med længst dimittendledighed får job, og hvilke personlige og faglige kompetencer der bringes i spil. En stor andel af dimittender fra uddannelser, hvor det er vanskeligt at opnå beskæftigelse, finder beskæftigelse inden for undervisning og i det offentlige. Dimittenderne, som har de størst udfordringer med at opnå beskæftigelse, finder ikke altid job, hvor kvalifikationskravene svarer til deres kompetencer.
- For hvilke ledige dimittender er efteruddannelse relevant?
  - Der er potentiale for at løse ledighedsudfordringen for ledige dimittender gennem en VEU-indsats. Ledige dimittender med videregående uddannelser kan skabe værdi i virksomheder i forhold til generelle kompetencer så som planlægnings- og procesoptimering og markedsføring og kommunikation. Dertil ligger der et stort potentiale for ledige dimittender i at understøtte virksomhedernes grønne omstilling, bæredygtighed og digitalisering. Det vurderes, at sammensatte forløb med opkvalificering inden for bæredygtighed eller digitalisering sammen med caseopgaver i forhold til konkrete virksomheder kan medvirke til at imødekomme udfordringerne.
  - Det varierer mellem RAR-områder, hvor mange dimittender der har modtaget en VEU-indsats inden ordinær beskæftigelse. I Nordjylland var i perioden 2013-2018 7 pct. af dimittender fra de 15 mest ledighedsudsatte uddannelser. I Østjylland var det 5 pct. og i Vestjylland var det 3 pct.
- Karakteristika for virksomheder, som aftager dimittender, der er overrepræsenteret i ledigheden?
  - Der er størst potentiale for at private virksomheder ansætter en højtuddannet, når virksomheden er i vækst og har en størrelse på 20-50 medarbejdere.



- De virksomheder, som ansætter en højtuddannet, har ofte øvrige medarbejdere med en videregående uddannelse i forvejen. Derfor er kulturen på arbejdspladsen afgørende.
- Dimittendernes kompetencer skal i højere grad sættes i fokus frem for uddannelses titler. De dimittender, som ofte har lange ledighedsforløb, mangler forretningsforståelse og kendskab til virksomheden og skal i højere grad selv forsøge at definere egne opgaver.
- Samspil mellem aktører om højtuddannede og eksisterende initiativer
- I Nordjylland eksisterer der en lang række initiativer får at få ledige højtuddannede dimittender i job. Blandt andet Vækst Via Viden 2.0, Akademikernes Advisory Board, AAU karrierevejledning, Det Grønne Rejsehold og projekter via erhvervsfremmemidler.
- Vækst Via Viden 2.0 er et fælles projekt mellem KKR Nordjylland og BRN en lang række projekt- og samarbejdspartnere. Projektet udspringer af tidligere Vækst Via Viden (2016-2019), hvor formålet var at skabe strategisk og langsigtet investering i at fastholde højtuddannede kandidater i regionen samt at øge væksten hos SMV'ere. Vækst Via Viden 2.0 er et samarbejds- og koordineringsprojekt om at understøtte virksomhedernes vækst via højtuddannet arbejdskraft. Projektet har opstart i medio 2020. AMK Midt-Nord har været med i arbejdsgruppen. Fakta-ark herom er vedlagt som bilag 3.2.2.
- Koordinerede indsatser til SMV'ere mellem erhvervsråd, jobcentre og uddannelsesinstitutioner er effektive for at få ledige dimittender i beskæftigelse.

#### **Kompetencegab og VEU-udbud inden for rådgivende salg og service**

Analysen er baseret på virksomhedernes erfaringer med at anvende VEU til opkvalificering af deres medarbejdere. RAR's formål med analysen er at få mere dybdegående viden om efteruddannelsesbehovet hos virksomheder inden for merkantile delbrancher og jobfunktioner samt viden om mulighederne for konkrete aktiviteter. Derfor indeholder analysen følgende elementer:

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

Analysen bidrager til Rådets vidensgrundlag ved beslutning om nye branchenedslag for 2020. Analysen giver anbefalinger til at igangsætte følgende initiativer med udgangspunkt i virksomhedernes behov:

