



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

Referat

Ordinært møde i RAR Vestjylland

20. september 2018 - kl. 9.15-11.15
på Laugesens Have, Videbæk

1. RAR's interne blok	3
- 1.1. Referater	3
- 1.2. Godkendelse af dagsorden	3
- 1.3. Opfølgning RAR aktiviteter	3
- 1.4. Årsplan	4
- 1.5. Kommunikation fra RAR	4
2. Rekruttering	5
- 2.1. Arbejdsmarkedsbalancen	5
- 2.2. Justering af Positivlisten	7
- 2.3. Opfølgning – brugen af Positivlisten	9
- 2.4. Status initiativer	10
- 2.5. Nøgletal	11
3. VEU – Opkvalificering	12
- 3.1. RAR VEU	12
- 3.2. Opfølgning på branchefokus	16
- 3.3. Orientering om før-analyse	17
- 3.4. Anvendelse af analysemidler	18
4. Borgere på kanten	23
- 4.1 Notat om sygedagpenge	23
- 4.2. Notat om ressourceforløb	25
5. Orientering	27
- 5.1. Formandskabet	27
- 5.2. Sagsudvalget	27
- 5.3. Tilforordnede	28
- 5.4. Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord	28
- 5.5. Eventuelt	31

1. RAR's interne blok

- 1.1. Referater

Anledning	Referat af seneste Formandskabsmøde lægges frem til orientering for RAR. Referat af seneste RAR møde er godkendt på mødet og findes på RAR's hjemmeside.
Indstilling	Sekretariatet indstiller, at referatet tages til efterretning.
Beslutning	Taget til efterretning.
Sagsfremstilling	Formandskabet afholdte møde den 28. august 2018. Referat af Rådets møde den 20. juni 2018 blev godkendt på mødet. Jævnfør forretningsordenen godkendes referater i forlængelse af hvert punkt på dagsordenen, således at referatet som helhed er godkendt, når mødet afsluttes. Rådsreferatet er offentliggjort umiddelbart efter mødet på Rådets hjemmeside: https://rar-bm.dk/rar-vestjylland/om-rar-vestjylland/moeder/
Bilag	1.1.1. Referat fra Formandskabsmøde den 28. august.

- 1.2. Godkendelse af dagsorden

Anledning	Rådet godkender dagsorden for mødet.
Indstilling	Sekretariatet indstiller, at dagsordenen godkendes.
Beslutning	Godkendt som indstillet.
Sagsfremstilling	Dagsordenen er udarbejdet af sekretariatet.
Bilag	Ingen bilag til dette punkt.

- 1.3. Opfølgning RAR aktiviteter

Anledning	Som et fast punkt på dagsordenen følger Rådet op på aktiviteter afholdt siden sidste Rådsmøde.
Indstilling	Sekretariatet indstiller, at Rådet følger op på afholdte aktiviteter.
Beslutning	Det bliver et fast punkt på dagsordenen.
Sagsfremstilling	Som et fast punkt på dagsordenen vil der være mulighed for at følge op på afholdte aktiviteter siden sidst.
Bilag	1.3.1. Oversigt over RAR initiativer og aktiviteter

- 1.4. Årsplan

Anledning	Rådet skal beslutte, hvorvidt man ønsker et fast dagsordenspunkt med fokus på planlægning af den kommende tid i Rådet. Der foreligger endnu ikke en færdig årsplan, da denne udarbejdes efter strategidagen.
Indstilling	Sekretariatet indstiller, at Rådets Årsplan bliver et fast punkt på dagsordenen.
Beslutning	Godkendt som indstillet.
Sagsfremstilling	<p>Sekretariatet lægger op til, at der på alle ordinære Rådsmøder er et fast punkt, hvor der kigges frem mod den kommende periode. Rådet vil have lejlighed til at komme med forslag til temaer og emner til Rådsmøderne samt til eventuelle aktiviteter mellem Rådsmøderne. Formandskabet vil efterfølgende fastlægge dagsorden og aktiviteter i samspil med sekretariatet.</p> <p>Årsplanen vil blive udarbejdet, når Rådet har fastlagt sit strategiske fokus.</p> <p>Som en del af strategidagen vil der blive lejlighed til at komme med forslag til aktiviteter mellem Rådsmøderne. Der er vedhæftet et idekatalog som inspiration. Formålet med disse aktiviteter er primært at give mulighed for inspiration og ny viden. Eventuelle arrangementer mellem Rådsmøderne må hverken flytte fokus eller drøftelser væk fra Rådsmøderne. Arrangementerne vil være tilbud, og det forudsættes <u>ikke</u>, at man deltager i disse arrangementer for at kunne varetage sit hverv som Rådsmedlem. Målgruppen for arrangementerne kan variere fra gang til gang. Noget vil eksempelvis rette sig mod Formandskabet, noget andet for Sagsudvalget og noget tredje for hele Rådet. Der vil være tale om et begrænset antal arrangementer fordelt over Rådsperioden.</p>
Bilag	1.4.1. Idekatalog – Forslag til aktiviteter mellem Rådsmøderne.

