



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

Referat

fra møde i RAR Vestjylland
26. januar 2021 - kl. 13.00-16.00

Rådsmødet holdes via TEAMS



- Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord

Dagsordenspunkter:

0. Temadrøftelse: Perspektiver i a-kasseforsøget (D + oplæg)	3
1. RAR's interne forhold	4
- 1.1. Godkendelse af dagsordenen (B)	4
- 1.2. Referater (O)	4
- 1.3. Årshjul 2021 og rådsaktiviteter (O)	4
- 1.4. Kommunikation fra RAR – presse og webinarer (O/B)	5
2. Tilstrækkelig, tilgængelig og kvalificeret arbejdskraft	6
- Siden sidst	6
- 2.1. Rådets analyser – viden som udgangspunkt til tiltag (D)	6
- 2.2. RAR/VEU branchenedslag – tilvalg, fravalg og videreførelse i 2021 (B)	10
- 2.3. Godkendelse af stillingsbetegnelser til positivlisten pr. 1. april 2021 (B)	13
- 2.4. Status på brancenedsalg – og aktuelt fokus (O)	16
- 2.4. Kommunernes beskæftigelsesplaner – samspil om viden og indsats (D/O)	18
- 2.5. Ny varslingspulje for SMV'er (B)	19
- 2.6. Ny måling på Jobindsats.dk om effekt af virksomhedsrettede forløb (O)	21
3. Et mangfoldigt vestjysk arbejdsmarked	22
- 3.1. Stigning i vestjysk langtidsløshed – dataoversblik, status og indsats	22
- 3.2. Handicap og beskæftigelse – ny viden som indspil til indsats	22
4. Værdiskabende samarbejde	23
- 4.1. Unge: Samspil med Regionen og KKR om ungeinitiativer (O/D)	23
- 4.2. Samspil med Erhvervsushus Midtjylland – fælles indsatsområder	23
5. Gensidig orientering	24
- 5.1. Formandskabet (O)	24
- 5.2. Sagsudvalget (O/B)	24
- 5.3. Tilforordnede (O)	25
- 5.4. Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord (O)	25
- 5.5. Eventuelt (O)	26

Mødet varer op til tre timer inklusiv pauser. 1 time afsættes til den indledende temadrøftelse om a-kasseforsøget. Herefter følger et segment der vedrører Rådets indsats og prioriteringer i 2021. Her rammesættes med oplæg fokuseret på viden om arbejdsmarkedet, redskaber, rammer (herunder nationale stimuli-tiltag) samt analyseresultater - hvad er konklusionerne og anbefalingerne, og hvilke aktiviteter fører de frem mod. Oplæggene holdes af Kirstine Lindved, Anders Stryhn og Kristoffer Brix Andersson fra AMK.

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

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

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

0. Temadrøftelse: Perspektiver i a-kasseforsøget (D + oplæg)

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

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

Program for temadrøftelsen:

- Indledning og rammesætning v. sekretariatet - herunder præsentere nyeste tal vedrørende beskæftigelsesordningerne samt den nye monitoreringsrapport.
- Oplæg v. Torben Johannesen, administrativ leder i HK
- Oplæg v. Lotte Rom Klemensen, a-kasseleder i 3F Holstebro
- Umiddelbare refleksioner, spørgsmål og drøftelse
- Oplæg v. Susanne Nielsen, afdelingsleder, Jobklar i Ringkøbing-Skjern Kommune
- Herefter gives drøftelsen fri for Rådet og oplægsholdere.

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

1. RAR's interne forhold

- 1.1. Godkendelse af dagsordenen (B)

Anledning	Rådet godkender dagsordenen for mødet. Det er Formandskabet, der fastlægger dagsordenen til Rådets møder.
Indstilling	Sekretariatet indstiller, at dagsordenen godkendes.
Beslutning	Dagsordenen godkendt som indstillet.
Sagsfremstilling	Dagsordenen er udarbejdet af sekretariatet på baggrund af Formandskabets beslutninger på Formandskabsmødet d. 16. december. Sekretariatet udarbejder på baggrund af seneste Rådsmøde, som beslutningsrettet samler hovedpunkterne fra seneste Rådsmøde. Arket er brugt som indspil til fastlæggelse af dagsordenen til Rådets møde den 26. januar.
Bilag	Intet bilag til dette punkt

- 1.2. Referater (O)

Anledning	Referater fra seneste Råds- og Formandskabsmøder lægges frem til orientering.
Indstilling	Sekretariatet indstiller, at referaterne tages til efterretning.
Beslutning	Referat taget til efterretning.
Sagsfremstilling	Formandskabet holdt møde d. 16. december 2020. Referat af Rådsmøde d. 23. november 2020 er offentliggjort umiddelbart efter mødet på Rådets hjemmeside: https://rar-bm.dk/rar-vestjylland/om-rar-vestjylland/moeder/
Bilag	Bilag 1.2 - Beslutningsreferat at Formandskabsmøde d. 16. december + opfølgingsark

- 1.3. Årshjul 2021 og rådsaktiviteter (O)

Anledning	Som et fast punkt på dagsordenen følger Rådet op på aktiviteter afholdt siden sidste Rådsmøde samt ser på den kommende periode for Rådet.
Indstilling	Formandskabet indstiller, at Rådet tager de afholdte og planlagte arrangementer samt årshjul til efterretning.
Beslutning	Rådet foreslog et fast punkt/emne på dagsordenen vedrørende konkretisering af grøn omstilling og hvordan RAR udmønter ambitionerne i strategihandleplanen. Formandskabet drøfter muligheden herfor på næstkommende Formandskabsmøde
Sagsfremstilling	Rådets webinar den 16. december. Rådets fokus og handleplan til strategien blev omtalt umiddelbart inden Formandskabets møde i december - nemlig på Rådets webinar den 16. december kl. 12.30. Her var over 60 deltagere fra a-kasser, jobcentre, skoler,

Erhvervshus, Rådet med videre. På programmet var: 1) Intro + viden om RAR Vestjylland nye fokusområder og indsatser i lyset af COVID-19 - ved Rådsformand Klaus Helmin-Poulsen 2) Status på arbejdsmarkedet – særlige opmærksomhedspunkter ved Lasse Jungberg fra AMK Midt-Nord 3) Opkvalificering og brug af uddannelsesordningerne ved Andy Madsen, faglig koordinator fra Lemvig Jobcenter.

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. Årshjulet er opdateret med Rådets mødekalender for 2021.

Potentielle emner til Rådsmødet d. 23. marts:

- Positivlisten for den regionale uddannelsespulje pr. 1. april 2021.
- Analyser 2021 vedr. VEU-indsatsen – videre initiativer
- Langtidsledig – overblik over kommunernes indsatser på baggrund af beskæftigelsesplaner for 2021 og initiativer for målgruppen
- Læreplads-/skolepraktikstatistik – status i et COVID-19 perspektiv

Bilag Bilag - 1.3. Årshjul 2021

- 1.4. Kommunikation fra RAR – presse og webinarer (O/B)

Anledning Rådet har et fast punkt om kommunikation.