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

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

Projektet skal målrettes SMV-butikker inden for en eller flere specifikke delbrancher (eksempelvis specialfødevarerbutikker som bagermestre, slagtermestre, fiskehandlere og lignende), eller mellemstore butikskæder (sko, tøj, sportsudstyr, smykker). Afklaring af hvilke typer, der har det største behov, kan eventuelt ske i dialog med brancheforeninger. Indholdet i karriereudviklingsprogrammet kan med fordel læne sig op ad større butikskæders uddannelses- og efteruddannelsesprogram med fokus på:

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

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

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

- Erfarne sælgere, som typisk har erfaring med kørende salg fra forskellige brancher, og som kender til salgspologi og kundekontakt, kan deltage i moduler om forretningsforståelse, projektstyring, CRM og økonomi, hvis de mangler kompetencer.
- Sælgere med stor viden om erhvervsøkonomi, logistik og strategi – eksempelvis fra en højere uddannelse – som eventuelt har mangler i forhold til grundlæggende salgspologi, relations- og netværksdannelse og lignende - kan deltage i moduler.
- Sælgere med en fagfaglig baggrund (for eksempel hentet fra produktion), og som har stor viden om produkt og produktion gennem egen arbejds erfaring i virksom-

heden, men som mangler grundlæggende salgskompetencer - herunder salgspysykologi og netværks- og relationsdannelse, kan deltage i relevante moduler.

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

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

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

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

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

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

#### Bilag

Bilag 3.2.1 - De to analyser: Analyse om VEU-indsats for ledige dimittender med videregående uddannelser + Analyse af kompetencegab og VEU-udbud inden for rådgivende salg og service i RAR Nordjylland. **NB! Må endnu ikke offentliggøres!**  
Bilag 3.2.2 - Fakta om Vækst Via Viden.

### - 3.3.1 Handlingsplan for samspil med skolerne mhhp understøttelse af brancheindsatser (D/B)

<b>Anledning</b>	RAR skal drøfte og godkende handlingsplanen for samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne om VEU-indsatsen i 2020.
<b>Indstilling</b>	Sekretariatet indstiller, at Rådet godkender handlingsplan og aktivitetsoversigt.
<b>Beslutning</b>	Rådet godkendte handlingsplan og aktivitetsoversigt. KKR's ønske at indgå i det udvidede sekretariat, som understøtter Rådets initiativer, blev taget til efterretning.
<b>Sagsfremstilling</b>	RAR indgik i 2019 en samarbejdsaftale med offentlige uddannelsesinstitutioner i Nordjylland, der har VEU-udbud. Samarbejdsaftalen omfatter VEU på alle niveauer og skal understøtte VEU-indsatsen inden for RAR-modellen. Med aftalen er der

lagt op til et forpligtende, tværgående samarbejde mellem RAR og uddannelsesinstitutionerne. Der er ligeledes lagt op til at inkludere og søge samarbejde med kommuner, jobcentre, offentlige erhvervsfremmeaktører og faglige organisationer i indsatserne, hvor det er relevant.

Til udmøntning af aftalen har AMK i det udvidede sekretariat med skolerne udarbejdet forslag til en handlingsplan for 2020. Handlingsplanen relaterer sig til aftalens fire indsatsområder og er orienteret mod aktiviteter, der kan understøtte RAR's VEU-indsats i prioriterede brancher. Det betyder f.eks., at workshops, temadage, dataindsamling m.v. understøtter eller indgår i brancheindsatserne. Bemærk, at planen ikke er udtømmende for RAR's samlede VEU-aktivitet.

Handlingsplanen indeholder overvejende aktiviteter, hvor RAR står som initiativtager og vil søge samarbejde med skolerne og andre om at forme aktiviteterne, allokere viden og ekspertise, medarbejderressourcer, lokale faciliteter og finansiering. Der er en gensidig forståelse af at koordinere aktiviteter, således at man går sammen om større arrangementer og sørger for at lægge aktiviteter for samme målgrupper på forskellige tidspunkter o.s.v. Handlingsplanen revideres, når det udvidede sekretariat mødes 2-3 gange årligt.