- 1.5. Kommunikation fra RAR

Anledning	Som et fast punkt på dagsordenen orienteres Rådet om udsendte pressemeddelelser siden sidst, og Rådet har lejlighed til at komme med ønsker til nye pressemeddelelser.
Indstilling	Sekretariatet indstiller, at Rådet drøfter emner til eventuelle pressemeddelelser i den kommende tid.
Beslutning	Tages op løbende.
Sagsfremstilling	<p>Udsendte pressemeddelelser kan ses via linket under Bilag.</p> <p>Rådet kan fremføre ønsker til indhold i pressemeddelelser, der kan sendes ud efter Rådsmødet. Der sendes kun en pressemeddelelse ud, hvis der er relevant indhold.</p>

Der gøres opmærksom på, at der i øjeblikket ikke kan tilbydes nyhedsbreve via hjemmesiden. Når det igen er muligt, vil Rådet få lejlighed til at drøfte, hvorvidt, og i bekræftende fald, hvordan en nyhedsbrevstjeneste skal fungere.

Bilag

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

2. Rekruttering**- 2.1. Arbejdsmarkedsbalancen****Anledning**

1. juli 2018 offentliggjorde STAR rekrutteringsundersøgelsen *forår 2018*, som viser antallet af forgæves rekrutteringer fordelt på hovedbrancher. Samtidig offentliggjorde STAR arbejdsmarkedsbalancen gældende for 2. halvår 2018. Arbejdsmarkedsbalancen, som udarbejdes for hvert RAR-område, viser beskæftigelsesmulighederne i RAR Vestjylland for knap 900 stillingsbetegnelser – herunder hvilke stillingsbetegnelser virksomhederne i RAR Vestjylland har haft rekrutteringsvanskeligheder i forhold til. I nedenstående orienteres om tendenserne i rekrutteringsundersøgelsen og arbejdsmarkedsbalancen.

Indstilling

Sekretariatet indstiller, at RAR tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Den seneste rekrutteringsundersøgelse viser, at der i foråret 2018 var 962 forgæves rekrutteringer i RAR Vestjylland. Sammenlignet med rekrutteringsundersøgelsen forår 2017 er det en stigning på 10 pct. Dette svarer til et antal på 87. Dermed er tendensen i RAR Vestjylland den samme som på landsplan, hvor der i samme periode har været en stigning i antallet af forgæves rekrutteringer på 9 pct.

RAR Vestjylland	Forår 2017	Forår 2018	Udvikling 2017-18	Udvikling 2017-18, pct.	Forgæves rekrutteringer ift branchebeskæftigelsen
Handel	160	238	78	49%	0,9%
Bygge og anlæg	206	154	-52	-25%	1,5%
Industri	129	127	-2	-2%	0,4%
Sundhed og socialvæsen	21	75	54	257%	0,3%
Ejendomshandel og udlejning	89	68	-21	-24%	2,6%
Landbrug, skovbrug og fiskeri	32	64	32	100%	0,7%
Kultur og fritid	18	57	39	217%	2,2%
Andre serviceydelser mv.	0	51	51		
Videnservice	46	43	-3	-7%	0,7%
Rengøring og anden operationel service	20	32	12	60%	0,5%
Information og kommunikation	3	21	18	600%	0,9%
Undervisning	20	10	-10	-50%	0,1%
Transport	16	9	-7	-44%	0,1%
Hotel og restauration	42	9	-33	-79%	0,2%
Offentlig administration, forsvar og politi	5	4	-1	-20%	0,0%
Finansiering og forsikring	68	2	-66	-97%	0,1%
Råstofudvinding	0	0	0	0%	0,0%
Energiforsyning	0	0	0	0%	0,0%
Vandforsyning og renovation	0	0	0	0%	0,0%
Samlet	875	962	87	10%	0,6%