Indstilling Sekretariatet indstiller, at Rådet:
1) Tager orienteringen om kommunikation siden sidst til efterretning.
2) Beslutter om forslag til pressemeddelelse skal udsendes efter rådsmødet.

Beslutning Rådet besluttede at Sekretariatet udsender pressemeddelelsen udsendes snarest muligt efter Rådsmødet til presse, Rådet, samarbejdsparterne m.fl.

Sagsfremstilling Formandskabet foreslår nedenstående nyhed som pressemeddelelse:
Måltrettet opkvalificeringsindsats og samarbejde bringer medarbejdere fra minkindustrien videre i nye job. Nedlukning af følgeerhverv blev pludselig en realitet. Holstebro Minkfodercentral var en del af denne branche og var nødsaget til at fyre 25 medarbejdere, samt lukke fabrikken. Virksomheden indgav en varslingssag og kom i kontakt med AMK Midt-nord. Sammen med virksomheden, 3F, Jobcenter Holstebro, UCH blev der arrangeret informationsmøde vedr. opkvalificering. Virksomheden havde endvidere gjort en stor lokalindsats for at skaffe jobåbninger. Dette har resulteret i, at mange medarbejdere er på vej i nye job og at de resterende skal i gang med opkvalificering.

Kommunikation siden sidste Rådsmøde:

- 11. januar 2021 – Nyt om ledighed og beskæftigelse
- 21. december 2020 – Et uforudsigeligt år lakker mod enden – RAR Vestjylland.
- 30. november 2020 – Nyt om ledighed og beskæftigelse i Vestjylland
- 27. november 2020 – MCHA/S hjælper afskedigede medarbejdere videre med kompetenceløft

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

2. Tilstrækkelig, tilgængelig og kvalificeret arbejdskraft

- Siden sidst

Siden sidste Rådsmøde d. 23. november 2020:

- Rådets analyser er færdiggjorte og afventer ministergodkendelse for offentliggørelse
- De vestjyske kommuner har indsendt beskæftigelsesplaner og resumeer til AMK
- Rådet har afholdt webinar for samarbejdsparterne om Rådets fokus og indsats, den aktuelle situation på arbejdsmarkedet og beskæftigelsesordninger
- Ny varslingspulje på 30 millioner kr. for små og mellemstore virksomheder som gælder 2021

- 2.1. Rådets analyser – viden som udgangspunkt til tiltag (D)

Anledning RAR Vestjylland har i 4. kvartal 2020 gennemført to analyser. Sagsfremstillingen giver et kort resume og de vigtigste konklusioner. Dernæst følger anbefalinger til RAR, som diskuteres på mødet. I RAR-modellen fremgår det, at RAR kan understøtte VEU-indsatsen med regionale analyser, hvor der mangler viden, og hvor det kan bidrage til at kvalificere det regionale samarbejde om uddannelsesaktiviteter, f.eks. på områder med mangel på arbejdskraft.

Indstilling **A. Indstillinger, analysen Potentialet i brancheskift – opkvalificering til mangelområder.** Det indstilles, at RAR godkender følgende forslag til initiativer, som er uddybet i sagsfremstillingen og uddybes yderligere under temadrøftelsen:

1. RAR/AMK Midt-Nord inviterer til dialog med jobcentre og andre relevante aktører om at rekvirere fælles, brancherettede opkvalificeringspakker/-forløb til områder med mangel eller mange jobåbninger
2. RAR/AMK Midt-Nord stiller sig til rådighed for samarbejde med jobcentre om eksempelprojekter, der fremmer jobmobilitet
3. RAR anbefaler kommuner at dedikere en fagperson i jobcentrene til opkvalificering i beskæftigelsesindsatsen
4. RAR bidrager til at synliggøre veje til at forbedre lediges læse, skrive-, regnefærdigheder og basale it-kompetencer
5. RAR formidler via hjemmeside, nyhedsbreve, SoMe m.v. eksemplariske cases fra jobcentrene om virksomheder, der har ansat ledige i et succesfuldt brancheskift.

B. Indstillinger, analysen "Unge udbytte og læring i praktik og job

6. RAR bidrager til at synliggøre veje og muligheder for ufaglærte unge over 25 år, som aldrig har taget en erhvervskompetencegivende uddannelse og som ikke har fast tilknytning til arbejdsmarkedet.
7. RAR/AMK Midt-Nord inviterer til dialog med jobcentre og andre relevante aktører om fælles indsatser på ungeområdet.
8. RAR/AMK Midt-Nord stiller sig til rådighed for samarbejde med jobcentre om eksempelprojekter.
9. RAR formidler via hjemmeside, nyhedsbreve, SoMe m.v. eksemplariske indsatser om match mellem unge og virksomheder.

Beslutning

Rådet godkendte indstillingerne i forhold til analysernes konklusioner, anbefalinger og initiativer. Rådet vurderer, at det er gode analyser, der skal ud og arbejde. Affrapporteringen fra grupperne og Rådets øvrige input tages med ind i det videre arbejde. Det gælder blandt andet formidlingsmæssigt - både internt i Rådet og i forhold til målgrupper og samarbejdsparter. Her stiles mod at spore helt ind til kernen, være præcis, konkret, handlingsrettet, forståelig og målgrupperettet i anbefalinger, der samtidig skal flugte med Rådets strategi. Formandskabet tilser, at Rådet løbende informeres og inddrages i den videre implementering.

Sagsfremstilling

Sagsfremstilling A - Potentialet i brancheskift – opkvalificering til mangelområder

Resume:

Analysen er gennemført af PLUSS for RAR Østjylland, RAR Vestjylland og RAR Nordjylland. Den anviser potentialer for job på områder med mangel eller mange jobåbninger til erhvervsferne ledige, der har meldt sig i jobcentre som følge af Covid-19 krisen. Undersøgelsen omfatter ledige over 25 år, som er ufaglærte eller har en forældet faglært uddannelse. Det er en kvalitativt anlagt analyse, som blandt andet er baseret på 360 udvalgte CV'er fra 6 jobcentre samt interviews med jobcentre om gode erfaringer og barrierer. Der er undervejs afholdt 2 workshops med jobcentre og a-kasser. Analysen består af en rapport og et katalog med typiske ledighedsprofiler koblet til mulige job- og opkvalificeringsveje. Kataloget er et bidrag til inspiration hos jobkonsulenter i samtalen med ledige om nye jobmuligheder og brancheskift og et bidrag til VEU-indsats i projekter, hvor man leder efter profiler, der kan opkvalificeres til mangelområder. For eksempel kan man se, hvilke typiske ledighedsprofiler, der kan være egnede til at gå ind i social- og sundhedshjælperjob uden eller med kort eller længerevarende opkvalificering.

Konklusioner:

Analysen peger på følgende barrierer for brancheskift:

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

Der er gode erfaringer i jobcentre med at:

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

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

- RAR/AMK Midt-Nord kan invitere til dialog med jobcentre, a-kasser og andre relevante aktører på tværs af jobcentre om at afdække behov og rekvirere fælles, brancherettede opkvalificeringspakker/-forløb. Job-VEU modellen tjener til inspiration for processen.