#### Handlingsplan 2020 RAR Nordjylland og nordjyske uddannelsesinstitutioner – Aktivitetsoversigt.

Aktivitet		Indhold	Samarbejde	Tidsramme
<b>Indsatsområde A. Virksomhedsindsats</b>				
A1.	1-2 temadag om kompetenceudvikling i virksomhed	Fokus på forretningsmæssige perspektiver og finansiering – Temadage i forlængelse af "Kompetencer til tiden – sådan møder vi virksomhederne"	AMK Midt-Nord, VEU-institutioner erhvervsfremmeaktører og	2. kvartal 2020
<b>Indsatsområde B. Opkvalificering</b>				
B1.	Samarbejde om brancherettede VEU-indsatser, som forventes videreført i 2020	Virksomhedsarrangementer samt behovsafdækning inden for specifikke faggrupper i bygge-anlæg og industri	AMK Midt-Nord, Dansk Byggeri, Blik og Rør, Teknik, Dansk Metal, 3F, TMK, JC og uddannelsesinstitutioner	1.halvår 2020
	Fokus på nye områder på baggrund af analyser og udvikling på arbejdsmarkedet	Merkantilt - Pilotprojekt m.h.p. efterspurgte kompetencer. Dimittender - MVU/LVU- virksomhedsrettet indsats evt. koblet med kortvarig VEU	AMJ Midt-Nord, videregående uddannelsesinstitutioner, erhvervsfremme og JC	2020
B2.	Socialfondsprojekt	"Vejen til faglært" - Uddannelsesløft til faglært – ledige og beskæftigede	Erhvervsskoler, JC, a-kasser, virksomheder, faglige organisationer, brancheorganisationer samt AMK Midt-Nord	2020
B3	Socialfondsprojekt – Landsdækkende med fire hovedindsatser	STEM kompetencebehov i smv – kompetenceløft til ufaglærte og faglærte inden for STEM – 4. indsats	Mercantec er leadpartner – TECHCOLLEGE deltager i Nordjylland samt AMK	2020
B4.	Samarbejde om de ledige – Den regionale uddannelsespulje. Samarbejde i den regionale dialoggruppe	Initiere projekter m/afsæt i virksomhedernes kompetencebehov og målrette positivlisten for den regionale uddannelsespulje	AMK Midt-Nord, VEU-institutioner samt kommuner/jobcentre	Løbende 2020
	Temadag om finansiering af VEU for hele arbejdsstyrken samt virksomheder	Uddannelsesordninger i beskæftigelsesindsatsen - Kombination af ordninger og finansiering på tværs af systemerne samt netværk	AMK Midt-Nord, VEU-institutioner, JC og a-kasser	2.kvartal 2020
<b>Indsatsområde C. Vejledning af beskæftigede og ledige</b>				
C1.	Temadag om én indgang til voksenvejledning	Samarbejde, erfa og videndeling omkring brugen af portalen Voksenuddan-	AMK Midt-Nord i samarbejde med uddannelsesinstitutioner	1.halvår 2020

	Voksenuddannelse.dk samt øvrige digitale platforme	nelse.dk og e-Vejledning mhbp at få kortuddannede og smv til at anvende selvbetjeningsløsningerne.	ner samt teamledere fra Voksenuddannelse.dk og e-Vejledning v/Undervisningsministeriet.	
<b>Indsatsområde D. Videndeling og relationer</b>				
D.1.	Møde i konsulentnetværk Nordjylland	Videndeling om fokus og initiativer de to instanser imellem, herunder samarbejde om at understøtte hinandens aktiviteter samt drøfte nye fælles initiativer. RAR's branchefokus samt en fælles tilgang til virksomhedsopbyggende arbejde er omdrejningspunkter.	AMK Midt-Nord og konsulentnetværket, der består af nordjyske erhvervsskoler og VUC-centre. De videregående VEU-institutioner har mulighed for at indgå i netværket eller kan inddrages ad hoc.	1. og 2. halvår 2020
D.2.	Ad hoc analyser og nøgletal – Bidrag til arbejdsstyrken – ledige med uddannelsespotentialer samt ledige med uudnyttede kompetencer	Tilvejebringelse af et bedre videngrundlag for RAR og dermed et bedre afsæt for at drøfte mulige initiativer for målgrupperne med relevante aktører.	RAR og Koordinationsforum	1. halvår 2020
D.3.	Møder	Koordinationsforum: 2 møder - 3. april + 3. november 2020 Udvidet sekretariat: 2 møder - 3. marts + 2. oktober 2020	RAR og Koordinationsforum AMK Midt-Nord og VEU-institutioner	1. og 2. halvår 2020 1. og 2. halvår 2020

Handlingsplanen er vedlagt som bilag. Konferencer ved RAR Nordjylland 2020 ønskes i 1. kvartal drøftet og planlagt i et samarbejde med øvrige instanser inden for uddannelse, beskæftigelse og erhverv med henblik på fælles afsæt, adressering samt ressourceoptimering.