I RAR Vestjylland er der flest forgæves rekrutteringer inden for *Handel* (238), *Bygge og anlæg* (154), *Industri* (127), *Sundhed og socialvæsen* (75) samt *Ejendomshandel og udlejning* (68).

Antallet af forgæves rekrutteringer påvirkes blandt andet af, at antallet af beskæftigede inden for brancherne varierer betydeligt. Med henblik på at give et billede af rekrutteringssituationen, som tager højde for dette forhold, er antallet af forgæves rekrutteringer relativt til branchebeskæftigelsen angivet i tabellen ovenstående. Det fremgår, at andelen af forgæves rekrutteringer relativt til branchebeskæftigelsen er højest inden for *Ejendomshandel og udlejning* (2,6 pct.), *Kultur og fritid* (2,2 pct.), *Bygge og anlæg* (1,5 pct.) samt *Handel* (0,9 pct.) og *Information og kommunikation* (0,9 pct.).

Nøgletallene (Bilag 2.5.1.) viser ligeledes en stigning i beskæftigelsen og et fald i ledigheden i Vestjylland, hvilket også kan have en betydning for antallet af forgæves rekrutteringer.

Af tabellen fremgår det endvidere, at antallet af forgæves rekrutteringer er steget mest inden for *Handel* (78), og *Sundhed og socialvæsen* (54), mens antallet af forgæves rekrutteringer er faldet mest inden for *Finansiering og forsikring* (-66), *Bygge og anlæg* (-52) og *Hotel og restauration* (-33).

Arbejdsmarkedsbalancen for 2. halvår 2018 viser, at der, på trods en mindre stigning i antallet af forgæves rekrutteringer, er et mindre fald i antallet af stillingsbetegnelser i kategorierne omfattende mangel, mangel og paradoks.¹ I arbejdsmarkedsbalancen for 2. halvår 2017 var der således 44 stillingsbetegnelser med rekrutteringsudfordringer, mens der i arbejdsmarkedsbalancen for 2. halvår 2018 er 36 stillingsbetegnelser med rekrutteringsudfordringer.

¹ Mangel-stillinger er karakteriseret ved forgæves rekrutteringer og lav ledighed. Omfattende mangel er stillinger, som er i mangel i mindst 4 RAR-områder. Stillinger i paradoks-kategorien er karakteriseret ved, at der er forgæves rekrutteringer, men samtidig forholdsvist mange ledige inden for området.

Stillingsbetegnelser i mangel/paradoks fordelt på erhvervsgruppe Arbejdsmarkedsbalancen, 2. halvår 2018 - RAR Vestjylland	
Erhvervsgruppe	Antal
Bygge og anlæg	11
Akademisk arbejde	7
Sundhed, omsorg og personlig pleje	4
Undervisning og vejledning	4
Jern, metal og auto	2
Rengøring, ejendomsservice og renovation	2
Hotel, restauration, køkken, kantine	1
Industriel produktion	1
It og teleteknik	1
Landbrug, skovbrug, gartneri, fiskeri og dyrepleje	1
Ledelse	1
Salg, indkøb og markedsføring	1
I alt	36

Det fremgår af tabellen ovenfor, at der er flest stillingsbetegnelser med rekrutteringsudfordringer inden for erhvervsgrupperne *Bygge og anlæg* (11), *Akademisk arbejde* (7) samt *Sundhed, omsorg og personlig pleje* (4) og *Undervisning og vejledning* (4). For førstnævnte gælder, at det primært er faglærte medarbejdere, som virksomhederne har rekrutteringsudfordringer i forhold til. Inden for *Akademisk arbejde* er det primært højt specialiseret arbejdskraft inden for sundheds- og ingeniørområdet, som virksomhederne har rekrutteringsudfordringer i forhold til. Inden for *Sundhed, omsorg og personlig pleje* er der primært mangel inden for SOSU- og sygeplejeområdet.