- RAR/AMK Midt-Nord kan stille sig til rådighed for samarbejde med jobcentre om eksempelprojekter, der fremmer jobmobilitet via brancheskift og opkvalificering.
- RAR/AMK Midt-Nord kan understøtte jobcentre, a-kasser og andre med viden om barrierer og værktøjer til at motivere, f.eks. på temaarrangementer for fagpersoner.
- RAR kan på baggrund af erfaringer fra uddannelsesambassadør-projekterne anbefale kommuner/jobcentre at dedikere en fagperson i beskæftigelsesindsatsen til at skabe overblik og sætte mulighederne for at skræddersy relevant opkvalificering rettet mod jobåbninger til ledige i spil.
- RAR kan medvirke til at synliggøre veje til at forbedre lediges læse, skrive-, regnefærdigheder og basale it-kompetencer, herunder også ledige udlændinges mulighed for at nå et niveau i dansk, der sætter dem i stand til at følge AMU-kurser. RAR kan her pege på Finanslovsaftalens 'Aftale om stimuli og grøn genopretning', som bl.a. sætter 50 mio. af i 2021 til en styrket indsats for ordblinde og læse-, skrive- og regnesvage, herunder styrkelse af digitale kompetencer.
- RAR Nordjylland, RAR Vestjylland og RAR Østjylland kan via hjemmeside, nyhedsbreve, SoMe m.v. indsamle og formidle eksemplariske cases fra jobcentrene om virksomheder, der har ansat ledige i et succesfuldt brancheskift.

Formidlingsplan. Analysen har primært jobcentre og a-kasser som målgruppe samt VEU-koordinatorerne. Det foreslås, at sekretariatet i samarbejde med RAR's formandskab udarbejder en formidlingsplan, der indeholder:

- Mail fra RAR til jobcentre og a-kasser med rapport og profilkatalog samt invitation til VEU-samarbejde
- Tematisering af analysen på i forvejen planlagte møder, som RAR eller AMK Midt-Nord afholder, f.eks. jobcenterchefmøder, netværksmøder med fagpersoner m.v.
- Mail fra RAR med kvittering for bidrag til medvirkende jobcentre og opfordring til at samarbejde om at formidle cases fra jobcentrene om virksomheder, der har ansat ledige i et succesfuldt brancheskift.
- AMK Midt-Nord bringer analysen med ind Job-VEU modellen i projekter, som er afhængige af, at flere ledige motiveres til et brancheskift, f.eks. til sosu-området.
- RAR-webinar for medarbejdere i jobcentre, a-kasser m.v. med inspiration og faglige oplæg til, hvordan man i samtale og vejledning skaber motivation til brancheskift.

Sagsfremstilling B – Unges udbytte og læring i praktik og job

Resume

Analysen er gennemført af Realize i PLUSS-konsortiet for RAR Østjylland og RAR Vestjylland. Den samler og formidler praktiske eksempler på, hvordan unge uden uddannelse via job eller praktik i en virksomhed kan få en fastere tilknytning til arbejdsmarkedet. Den afdækker endvidere, hvilken rolle kompetenceudvikling spiller i forløbet. Formålet er blandt andet at opsamle viden om jobcentrenes arbejde med målgruppen gennem gode cases, som inspiration til fremtidens indsats. I forlængelse af analysen, blev der holdt en workshop med jobcentrene i Midtjylland. Analysen spiller ind i RAR's samarbejde med KKR og andre strategiske aktører.

Konklusioner:

- Mange unge i målgruppen får et stort personligt og socialt udbytte af at komme i praktik og i job.

- Der er en stor dedikation blandt de interviewede arbejdsgivere til at give udfordrede unge en chance, tage dem alvorligt, give dem rigtige opgaver og bruge noget tid på at udvikle dem, også selv om det kræver mere tid og fleksibilitet end for hovedparten af de medarbejdere, de ansætter.
- Det gode match til arbejdsgivere, der vil tage et ansvar, er vigtigt. De interviewede arbejdsgivere peger på, at dette er vigtigere end at identificere relevante brancher.
- Unge uden kompetencegivende uddannelse er vidt forskellige, og de har meget forskellige udfordringer, og løsningerne med at få dem motiveret for job eller uddannelse og at få dem i job eller uddannelse er derfor også forskellige.

Anbefalinger:

Arbejdsgiverkontakt:

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

Mange brancher har potentiale

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

Uddannelse med mening

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

Formidlingsplan:

Analysen har primært jobcentre, a-kasser, uddannelsesinstitutioner, arbejdsgivere samt andre praksisaktører der arbejder med unge som målgruppe. Analysen spiller endvidere ind i RAR Vestjyllands samarbejde med RAR Østjylland, KKR og Region

Midtjylland. Det foreslås, at sekretariatet i samarbejde med RAR's formandskab udarbejder en formidlingsplan, der indeholder:

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

Bilag

NB – rapporter + bilag er indtil videre fortrolige og må ikke videreformidles!

Bilag 2.1.1 - Rapport. Potentialet i brancheskift – opkvalificering til mangelområder - RAR Nord-, Vest-, og Østjylland.

Bilag 2.1.2 – Profilkatalog – bilag til: Potentialet i brancheskift.

Bilag 2.1.3 – Rapport. Unges udbytte og læring i praktik og job – RAR Vest- og Østjylland

- 2.2. RAR/VEU branchenedslag – tilvalg, fravalg og videreførelse i 2021 (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 2021. 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 2021:

- Bygge- og anlæg (fortsættes fra 2020)
- Industri (fortsættes fra 2020)
- SOSU (fortsættes fra 2020)
- Salg og service (fortsættes fra 2020)

Endvidere indstilles det, at:

- RAR prioriterer følgende fokusområder og modelprojekter:
- På tværs af de prioriterede områder er der særligt fokus på kompetencer i forhold til grøn omstilling og digitalisering.
- COVID-19 beredskab. Afbødende indsats centreret omkring varslingsager og 'early warning'.
- JOB-VEU projekt: Opkvalificering og nye medarbejdere til CNC industrien
- Model: Grøn omstilling i Bygge – og anlæg

Beslutning

Indstillingerne blev tiltrådt. Prioriterede brancher i 2021 er i første omgang videreførelse fra 2020 med skærpet fokusering på sagsfremstillingens branchespecifikke anbefalinger (og styrkelse af kompetencer inden for grøn omstilling og digitalisering). Rådet drøfter på næstkommende Rådsmøde status på branchenedslagene og mulige behov for initiativer målrettet det bredere velfærdsområde eller særlige stillingsbetegnelser under brancheområderne. Formålet er – om nødvendigt, at målrette VEU-indsatsen

arbejdsmarkedets behov. Hen over året har Rådet og sekretariatet fokus på fortsat relevans og prioritering af de enkelte branchenedslag – herunder mulig inddragelse af nye og nedlukning af gamle. Opsamling på gruppearbejderne tages med ind i det videre arbejde.