**Bilag** Bilag 3.3.1 – Handlingsplan for Rådets RAR-VEU indsats i samspil med skolerne.

#### 4. Borgere på kanten / Det rummelige arbejdsmarked

**Anledning:** Rådets fokus er at bidrage til, at borgerne på kanten rykker tættere på og gerne ind på arbejdsmarkedet – bl.a. mhbp at øge den nordjyske arbejdsstyrke. På januarmødet følges op på Rådets konference om handicap og beskæftigelse den 2. december på Grundfos samt andre job-uge-initiativer.

##### - 4.1.1 Handicap og beskæftigelse – Rådets involvering ifht jobugen mv (B)

**Anledning** Med SATS-puljeaftalen for 2019 blev der indgået en aftale om en række initiativer for at få flere borgere med handicap ind på arbejdsmarkedet. Ultimo 2019 blev der i regi af Job-ugen i uge 49 gennemført en række minikonferencer i hele landet, som var forankret i de Regionale Arbejdsmarkedsråd. Herudover blev der iværksat en phoner-kampagne målrettet virksomhederne. Der samles i indeværende sagsfremstilling op på disse tiltag, desuden orienteres Rådet om satspuljeinitiativet "Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap", som netop er blevet evalueret.

**Indstilling** Det indstilles, at Rådet:

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

**Beslutning** Rådet kvitterede for en vellykket konference den 2. december. Rådet deltager gerne i arrangementer i 2020. Rådet efterspørger hurtig udmelding, så eventuelle arrangementer kan forberedes i bedre tid og spille sammen med Rådets øvrige arrangementer. Rådet ser gerne flere virksomheder og personer med handicap direkte involveret ved kommende konferencer. Kommende arrangementer tilrettelægges i samspil med Rådets DH repræsentanter. Rådet tog orientering om phoner-kampagnen samt evalueringen af "Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap" til efterretning.

**Sagsfremstilling** I Nord-, Øst- og Vestjylland besluttede RAR at samarbejde om at afholde en minikonference i regi af Job-Ugen. Minikonferencen blev afholdt den 2. december 2019 på Grundfos i Bjerringbro. Formandskabet indgik i tilrettelæggelsen sammen med Rådets DH repræsentanter.

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

Ved arrangementet var der ca. 80 deltagere. Desværre var der kun en håndfuld virksomheder repræsenteret. Herudover kom deltagerne primært fra de kommunale jobcentre, handicaporganisationerne og RAR. Det viste sig vanskeligt - trods anvendelse af flere forskellige kommunikationskanaler - at få virksomhederne til at deltage. Dette skal dog også ses i lyset af den relativt korte tidshorisont. Foruden oplæg var der opsat caféstande i gangarealet uden for konferencelokalet. Her var DH, Specialfunktionen Job & Handicap, VEU samt Jobcenter Viborg repræsenteret. Der var stor spørgelyst ved de forskellige stande, som kunne besøges i pausen under arrangementet.

Spørgeskemaevaluering udsendt til deltagerne ved arrangementet viste, at på en skala fra 1 til 5, hvor 5 er bedst, blev arrangementet vurderet til 4,06. Af rosede bemærkninger er blandt andet indmeldt: - Spændende oplæg fra oplægsholderne. - Relevant og interessant emne. - Godt program. Fint forplejning. Kritik: - Manglede ny viden. Manglede oplæg fra personer med handicap.