Bilag Ingen bilag til dette punkt.

- 2.2. Justering af Positivlisten

Anledning Rådet skal inden den 1. oktober godkende og offentliggøre justeringen af positivlisten for den regionale uddannelsespulje. Positivlisten indeholder kurser, som jobcentrene kan få tilskud til. Kurserne er korte og erhvervsrettede og sikrer kompetencer inden for fag og jobfunktioner, hvor der er mangel på arbejdskraft eller der er en forventning om mange jobåbninger indenfor det næste halve år.

Sekretariatet har i september 2018 gennemført en høring blandt relevante uddannelsesinstitutioner, som har meldt kursusforslag ind med udgangspunkt i de stillingsbetegnelser, som Rådet har prioriteret via en høring i Formandsskabet. Der er også gennemført høring blandt jobcentre og a-kasser. De har kunnet melde kurser ind fra private udbydere med afsæt i de samme stillingsbetegnelser som uddannelsesinstitutionerne.

Indstilling Sekretariatet indstiller, at Rådet godkender justeringen af positivlisten for den regionale uddannelsespulje.

Beslutning Godkendt som indstillet.

Sagsfremstilling

I høringsmaterialet indeholdte for hver stillingsbetegnelse en angivelse af, hvilke specifikke kompetencer, som kurserne skulle tilgodese. Vurderingen af hvilke specifikke kompetencer, som hver stillingsbetegnelse indeholder, er blevet taget i samarbejde med vores interessenter. Interessenterne har deltaget på et fælles dialoggruppemøde forud for høringen.

Der er indkommet høringssvar fra 8 uddannelsesinstitutioner og fra 3 a-kasser.

Oversigt over indkomne høringssvar:

Dania
Dansk Metal a-kasse
FTFa
EUC Nord
Social og sundhedsskolen STV
Den Jyske haandværker skole
Mercantec
VEU-center Midt-Øst
DSA
VEU-center Midt-Vest
Social og sundhedsskolen Herning

Der er indkommet 94 unikke kursusforslag. Forslaget til suppleringen af positivlisten er på 60 kurser for delt på 7 erhvervsgrupper. Kurser er dels sorteret fra af tekniske årsager (dubletter, kurser over 3 måneder m.v.) og der er dels sorteret fra på indhold, der ikke har været i forlængelse af RAR's kriterier for eller de kompetencer, RAR har besluttet inden for en erhvervsgruppe eller stillingsbetegnelse.

Der er ikke indkommet kursusforslag til alle stillingsbetegnelser, som Rådet har prioriteret. Uddannelsesinstitutionerne, jobcentrene og a-kasserne har vurderet, at det eksisterende kursusudbud på listen er dækkende for enkelte stillingsbetegnelser. Sekretariatet vurderer, at positivlisten dækker de stillingsbetegnelser og kompetencer, som RAR efterspørger.

Uddannelsescenter Ringkøbing-Skjern har en forventning om, at der i 2018 vil blive et behov for kurser inden for stillingsbetegnelsen vindmølleoperatør. De kurser som er meldt ind gennem høringen har virksomhederne udpeget. Desuden forventer Uddannelsescenter Ringkøbing-Skjern, at kurserne vil blive besat af ledige fra flere vestjyske kommuner. Sekretariatet har derfor inkluderet kurserne i forslaget til justeringen af listen.

Uddannelsescenter Holstebro oplever en aktuel efterspørgsel på kompetencer inden for støberi. Selve støberiteknikeruddannelsen har en del af uddannelsen placeret i Sverige, hvilket gør den mindre fleksibel og attraktiv. Virksomhederne vurderer, at støberikurserne vil kunne dække en del af deres behov. Sekretariatet indstiller kurserne på den baggrund.