Sagsfremstilling

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

Bygge og Anlæg

Bygge og anlæg har været genstand for VEU-indsats i 2018, 2019 og 2020. Der er vedvarende udfordringer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft inden for branchen, navnlig faglærte. Aktuelt skaber fremrykkede offentlige investeringer sammen med den normale aktivitet et stort behov for kvalificeret arbejdskraft. I den seneste rekrutteringssurvey, december 2020 fra Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering er der i Vestjylland en forgæves rekrutteringsrate inden for bygge og anlæg på 41%. Dette er væsentligt over gennemsnittet for alle brancher, som ligger på 19,1%. Rekrutteringsudfordringerne drejer sig blandt andet om anlægsstruktører, elektrikerne, murere, tømrere og vvs-området. Der afvikles en del VEU-aktivitet som almindelig drift både for ledige og beskæftigede. I kompetencefondene 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 har været genstand for VEU-indsats i 2020. Industrien er en stor og sammensat branche. I den seneste rekrutteringssurvey er der en forgæves rekrutteringsrate inden for branchen på 11% i Vestjylland, hvilket er tæt på gennemsnittet for alle brancher, som er på 19,1%. Rekrutteringsudfordringerne drejer sig i høj grad om faglært arbejdskraft – herunder blandt andet industriteknikere, mekanikere og smede i jern- og metalindustrien. Tillige er der behov for at efteruddanne medarbejdere, såvel faglærte som ufaglærte, som følge af den omfattende teknologiuudvikling i industrien.

En ny analyse fra RAR Nordjylland og RAR Østjylland peger på, at de medvirkende industrivirksomheder er meget opmærksomme på behovet for at øge det digitale kompetenceniveau hos medarbejderne. Derimod er man mere usikker på, hvilke nye kompetencer den grønne omstilling kræver, og hvordan det kan skabe forretningsmæssig værdi. Derfor vil der i VEU-indsatsen være fokus på at gøre opmærksom på

kompetencebehov i de produktioner og forretningsmodeller, som vil blive mødt med krav og forventninger fra kunder og myndigheder til grøn omstilling.

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

- Digitalisering, robotteknologi og automation samt andre elementer i industri 4.0
- Jern- og metalindustri
- 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

Social og sundhedsområdet

SOSU-området har været genstand for VEU-indsats i perioden 2018 til 2020, men der er fortsat rekrutteringsudfordringer, som primært drejer sig om uddannede social- og sundhedsassistenter og social- og sundhedshjælpere. Grundet befolkningens aldring og et stor aldersbetinget afgang fra arbejdsstyrken på SOSU-området er der både på kort og langt sigt behov for, at flere kommer ind i faget. Der er i regi af RAR-modellen i 2018-20 taget en række virksomhedsfulde initiativer i et bredt samarbejde mellem skoler, kommunale arbejdsgivere, faglige organisationer og jobcentre understøttet af VEU-koordinatorerne. Det betyder, at der er etableret strukturer og samarbejdsrelationer, hvor man sammen afdækker behov, planlægger og afvikler forløb med opkvalificering og praktik, sluser ny arbejdskraft ind og opgraderer de allerede ansatte. Der er således et beredskab til at løfte opgaven, og behovet for VEU-koordinatorernes medvirken aftager.

De nye og forbedrede muligheder for efteruddannelse og opkvalificering er i høj grad relevante for SOSU-området – herunder uddannelsesløft med ret til 110% dagpengesats samt voksenlærlingeordningen. VEU-koordinatorerne har stort kendskab til de jobrettede uddannelsesordninger. Det forventes derfor, at VEU-koordinatorerne går ind i arbejdet, når det efterspørges, men ellers lægger vægten på de øvrige brancheindsatser i 2021.

Salg

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

Analysen fandt 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

I forbindelse med COVID-19 er, der endvidere kommet et betydeligt pres på helt eller delvist lukkede detailbutikker, hvilket har medført et øget behov for at oprette og drive websalg. Også i andre brancher er fysiske salgsaktiviteter blevet begrænset. Derfor må rådgivende salg og salgsprocesser foregå virtuelt. Det omdefinierer præmisserne og udfordrer sælgerne, der skal agere virtuelt, f.eks. demonstrere produktionsanlæg og skabe tillidsfulde relationer i virtuelle rum. Det peger en ny analyse fra RAR Nordjylland og Østjylland på. Analysen er baseret på interviews med virksomheder i industrien, der normalt har høj eksportaktivitet.

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

Bilag

Bilag 2.2.1 - Notat. Digitale kompetencer og kompetencer til grøn omstilling
Bilag 2.2.2 - Handleplan som tillæg til Rådets strategi + modelprojekter

- 2.3. Godkendelse af stillingsbetegnelser til positivlisten pr. 1. april 2021 (B)

Anledning

RAR skal inden 1. april 2021 godkende en ny positivliste for den regionale uddannelsespulje. RAR skal derfor beslutte, hvilke stillingsbetegnelser, der skal lægges til grund for prioritering af kurser til listen. Kurserne skal være erhvervsrettede og korte, og rette sig mod områder, hvor der er mangel på arbejdskraft og/eller inden for de næste 6 måneder skønnes at være mange jobåbninger, som er relevante for ledige.

Sekretariatets indstillinger er blevet til på baggrund af den seneste arbejdsmarkedsbalance, COVID-19 situationen og de kriterier for prioritering, som RAR tidligere har besluttet. Ift. udvælgelsen af stillingsbetegnelser har sekretariatet været opmærksom på kurser, der ikke anvendes eller i lav grad anvendes.

Indstilling

Det indstilles, at RAR godkender de foreslåede stillingsbetegnelser.

Det indstilles endvidere, at RAR beslutter, at der mellem de faste tidspunkter for opdatering af positivlisten kan optages kurser i ekstraordinære tilfælde, hvis der er behov for at:

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

og at RAR bemyndiger RAR's formandskab til at beslutte optag af kurser i ekstraordinære tilfælde, hvorefter RAR orienteres.

Beslutning

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

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

Rådet foreslog endvidere at flere uddannelsesinstitutioner og a-kasser høres i forbindelse med indmeldinger af kurser til positivlisten, da vi står i en ekstraordinær situation. RAR skal skabe det bedste grundlag for at ramme arbejdsmarkedets behov – herunder ift. digitale kompetencer. Til at afdække kompetencebehovet foreslog Rådet at anvende Kompetenceværtøjet.

Sagsfremstilling

Formålet med den regionale pulje er ikke at løse alle rekrutteringsudfordringer, men at fokusere på de udfordringer, der kan løses ved, at kort erhvervsrettet opkvalificering giver ledige nye, efterspurgte kompetencer og dermed øge muligheden for at få job. Jobcentrene får dækket 80 % af udgifterne til kurser på positivlisten. 20 pct. af puljen overføres til budgetgaranterede udgifter, der ydes til kommunerne via regulering af bloktilskuddet.