RAR følger på januar-mødet op på arrangementet og evaluerer på, hvad har vi lært, så det kan bringes ind ifht potentielle fremtidige arrangementer. Der er endnu ikke besluttet fra centralt hold, hvorledes Jobugen skal gennemføres i 2020. I forbindelse med arrangementet blev der bragt et indslag på TV Midt-Vest, der kan tilgås via nedenstående link:

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

Se mere om konferencen – herunder en reportage på Rådets hjemmeside:

<https://rar-bm.dk/rar-nordjylland/om-rar-nordjylland/arrangementer/rar-konference-2-december-paa-grundfos-ny-medarbejder-eller-kollega-handicap-eringen-barriere-rar-nordjylland/>

**Phoner-kampagne.** Et andet initiativ i Job-ugen, var en Phoner-kampagne, som blev gennemført af Specialfunktionen Job & Handicap. Kampagnen var et tilbud til jobcentrene og en mulighed for at sætte ekstra fokus på indsatsen i forhold til at skabe jobåbninger for personer med handicap. Kampagnen indebar, at et phoner-bureau har kontaktet virksomheder i de deltagende kommuner og booket møde i ugerne 49, 50 og 51 mellem virksomheden og lokale jobcentermedarbejdere mhp., at parterne kan drøfte mulighederne for ansættelse af personer med handicap i virksomheden. I Midt- og Nordjylland deltog 17 kommuner i kampagnen (heraf 8 i Nordjylland). På Landsplan blev der booket i alt 606 møder med virksomheder, heraf blev de 127 besøg booket i Nordjylland.

Specialfunktionen for job og handicap har vi lavet en opsamling på phoner-kampagnen, som kørte som en del af jobugen. Data til opsamlingen kommer fra data fra phoner-firmaet (Valeur) og fra en spørgeskemaundersøgelse til jobcentrene. Generelt viser opsamlingen fra phoner kampagnen:

- Rigtigt mange virksomheder deltog (606 var en del flere end de planlagte 350).
- Blandt de virksomheder, som ikke ønskede besøg, var man overvejende interesseret, men kunne ikke i kampagneperioden
- Jobcentrene er godt tilfredse med phoner-kampagnen (70 procent vurderede, at de i nogen eller høj grad har fået et fremtidigt samarbejde omkring handicapområdet op at stå med virksomhederne efter kampagnen).
- Kampagne har allerede resulteret i efterfølgende ansættelser for 24 borgere med et handicap. Flest er ansat i fleksjobstillinger.

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

RAR er tidligere blevet orienteret om Satspuljeprojektet "Et mere Rummeligt Arbejdsmarked for borgere med handicap". På landsplan har 8 kommuner deltaget i første fase af projektet, som blev gennemført i perioden fra december 2017 til marts 2019. Kommunerne er Fredericia, Høje-Taastrup, Jammerbugt, Kerteminde/Nyborg, Kolding, Roskilde og Aarhus kommuner. Projektet var målrettet nylidige personer med et handicap.

Evalueringen viser overordnet set, at indsatsmodellen med systematisk screening, en personlig jobformider og en virksomhedsrettet indsats synes at virke og bidrager til øget arbejdsmarkedstilknytning for mennesker med handicap.

Af evalueringen fremgår det, at de deltagende kommuner har:

- Screenet mere end 4000 borgere og oplevet værdi af en øget opmærksomhed på borgere med funktionsnedsættelser.
- Oplevet styrket faglighed ift. at arbejde beskæftigelsesrettet med borgere med funktionsnedsættelser, herunder via et øget kendskab til funktionsnedsættelser og handicapkompenserende ordninger.
- Arbejdet indgående med jobformidlerrollen og øget samtaleintensiteten for de implicerede borgere.

- Arbejdet målrettet med borgers CV og konkrete jobmuligheder set i forhold til match mellem kompetencer og funktionsnedsættelse samt mulighed for kompensation på arbejdspladsen.
- Gennemført håndholdte virksomhedsrettede forløb, hvor afsættet – ud over en tydelighed omkring kandidatens funktionsnedsættelse - har været kandidatens kompetencer ift. virksomhedens behov for arbejdskraft.

Evalueringen kan tilgås via nedenstående link:

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

**Bilag** Ingen bilag til punktet.

## 5. Orientering og videndeling

### - 5.1.1 Situationen på arbejdsmarkedet (O)

**Anledning** Som baggrund for Rådets drøftelser orienterer sekretariatet her om udvikling på arbejdsmarkedet. Fokus er denne gang:  
 - Ny rekrutteringsundersøgelse - offentliggjort den 11. december 2019.  
 - Januar Nøgletal for RAR Nordjylland – offentliggjort 16. januar 2020