Der indstilles få kurser, der relaterer sig til stillingsbetegnelser på den eksisterende positivliste. Det er kurser, som indgår i forløb i regi af den eksisterende positivliste, men på nuværende tidspunkt ikke er på listen. Kurserne er medtaget, så uddannelsesinstitutionerne og jobcentrene kan etablere sammenhængende forløb.

FTF-a har sammen med konstruktørforeningen forslået 4 kurser målrettet bygningskonstruktører. Kurserne er frasorteret, da fokus primært er ledelse i forskellige faser af en byggeproces. Ledelse er af Rådet ikke defineret som en erhvervsrettet kompetence.

Erhvervsgruppe	Antal kurser
Hotel, restauration, køkken, kantine	1
Jern, metal og auto	21
Kontor, administration, regnskab og finans	2
Rengøring, ejendomsservice og renovation	14
Sundhed, omsorg og personligpleje	3
Transport, post, lager- og maskinarbejde	4
Industriel produktion	14
I alt	60

Ved gennemgang af listen er det vigtig at have fokus på, at hvert kursus kun optræder én gang. Det gør sig også gældende selvom kurset kan være relevant for flere erhvervsgrupper. Kurserne kan anvendes på tværs af erhvervsgrupper.

Bilag

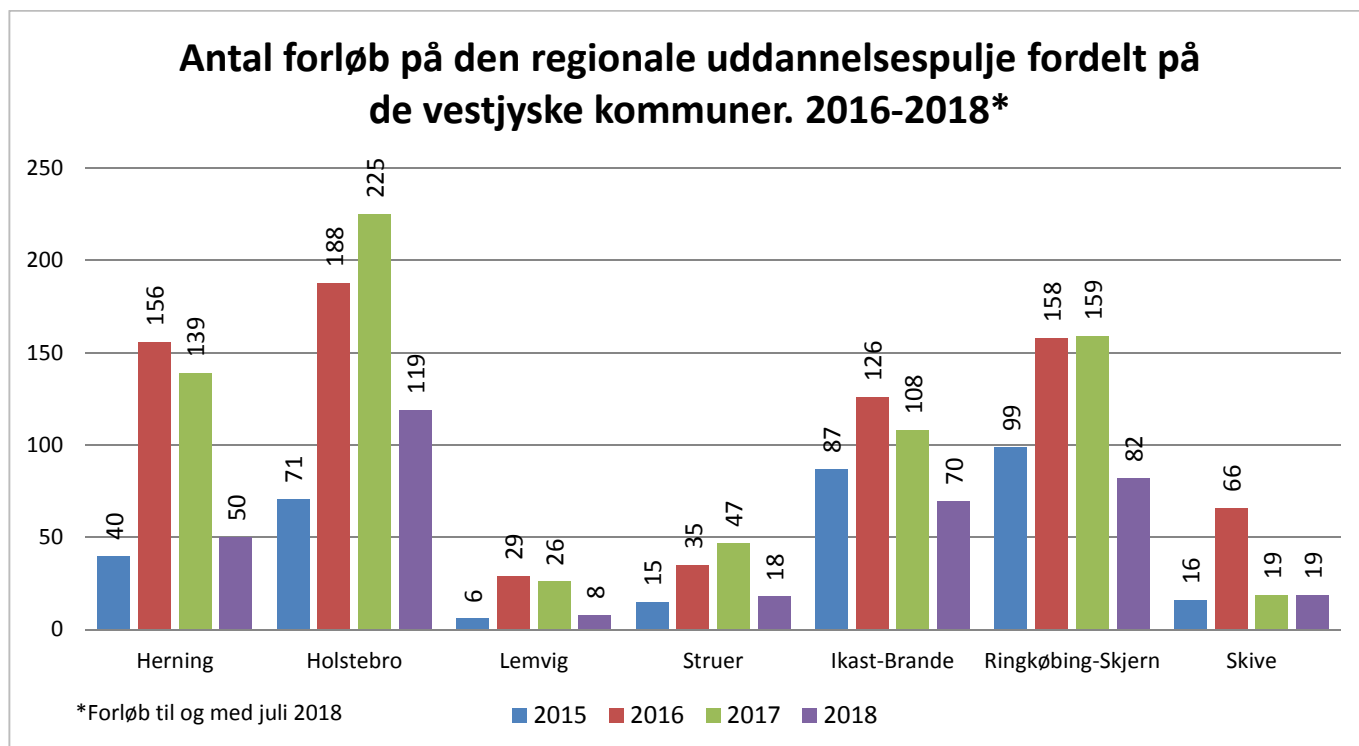
2.2.1. Forslag til regional positivliste gældende fra 1. oktober 2018