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

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

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

- Ændringer i virksomhedernes efterspørgsel som direkte følge af nedlukning af sædvanlige aktiviteter (virtuelle kompetencer, herunder digitalt salg, kommunikation og markedsføring)
- Omstilling af detailhandlen til webshops og digitalt salg
- Jobåbninger direkte afledt af corona-aktivitet, f.eks. rengøringsassistance.
- Forventning om stigende efterspørgsel på digitale kompetencer på alle kompetenceniveauer
- Forventning om stigende efterspørgsel på kompetencer til grøn omstilling på alle kompetenceniveauer
- Fortsat efterspørgsel efter faglærte og specialarbejdere, navnlig i byggeri, hvor udvidelse af kommunernes anlægsloft har accelereret aktiviteten
- Forbedret bolig-jobordning i 2021 med mulighed for tilskud til service- og håndværksydelse til private

Beslutning om valg af stillingsbetegnelser

29 stillingsbetegnelser indstilles. Det er stillingebetegnelser, hvor der i arbejdsmarkedsbalancen er mangel- eller paradoksproblemer, stillingsbetegnelser på områder, som er udpeget til VEU-indsats af RAR samt supplerende med særligt mange jobåbninger, eller hvor der er strukturelmangel.

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

Erhvervsgruppe	Stillingsbetegnelse	Balancekategori
Akademisk arbejde	akademisk medarbejder	Gode_besk
Bygge og anlæg	maskinfører	mangel
Bygge og anlæg	specialarbejder, jord og beton	mangel
Bygge og anlæg	bygningsmaler	Gode_besk
Bygge og anlæg	murer	Gode_besk
Bygge og anlæg	specialarbejder, byggeri	Gode_besk
Bygge og anlæg	tømrer	Gode_besk
Hotel, restauration, køkken, kantine	kok	Gode_besk
Industriel produktion	fabriksarbejder	Gode_besk
Jern, metal og auto	CNC-operatør	Gode_besk
Jern, metal og auto	industritekniker	Gode_besk
Jern, metal og auto	klejnsmed	Gode_besk
Jern, metal og auto	mekaniker	Gode_besk
Kontor, administration, regnskab og finans	bogholder	Gode_besk
Kontor, administration, regnskab og finans	kontorassistent (<i>rettet mod offentlig administration, jobåbninger i statslige styrelser, herunder SKAT</i>)	mangel
Landbrug, skovbrug, gartneri, fiskeri og dyrepleje	anlægsgartner	mangel
Landbrug, skovbrug, gartneri, fiskeri og dyrepleje	landbrugsmedhjælper	mangel
Rengøring, ejendomsservice og renovation	ejendomsfunktionær	mangel
Rengøring, ejendomsservice og renovation	rengøringsassistent	mangel
Salg, indkøb og markedsføring	butiksassistent	Gode_besk
Salg, indkøb og markedsføring	salgskonsulent	Gode_besk
Sundhed, omsorg og personlig pleje	ergoterapeut	mangel
Sundhed, omsorg og personlig pleje	hospitals-serviceassistent	mangel
Sundhed, omsorg og personlig pleje	social- og sundhedsassistent	Gode_besk
Sundhed, omsorg og personlig pleje	social- og sundhedshjælper	Gode_besk
Transport, post, lager- og maskinførerarbejde	buschauffør	Gode_besk
Transport, post, lager- og maskinførerarbejde	lager- og logistikmedarbejder	Gode_besk
Transport, post, lager- og maskinførerarbejde	chauffør, fragt, distribution, blandet kørsel	mangel
Vagt, sikkerhed og overvågning	sikkerhedsmedarbejder, vagt, sikkerhed og overvågning	mangel

Flere ændringer i målgrupper, formål og finansiering af den regionale uddannelses-pulje i 2021

Den regionale uddannelsespulje er i løbet af 2020 udvidet betydeligt som følge af de 2 opkvalificeringspakker fra juni 2020 og Stimulipakken fra december 2020. Tidligere indeholdte puljen ca. 100 mio. årligt. I 2021 udgør puljen 285 mio. kr. Med pakkerne er 5 ordninger/puljer lagt sammen og kommet ind under den regionale uddannelses-pulje. Det betyder, at RAR med den regionale positivliste nu regulerer opkvalificerings-muligheder for alle ledige (flekjobbere undtaget), og at jobcentrene kan modtage 80% tilskud til flere opkvalificeringsforløb.

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

Varige ændringer:

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

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

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

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

Beslutning om, hvordan RAR prioriterer optag af kurser i ekstraordinære tilfælde I ændringen til LAB-loven §97 fremgår det:

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

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

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

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

Bilag

Bilag 2.3 - Orientering om stimuli-tiltag

- 2.4. Status på brancedslag – og aktuelt fokus (O)

Anledning

RAR orienteres om status på Rådets udpegede brancheområder: SOSU, industri, bygge og anlæg og rådgivende salg og service.

Indstilling	<p>Sekretariatet indstiller, at Rådet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tager orienteringen til efterretning. - beslutter om, Rådet på det kommende rådsmøde ønsker et kort oplæg fra en VEU-kordinator om et af kursus forløbene. Sekretariatet anbefaler ”Faglært med fremtidens kompetencer”.
Beslutning	Rådet tilsluttede sig indstillingen om oplæg fra en VEU-kordinator om kurset, ”Faglært med fremtidens kompetencer”
Sagsfremstilling	<p>Som en del af udmøntningen af RAR-modellen har Rådet mulighed for løbende at udpege nye branchenedslag, hvor koordination og samarbejde skal styrkes. Rådet udpegede i januar 2020 SOSU, industri og bygge og anlæg som branchenedslag. Der gives til hvert rådsmøde en orientering om igangværende aktiviteter og kursusforløb.</p> <p>I perioden 01.04.18 til den 01.11.2020 er der igangsat 43 VEU-projekter og 566 kursister har deltaget i opkvalificering.</p> <p>Bilaget indeholder projekter og forløb som allerede er afholdt.</p> <p>VEU-kordinatorerne har følgende aktiviteter i pipeline:</p> <p><u>SOSU:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Samarbejde mellem Jobcenter Lemvig, ældreafdeling Lemvig og AMK Midt-Nord om flere faglærte SOSU ansatte ved brug af jobrotation. <p><u>Bygge og anlæg:</u></p> <p>Sat i bero grundet COVID-19</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entreprenørnetværk for ufaglærte beskæftigede og ledige. Indledende planlægningsfase med det lokale uddannelsesudvalg på Mercantec er i gang. Temaeftermiddag planlægges i maj 2020. • Dialog med Herningsholm Erhvervsskole og Gymnasier omkring VVS projekt. Påtænker 2. runde af projektet. • Indledende drøftelser omkring elektrikerlærlinge i skolepraktik med Herningsholm. <p><u>Industri:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Træindustri – besøgs-kampagne fortsætter med Træindustriens fond og Herningsholm Erhvervsskole. Målet er flere faglærte i træindustrien. • Faglært med fremtidens kompetencer – målet faglærte industriteknikere. Samarbejde mellem DI, Metal Herning, Herningsholm Erhvervsskole og AMK Midt-Nord • CNC – fræsning og CNC – drejning. Samarbejde mellem DI, Metal Herning, Metal Aalborg, Industriens Uddannelser og AMK Midt-Nord. Både beskæftigede og ledige. <p><u>På tværs af brancher:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ”Dansk på jobbet” et samarbejde med De Danske Sprogcentre og Netværkslokomotivet. Fokus er sproglig opkvalificering af beskæftigede medarbejdere uden dansk kompetencer. I projektet afholdes der fælles temadage for virksomhedsledere og TR.