**Indstilling** Rådet vurderer om orienteringen giver anledning til yderligere initiativer.

**Beslutning** Rådet tog orienteringen til efterretning.

**Sagsfremstilling** **Ny rekrutteringsundersøgelse fra STAR – december 2019.** 11. december 2019 offentliggjorde STAR den seneste rekrutteringssurvey. Undersøgelsen beskriver omfanget og karakteren af manglen på arbejdskraft i Danmark med udgangspunkt i data om virksomhedernes rekruttering i perioden juli – december 2019. Se Rekrutteringssurveyen her på STAR.dk:

<https://star.dk/viden-og-tal/udvikling-paa-arbejdsmarkedet/rekrutteringssurveys/>

#### **Sekretariatet fremhæver følgende nordjyske resultater fra den nye survey:**

- I perioden juli – december 2019 var der 5.230 forgæves rekrutteringer i Nordjylland. Det svarer til, at 19% af rekrutteringsforsøgene var forgæves. Rekrutterings-situationen er dermed forbedret marginalt, idet 20% af rekrutteringsforsøgene var forgæves i den foregående survey. Forgæves rekrutteringer er tilfælde, hvor virksomhederne ikke har kunnet rekruttere en medarbejder med de ønskede kompetencer. I cirka halvdelen af de tilfælde, hvor en virksomhed ikke kan rekruttere en medarbejder med de ønskede kompetencer, ansætter virksomheden en anden profil.

- I Nordjylland er der den højeste andel af forgæves rekrutteringer inden for brancherne Landbrug, skovbrug og fiskeri (53%), Hoteller og restauranter (36%) samt Rejsebureau, rengøring og anden operationel service (32%). I alle tre bran-



cher er andelen af forgæves rekrutteringer højere end på landsplan. Blandt de stillinger, som nordjyske virksomheder har svært ved at besætte, kan for eksempel fremhæves: butiksassistenter, chauffører, elektrikere, kokke, læger, mekanikere, programmører, social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere samt tjenere.

#### **Nøgletalsnotat for RAR Nordjylland – Januar 2020 - Resume:**

- Fra 3. kvartal 2018 til 3. kvartal 2019 steg antallet af fuldtidsbeskæftigede i Nordjylland med 0,4%. Det svarer til 943 fuldtidspersoner. På landsplan var der i samme periode en vækst i beskæftigelsen på 1,2 %.
- Fordelt på brancher har der været størst vækst i beskæftigelsen inden for Industri (954) og Bygge og anlæg (330). Der har bl.a. været fald i beskæftigelsen inden for Offentlig administration (-486).
- Fra 2012 til 2018 er jobomsætningen i Nordjylland steget med 13,9 %. Den seneste årsperiode fra sep. 2018 - aug. 2019 er jobomsætningen faldet med 2,0%. En faldende jobomsætning indikerer en mindre vækst i beskæftigelsen end tidligere.
- I Nordjylland var der i 2. halvår 2019 et opregnet antal forgæves rekrutteringer på 5.227. Det er et markant fald på 2.726 / 34,2% sammenlignet med 2. kv. 2018. Faldet skal ses i sammenhæng med et fald i jobomsætningen og en stigende arbejdsstyrke. Brancherne med flest forgæves rekrutteringer er Sundhed og socialvæsen (870), Industri (760) og Handel (760).
- I Nordjylland har ledigheden stort set været faldende siden 2010. I november 2019 var der 11.320 fuldtidsledige i Nordjylland. Det er -118 / -1,0% færre ledige end samme måned året før.
- Arbejdsstyrken stiger - også i de kommende år. Beskæftigelsen forventes også at stige, men ikke helt så meget som arbejdsstyrken og derfor forventes det, at der kommer lidt flere arbejdsløse.
- Beskæftigelsen forventes at stige med 0,4% i Nordjylland frem mod ultimo 2021. Det svarer til 1.030 flere beskæftigede i forhold til ultimo 2019. Det er udtryk for en afdæmpning i væksten. På landsplan forventes en vækst på 0,9%.
- Der er blevet markant flere videregående uddannede blandt de arbejdsløse. Andelen er mere end fordoblet fra 2008-17 til nu 29,8 %. Andelen af videregående uddannede blandt de beskæftigede er også steget med 6,3 %-point til nu 30,6%.
- Fra oktober 2018 – oktober 2019 er beskæftigelsen for udenlandske arbejdstagere steget fra 14.320 til 15.192. Det svarer til en vækst på 872 fuldtidspersoner og det svarer til en vækst på 6,1 %.