- 2.3. Opfølgning – brugen af Positivlisten

- Anledning** Rådet orienteres om aktiviteterne og forbruget på den regionale uddannelsespulje.
- Indstilling** Det indstilles, at Rådet tager orienteringen til efterretning.
- Beslutning** Taget til efterretning med følgende bemærkninger:
- Der ønskes tilbagemeldinger fra kommunerne ift. effekter. Jobcentrene vil gerne bidrage.
 - Der ønskes ligeledes fortsat mere fokus på kvantitativ effektdata.
 - Emnet bringes videre til møde med Beskæftigelsesministeren, når der afholdes et sådan igen.
- Sagsfremstilling** Der foreligger endnu ikke en samlet officiel opgørelse af forbruget på den regionale uddannelsespulje i 2017.
- Den seneste opgørelse på aktiviteten på den regionale uddannelsespulje (1. halvår 2018) viser, at Holstebro er den kommune i Vestjylland som har haft det højeste

antal forløb (119). Ringkøbing-Skjern har det næsthøjeste antal forløb 82, mens Ikast-Brande har haft 70 forløb. Modsat er Lemvig og Struer de kommuner med de laveste antal forløb med hhv. 8 og 18. Aktiviteten i Vestjylland er generelt svingende, hvilket kan skyldes kommunerne forskellige størrelser og sammensætning af ledige i målgruppen for puljen.

Forudsat at antallet af forløb fra 1. halvår 2018 fortsætter i 2. halvår 2018 må forventes det, at antallet af forløb vil være tilsvarende eller højere end 2017 for de fleste kommuner.



Bilag Ingen bilag til dette punkt.

2.4. Status initiativer

Anledning Sekretariatet har opdateret oversigten over nogle af de aktiviteter, som jobcentre eller andre aktører har sat i gang for at afhjælpe og forebygge mangel på arbejdskraft.

Oversigten er ikke udtømmende, idet sekretariatet har indsamlet oplysningerne dels gennem den løbende kontakt med jobcentrene, dels ved at samle informationer op, der er afgivet på f.eks. netværksmøder eller i medierne. Oversigten ajourføres løbende til Rådets møder.

Indstilling Sekretariatet indstiller, at RAR tager orienteringen til efterretning og vurderer, om der er særlige initiativer, som Rådet ønsker uddybet og eventuelt markedsført.

Beslutning Taget til efterretning med følgende bemærkninger:

- For at følge resultaterne nærmere foreslås oplægsholdere eller lignende.

Sagsfremstilling

Oversigten har til formål at give et billede af, hvilke initiativer til at forebygge eller afhjælpe rekrutteringsproblemer og mangel på arbejdskraft, der igangsættes i Vestjylland. RAR Vestjylland har hidtil haft fokus på disse områder, og derfor ønsket at følge med i initiativer på området.

Oversigten indeholder både nye initiativer og opdateringer på kendte projekter.

Social og sundhedsskolen (Skive, Thisted og Viborg) har igangsat et jobrotationsprojekt med det formål at få opkvalificeret 20 medarbejdere og samtidig få 20 nye ind med rotationsprincippet med merithold til GF2 på SOSU uddannelsen. Samarbejde mellem SOSU skolen STV og Jobcenter Skive.

Social og sundhedsskolen (Herning) har igangsat et projekt til at afprøve muligheder for at opkvalificere flygtninge og familiesammenførte til flygtninge til at kunne indgå som kvalificeret arbejdskraft i Sundhed og Ældre. Succeskriteriet er, at de 10 deltagere kan starte på GF2 efter endt IGU forløb.

Bilag

2.4.1. Overblik: Initiativer mangel på arbejdskraft

2.5. Nøgletal

Anledning

Rådet orienteres om seneste nøgletal.