- Uddannelsesambassadør III – Jobcenter Lemvig og Jobcenter Ringkøbing-Skjern har i periode 2021-2022 fået midler til et uddannelsesambassadørprojekt. AMK Midt-Nord arbejder tæt sammen med projektledere og sidder i styregrupperne. Uddannelsesambassadørprojekterne vil blive koordineret med de øvrige VEU tiltag.
- Læse-, skrive- og regneambassadør – HK MidtVest og Jobcenter Ikast-Brande har i perioden 2021-2022 fået midler til et læse-, skrive- og regneprojekt. AMK Midt-Nord arbejder tæt sammen med projektledere og sidder i styregrupperne. Læse-, skrive- og regneambassadørprojekterne vil blive koordineret med de øvrige VEU tiltag.

Bilag Bilag 2.4 – kursusforløb og aktiviteter

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

Anledning	Jævnfør Lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen m.v. skal kommunalbestyrelsen hvert år senest den 31. december have vedtaget en beskæftigelsesplan for det kommende års beskæftigelsesindsats. Beskæftigelsesplanen indsendes umiddelbart efter vedtagelsen til RAR til orientering. I forbindelse med orienteringen af Rådet har sekretariatet bedt kommunerne lave et kort resumé af Beskæftigelsesplan 2021 i forhold til beskæftigelsesministerens fem målsætninger for 2021 samt eventuelle lokale fokusområder.
Indstilling	Sekretariatet indstiller, at Rådet drøfter kommunernes prioriterede indsats for 2021 i forhold til RAR Vestjylland strategi og godkender, at .
Beslutning	Rådet godkendte at resuméerne lægges på Rådets hjemmeside med henblik på videndeling og gensidig inspiration og foreslog, at kommunernes fokus kombineres med Rådets strategipunkter når Formandskabet og sekretariatet planlægger møder med kommunernes beskæftigelsespolitiske udvalg i foråret 2021.
Sagsfremstilling	<p>Overordnet fokus i de vestjyske kommuners beskæftigelsesplaner for 2021 er, at flere borgere skal i job eller uddannelse i stedet for at være på offentlig forsørgelse samt at virksomhederne skal have kvalificeret arbejdskraft. Nedenfor følger en kort opsummering af, hvad kommunerne har fokus på i beskæftigelsesplanerne med afsæt i beskæftigelsesministerens målsætninger for indsatsen i 2021.</p> <p>1. Alle ledige skal have en værdig sagsbehandling</p> <p>Kommunerne har fokus på, at borgeren er velinformeret og inddraget i den plan, som lægges for den enkelte. Desuden ser flere kommuner et realistisk jobperspektiv og et målrettet sigte på hurtig tilbagevendende, som del af en værdig sagsbehandling. En af de vestjyske kommuner har planlagt en politisk temadrøftelse af en værdig sagsbehandling i 2021.</p> <p>2. Flere ledige skal opkvalificeres</p> <p>Kommunerne i Vestjylland har i de seneste år gjort god brug af uddannelsesordningerne og har fortsat fokus på opkvalificering. I beskæftigelsesplanerne for 2021 synes der dog at være en differentiering i tilgangen til opkvalificering/uddannelse i beskæftigelsesindsatsen. Nogle kommuner har tydeligt fokus på en opkvalificering målrettet de aktuelle behov for arbejdskraft, mens andre har et bredere sigt på at ufaglærte bliver faglærte.</p>

3. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende

Kommunerne prioriterer generelt indsatsen for at gøre flere flygtninge og familiesammenførte selvforsørgende. Indsatsen er generelt meget arbejdsmarkedsrettet og omfatter brugen af virksomhedsrettede tilbud og opkvalificeringsmulighederne i tilknytning hertil. Mange kommuner har et særligt fokus på flygtningekvinders arbejdsidentitet i tilrettelæggelsen af indsatsen.

4. Flere personer med handicap skal i beskæftigelse

Kommunerne prioriterer generelt en indsats for at få flere ledige med handicap i beskæftigelse og har fokus på at udbrede viden om anvendelsesmuligheder af de kompenserende ordninger. Øget viden om støttemuligheder har to niveauer, dels kompetenceudvikling i jobcenteret, dels øget kendskab til støtte ordningerne i virksomhederne.

5. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft

Beskæftigelsesplanerne afspejler generelt, at samarbejdet med virksomhederne og sikring af virksomhedernes arbejdskraftbehov prioriteres meget højt. Der er fortsat fokus på det tætte tværkommunale samarbejde i Vestalliancen.

Særligt for Vestjylland gælder det, at ledigheden fortsat er relativ lav trods de forandringer, som corona-situationen her forårsaget. Kommunerne har fokus på områder med mangel på arbejdskraft, og med at blive endnu bedre til at rekruttere arbejdskraft til virksomhederne.

Særlige fokusområder i Vestjylland

Noget af det der går igen i flere af beskæftigelsesplanerne er et særligt fokus på ungeområdet og i nogen grad sygedagpengeområdet.

Rådets møde med kommunernes beskæftigelsespolitiske udvalg. Igen i 2021 holder Rådets Formandskab og øvrige interesserede Rådsmedlemmer møde med formænd og næstformand i kommunernes beskæftigelsespolitiske udvalg. Fokus er opfølgning på de udmeldte beskæftigelsesplaner for 2021 og tilknyttet indsats, inspiration til planerne for 2022 og samspil mellem kommunerne og RAR om fælles løsninger på fælles udfordringer.

Efter beslutning i Rådets Formandskab er sekretariatet i gang med planlægning efter samme model. Blandt andet planlægges dagsorden med 2-3 temaer med fælles interesse i lyset af Rådets strategi og fokus samt kommunernes ønsker. Et af temaerne kan være samspil om kommunerne om ungeindsats. Rådet opfordres til at byde ind med ideer til temaer.

Formandskabet har endvidere besluttet at gentage sidste års praksis med individuelle dialogmøder med kommunale beskæftigelsesudvalg i 2021. Formålet vil være at skabe tættere dialog om de beskæftigelsespolitiske udfordringer, herunder virksomhedernes adgang til tilstrækkelig og kvalificeret arbejdet, og at borgere på kanten får fodfæste på arbejdsmarkedet. Sekretariatet arbejder i samspil med Formandskabet videre med planlægning heraf.

Bilag

Bilag 2.4 - Resuméer af de vestjyske kommunernes beskæftigelsesplaner.