Se nøgletalsnotatet på Rådets hjemmeside:

<https://rar-bm.dk/rar-nordjylland/arbejdsmarkedet/noegletal-og-reformstatus/>

#### **Bilag**

Ingen bilag til punktet.



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

**Bilag** Ingen bilag til punktet.

#### - 5.5.1 Orientering fra sekretariatet (O)

**Anledning:** Der er på Rådsmøderne mulighed for kort mundligt at orientere hinanden om nyheder og relevante emner. Punktet omfatter orientering fra sekretariatet.

**Indstilling** Det indstilles, at Rådet tager orienteringen til efterretning.

**Beslutning** Rådet tog sekretariatets orientering om fokus og resultater i forhold til arbejdet med den nationale virksomhedsservice til efterretning.

**Sagsfremstilling** Rådets sekretariat har under dette punkt lejlighed til at give korte meddelelser og orienteringer fra beskæftigelsessystemet m.v.  
- AMK orienterer om status på den nationale virksomhedsservice.

**Bilag** Ingen bilag til punktet.

#### - 5.5.1 Orientering til pressen mv (B)

**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 udkast til nyhedsbrev til efterretning. Nyhedsbrevet udsendes. Rådet drøfter, om der skal udsendes yderligere på baggrund af Rådsmødet.

**Beslutning** Rådet tager udkast til nyhedsbrev til efterretning. Nyhedsbrevet udsendes.

**Sagsfremstilling** Udkast til Nyhedsbrev for januar 2020 omdeles til orientering. Nyhedsbrevet udsendes efter Rådsmødet. Rådet kan fremkomme med ideer til efterfølgende nyheder eller pressemeddelelser samt til marts nyhedsbrevet.

Rådet har siden seneste møde udsendt følgende nyheder og pressemeddelelser:

- Pressemeddelelse om ledighed og beskæftigelse 8. januar 2020
- Nyhed 09. december - Det kompetente Nordjylland - kick-off/reportage
- Nyhed 04. december 2019 – Rapport fra konferencen Kompetencer til tiden.
- Nyhed 04. december 2019 – Nyhedsbrev/december: Nyt fra RAR-Nordjylland.
- Nyhed 29. november 2019 - Seneste nyt om nordjysk ledighed og beskæftigelse.
- NB! Næste ledighedstal udkommer 30. januar 2020. Pressemeddelelserne er lagt på Rådets hjemmeside og udsendt til pressen samt til Rådets medlemmer, suppleanter, tilforordnede og baglande. Pressemeddelelserne findes på: <https://rar-bm.dk/rar-nordjylland/nyheder/pressemeddelelser/>

**Bilag** Ingen bilag til punktet.

- <b>5.6.1 Eventuelt (O)</b>
------------------------------

**Anledning:** Eventuelt er fast punkt, som kan omfatte afsluttende bemærkninger samt info fra Råd, sekretariat mv, der ikke er fundet plads til tidligere på dagsordenen.

Mødet sluttede kl 16.10

Deltagere på Rådsmødet den 28. januar 2020:

DA – Birgit Frederikssen  
DA - Frede A. Hansen  
DA - Hanne Toppenberg  
DA – Ann Poulsen  
DA – Susanne Nielsen (observatør indtil udpegning er endeligt på plads)  
Lederne - Karina Fisker  
FH - Lars Christensen (tidligere LO)  
FH - Kim Jacobsen (tidligere LO)  
FH - Ole Madsen (tidligere LO)  
FH - Charlotte Enevoldsen (tidligere LO)  
FH - Søren Eriksen (tidligere FTF)  
Akademikerne - Ole Lidegaard  
Kommunerne – Mai-Britt Iversen (deltog frem til 15.15)  
Kommunerne - John Karlsson  
Kommunerne - Peter Hansen (deltog frem til 14.45)  
DH - Lise Dam Rasmussen

Tilforordnede:

Neil Jacobsen, EUC Nord  
Lene Augusta Jørgensen – Videregående uddannelser

Baglande:

Netta Ben-Yedidia

Fra sekretariatet:

Anders Stryhn  
Henrik Christensen  
Hans Svenstrup

Under temadrøftelserne deltog: Kim Norup Jakobsen fra Jobcenteret i Mariagerfjord og Kim Knudsen VEU koordinator hos AMK