Anledning	<p>Corona-krisen har ramt mindre og mellemstore virksomheder hårdt. Derfor har regeringen, Radikale Venstre, Socialistisk Folkeparti, Enhedslisten og Alternativet besluttet at etablere en særlig varslingspulje i 2021 på 30 millioner kroner, så opsagte medarbejdere og ejere af mindre virksomheder i corona-ramte erhverv kan få hjælp til at komme i job, hvis virksomheden lukker helt eller delvist.</p> <p>Puljen er dermed et midlertidigt supplement til den ordinære varslingspulje, som kun omfatter virksomheder med mindst 20 ansatte.</p>
Indstilling	<p>Det indstilles, at RAR bemyndiger sagsudvalget til at behandle ansøgninger til den særlige varslingspulje på samme måde, som det i dag er tilfældet for behandling af ansøgninger til den ordinære varslingspulje.</p> <p>Sagsudvalget aftaler herefter den nærmere proces for behandling af sagerne med Arbejdsmarkedskontoret.</p>
Beslutning	<p>Rådet gav Sagsudvalget bemyndigelse til at behandle ansøgninger til den særlige varslingspulje på samme måde, som det i dag er tilfældet for behandling af ansøgninger til den ordinære varslingspulje.</p>
Sagsfremstilling	<p>Der er udarbejdet en ny "Bekendtgørelse om særlig varslingspulje i 2021 til indsats i forbindelse med afskedigelser mv. i mindre virksomheder i kriseramte brancher". Bekendtgørelsen er trådt i kraft den 1. januar 2021 og gælder til og med 31. december 2021. Da der er tale om en et-årig pulje, er sidste frist for påbegyndelse af et tilbud den 31. marts 2022, og tilbud skal være afsluttet senest den 1. juli 2022.</p> <p><u>Indsats mv. efter den særlige varslingspulje</u></p> <p>Den indsats som jobcentrene kan tilbyde på baggrund af midler fra den særlige varslingspulje, svarer i vidt omfang til den indsats, som jobcentrene kan tilbyde i regi af den nuværende varslingspulje iht. kapitel 25 i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Tilskud fra puljen kan således - ligesom den ordinære varslingspulje - blandt andet bruges til jobsøgningskurser på op til to uger, opkvalificering på op til otte uger, herunder efter- og videreuddannelse, samt til at frikøbe jobcentermedarbejdere til at koordinere indsatsen.</p> <p>Med denne pulje kan jobcentrene dermed også sætte tidligt ind med hjælp til afskedigede i mindre virksomheder, fx virksomheder i mink-branchen. Hjælpen skal have fokus på, at de opsagte eller ejeren kommer hurtigst muligt videre til et andet job og kan gives allerede i opsigelsesperioden eller i perioden med afvikling af virksomheden og fortsætte efter personen er blevet ledig.</p> <p><u>Målgrupper og krav til varslingsindsats i henhold til den særlige varslingspulje</u></p> <p>Målgruppen for en indsats efter den særlige varslingspulje er lidt anderledes end målgruppen i forbindelse med den ordinære varslingspulje. Den nye særlige varslingspulje giver nemlig mulighed for at igangsætte en indsats for både opsagte medarbejdere og virksomhedsejere i virksomheder med mindre end 20 ansatte inden for coronaramte erhverv. Det betyder, at jobcentrene kan søge RAR om midler til en indsats for følgende målgrupper:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afskedigede personer i opsigelsesperioden • Virksomhedsejere, som er i færd med en hel eller delvis nedlukning og afvikling af deres virksomhed, i afviklingsperioden. Hel eller delvis nedlukning betyder, at hovedparten (mere end 50 pct.) af virksomheden ikke kan fortsætte

- Ledige som er afskediget fra eller ophørt med at drive en mindre virksomhed

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

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

Bilag Intet bilag til dette punkt

- 2.7. Ny måling på Jobindsats.dk om effekt af virksomhedsrettede forløb (O)

Anledning For at understøtte en hensigtsmæssig anvendelse af de virksomhedsrettede forløb, har STAR udviklet en måling, som viser effekten af virksomhedspraktik og løntilskud.

Indstilling Det indstilles, at Rådet tager orienteringen til efterretning.

Beslutning: Rådet efterspurgte viden om hvilke virksomhedsrettede indsatser der bringer borgere i beskæftigelse og kan derfor udgøre et forslag til en analyse for 2021.

Sagsfremstilling Målingerne skal bidrage til gennemsigtighed på området og et fælles udgangspunkt for drøftelser om brugen af de virksomhedsrettede forløb. De kan ses på jobcenterniveau på Jobindsats.dk og på virksomhedsniveau på Vitas.

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

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

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

Bilag Intet bilag til dette punkt

3. Et mangfoldigt vestjysk arbejdsmarked

- 3.1. Stigning i vestjysk langtidsledighed – dataoversblik, status og indsats

Anledning	Rådet har skærpet fokus på langtidsledighed. Derfor udarbejder sekretariatet løbende relevante data, som giver Rådet overblik over status og udvikling på de vestjyske arbejdsmarked.
Indstilling	Det indstilles, at de nye data tages med ind i det videre arbejde med Rådets prioriteringer og indsats – samt at Rådet tager orienteringen til efterretning.
Beslutning	Rådet besluttede at følge udviklingen og tager udfordringen med langtidsledighed op til et senere Rådsmøde i 2021.
Sagsfremstilling	<p>Sekretariatet vil løbende opdatere og udvikle data til Rådet som baggrund for Rådets overvejelser – herunder i forhold til Rådets fokus på særlige (opkvalificerings)initiativer rettet mod at mindske langtidsledighed, samt Rådets fokus på bestemte målgrupper med henblik på at understøtte parterne med viden og indsatser. Nyt datanotat er vedlagt. <u>Heraf fremgår blandt andet:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Fra marts 2020 vendte en faldende tendens i langtidsledigheden til en vækst i langtidsledigheden.• Det seneste år fra nov. 2019-20 er langtidsledigheden steget med 130 / 13,5% i Vestjylland.• De langtidsledige har også på længere sigt sværere ved at komme i job, og de er bl.a. mere på dagpenge og kontanthjælp end korttidsledige. 57,1% af de personer der var ledig i kort tid (1-25 uger) fra aug. 2018-19 var beskæftiget i aug. 2020, mens det blot var 31,0% af de personer der var ledig i lang tid (43-53 uger).• Mændene udgør 48,1% og kvinderne 51,9%.• Der er flest langtidsledige i 3F med 162, HK med 105 og hos Kristelig a-kasse med 94.
Bilag	Bilag 3.1 - Langtidsledighed – nye vestjysk baggrundsdata.

- 3.2. Handicap og beskæftigelse – ny viden som indspil til indsats

Anledning	Der er siden seneste møde i Rådet offentliggjort en mængde viden om handicap og beskæftigelse, som kan understøtte Rådets prioritering og indsats på området.
Indstilling	Det indstilles, at de nye data tages med ind i det videre arbejde med Rådets prioriteringer og indsats – samt at Rådet tager orienteringen til efterretning.
Beslutning	Det nye data tages med ind i det videre arbejde med Rådets prioriteringer og indsats.
Sagsfremstilling	På Rådets seneste møde den 23. november blev Rådet orienteret om viden fra Forskningscenter For handicap og beskæftigelse – nærmere bestemt resultaterne af tre års forskning om handicap og beskæftigelse og forslag til, hvordan vi får skabt et mere rummeligt arbejdsmarked for mennesker med handicap. Forskningsresultaterne er nu udkommet i bogform. Samtidig er der afholdt en konference om emnet. Deltagere på

konferencen den 26. november fik mulighed for at komme med forslag til, hvordan vi får flere mennesker med handicap i arbejde og deltage i online workshops omkring personer med bevægelseshandicap, arbejdsgiverne eller beskæftigelsessystemet. Sekretariatet har i vedlagte bilag samlet et overblik over den nye viden herfra.

Desuden er der kommet ny viden på området fra VIVE. Formålet med VIVE's seneste undersøgelse har været at kortlægge beskæftigelsessituationen og dens udvikling blandt personer med handicap og at beskrive nogle af de udfordringer, der kan være i forhold til at forbedre deres beskæftigelsessituation. Rapporten peger blandt andet på, at beskæftigelsen for personer ser ud til at være mere påvirket af konjunkturudsving end beskæftigelsen for personer uden handicap. Beskæftigelsesgab mellem personer med og uden handicap steg fra 30 procentpoint i 2008 til 35 procentpoint i 2012, hvor beskæftigelsen generelt faldt. Fra 2012 til 2019, hvor beskæftigelsen generelt steg, faldt beskæftigelsesgab mellem de to grupper fra 35 til 26 procentpoint. Undersøgelsen indikerer dermed, at personer med handicap bliver hårdere ramt af lavkonjunktur, hvilket alt andet lige kan overføres til den nuværende corona-krise. Læs mere her: <https://www.vive.dk/media/pure/15458/4937194>

Bilag Bilag 3.2 – Ny viden fra Forskningscenter for Handicap og beskæftigelse

4. Værdiskabende samarbejde

- 4.1. Unge: Samspil med Regionen og KKR om ungeinitiativer (O/D)

Anledning Sekretariatet orienterer om seneste nyt i forhold samspil med Regionen og KKR og initiativer på ungeområdet

Indstilling Sekretariatet indstiller, at Rådet tager orienteringen til efterretning

Beslutning Sekretariatet orienterede om det seneste arbejde med ambitionen på ungeområdet – herunder at der arbejdes videre i to spor - det politiske og et spor på det praktiske/operationelle plan. Analysen kan danne grundlag for videre dialog og samspil med kommunerne.

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

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

Bilag Bilag 4.1. - Opdateret indsatskatalog med ungeinitiativer

- 4.2. Samspil med Erhvervshus Midtjylland – fælles indsatsområder

Anledning Formandskabet for RAR Vestjylland og Erhvervshus Midtjylland (EHM) drøftede den 10. december 2020 hvordan samarbejdet kan styrkes og fælles interesser færes.

Indstilling Sekretariatet indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning	Taget til efterretning.
Sagsfremstilling	<p>Formandskabet for RAR Vestjylland og Erhvervshus Midtjylland har i fællesskab peget på fire indsatsområder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fælles virksomhedsrettede initiativer målrettet udvalgte brancher med særlige behov (eks. turisme/detailhandel) • Fælles virksomhedsrettede tematiserede kampagner, hvor der er særlige behov for kombination af forretningsudvikling og efteruddannelse (eks. digitalisering og grøn omstilling) • Fælles formidling af aktuelle emner, hvor RARs og Erhvervshusets virkemidler med fordel kan udmøntes i sammenhæng (både i webinarform og ved fysiske arrangementer, når det er muligt igen) • Kontinuerlig dialog og gensidig udveksling af viden (data/analyser/observationer mv.). <p>Der følges på indsatsområderne til næste møde mellem Formandskabet og Erhvervshuset.</p>
Bilag	Intet bilag til punktet.

5. Gensidig orientering

- 5.1. Formandskabet (O)

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

- 5.2. Sagsudvalget (O/B)

Anledning	Rådet orienteres om aktuelle emner fra Sagsudvalget. Kommunerne underretter løbende Rådet om anvendelsen af virksomhedspraktik og nytteindsats samt ansættelse med løntilskud. Herudover varetages Rådets sagsbehandling i forhold til arbejds- og opholdstilladelse til tredje lands statsborgere, arbejdsfordelinger, arbejdssteder til samfundstjeneste og varslinger af større afskedigelser. Udvalget behandler sager på Rådets vegne via elektroniske høringer. Derudover behandles sager og temaer på kvartalsvise møder. Sagsudvalget rapporterer løbende videre til Rådet.
Indstilling	Sekretariatet indstiller, at Rådet tager orienteringen til efterretning.
Beslutning	Rådet tog orienteringen til efterretning.
Sagsfremstilling	Sagsudvalgets formand og sekretariatet har lejlighed til at give en mundtlig orientering om status på udvalgets arbejde. Sagsudvalget holdt møde d. 9. december.

Status på sagsbehandling 2020:

- Varslingsager: 25 sager
- Ansøgninger om forlængelse arbejdsfordeling ud og 13 uger: 12 sager
- Godkendelse af samfundstjenestested: 8 sager
- Arbejds- og opholdstilladelse for udenlandske statsborgere efter positivlisterne: 3 sager
- Dispensation fra rimelighedskravet – nytteindsats: 2 sager

Næste kvartalsvise møde mellem SIRI, RAR og STAR er den 29. januar vedrørende den nye supplerende positivliste for faglært arbejdskraft. På dagsordenen er bl.a.:

- Kort velkomst, og gennemgang af det fremsendte data over behandlingen af ansøgninger
- Orientering fra SIRI om, hvad der skal til, for at SIRI afviser en ansøgning, og om forskellen mellem afvisning og afslag
- Orientering fra SIRI om, hvornår der gives afslag på en ansøgning, og hvornår der gives tilladelse
- Stedfæstelse af SIRIS tilladelser til ansættelse af udenlandsk arbejdskraft fra 3. verdens lande bevilges specifikt til virksomheden på CVR-nummer- eller P-nummer-niveau?
- Hvordan vurderes arbejds erfaring fra udlandet, før/efter endt uddannelse?

RAR Vestjylland er repræsenteret med formand for Sagsudvalget, Ole Johnsen, DH. Positivlisten er pr. 1. januar 2021 blevet opdateret. Der er ialt 42 stillingsbetegnelser på positivlisten for faglærte (bilag 5.2.3).

Bilag

Bilag 5.2.1 - Referat Sagsudvalgsmøde d. 9. december 2020

Bilag 5.2.2 – Statistik for ansøgninger og afgørelser - positivlisten for faglærte

Bilag 5.2.3 – Stillinger på positivlisten 1. halvår 2021

- 5.3. Tilforordnede (O)

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

- 5.4. Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord (O)

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

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

Bilag Intet bilag til punktet.

- **5.5. Eventuelt (O)**

På mødet deltog:

Rådsmedlemmer:

Thomas Bundgaard
John Hermansen
Marjanne Grønhøj
Keld Sandahl
Susanne Moltsen
Steen Jørgensen
Jens Klaris
Marianne Køpke
Klaus Helmin-Poulsen
Peter Sandkvist
Helen Sørensen
Heidi Gade Andersen
Kenneth Bro
Birthe Sørensen
Torben Strømgaard
Goska Rasmussen
Kent Falkenvig
Morten Flæng

Baglande:

Christian Budde
Rune Kristensen
Ann Poulsen

Tilforordnede:

Jakob From Høeg
Brian Dyrmosé