Indstilling

Sekretariatet indstiller, at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Taget til efterretning med følgende bemærkninger:

- Nøgletallene ønskes fortsat i højere grad indarbejdet i de øvrige dagsordenspunkter.

Sagsfremstilling

Hovedkonklusionerne i Nøgletal for august 2018:

- Ledigheden er faldet i Vestjylland siden 2010. De seneste ledighedstal fra juni 2018 viser, at der er 5.834 fuldtidsledige, et er 567 færre end ledige sammenlignet med juni 2017.
- Beskæftigelsen stiger i RAR Vestjylland. Sammenlignes 1. kvartal 2018 med samme periode året før steg beskæftigelsen med 3.086 fuldtidspersoner, det svarer til 1,6 procent. På landsplan steg beskæftigelsen med 1,3 procent på landsplan.
- De seneste fremskrivninger viser, at både ledighed og beskæftigelse forventes at sige frem med 2019.
- I Vestjylland er antallet af forgæves rekrutteringer i virksomhederne steget lidt (Se pkt. 2.1. om Arbejdsmarkedsbalancen) mellem 1 halvår 2017 og 1 halvår 2018. Brancherne med flest forgæves rekrutteringer er Handel, Bygge og anlæg samt Industri.

- Antallet af udenlandske arbejdstagere har været stigende i RAR Vestjylland. Det seneste år fra juni 2017-18 har der været en vækst på 2.411, og det svarer til 10,7 pct.
- I december 2017 udgjorde de udenlandske arbejdstagere 9,0 pct. Af lønmodtagerbeskæftigelsen.

Bilag

2.5.1. Nøgletal August 2018

3. VEU Opkvalificering

- 3.1. RAR VEU

VEU konsulenterne, der er tilknyttet Vestjylland giver en kort status på arbejdet inden punkterne vedr. VEU behandles.

VEU konsulenterne gav en status på de tre branchenedslag, og fortalte om de kommende aktiviteter.

Det blev efterfølgende bemærket, at

- Det er vigtigt, at RAR fastholder fokus på koordinering, så man ikke går hinanden i bedene.
- Der kan være en udfordring i byggeriet, idet arbejdsgiverne ofte ikke kan se ret langt ud i fremtiden. Dette bør tages i betragtning, når der arbejdes i dette felt.

Anledning

RAR-modellen har til formål at tilvejebringe match mellem efterspørgslen efter kompetencer på arbejdsmarkedet som helhed samt udbuddet af VEU.

Overordnet skal RAR sikre bedre koordination og samarbejde mellem aktører fra uddannelses- og beskæftigelsesområdet om opkvalificering af ledige og beskæftigede i forhold til opfyldelse af modellens 5 succeskriterier jf. *bilag 1*:

1. Der er et bedre match mellem udbuddet og efterspørgslen efter voksen-, efter- og videreuddannelse indenfor brancher med regionale samarbejder og på tværs af brancher, hvor det er relevant.
2. Det bliver lettere for virksomheder i regionale samarbejder at få opkvalificeret ansatte eller ledige til de stillinger, der skal besættes. Henvendelserne til virksomhederne er af højere kvalitet og bedre koordineret blandt aktørerne.
3. Kursusønsker hos virksomheder, jobcentre og a-kasser samordnes og koordineres, så der i højere grad kan gennemføres hold for ledige og beskæftigede inden for områder, hvor det er en udfordring at samle kursusedtagere nok.
4. Jobcentre, a-kasser, VEU-udbydere og arbejdsmarkedets parter i hvert RAR får et bedre overblik over, hvor der er mangel på arbejdskraft og igangsat tværgående samarbejde og koordination for at modsvare manglen.
5. Det bliver lettere for uddannelsesinstitutioner at tilrettelægge, koordinere og gennemføre kurser målrettet ledige og beskæftigede indenfor områder med rekrutteringsudfordringer.

I tilknytning til modellen skal RAR træffe beslutning om følgende:

1. Strategi for RAR's VEU-opgaver
2. Kriterier for udvælgelse af brancheområder
3. Valg af brancheområder
4. **Analysemidlers anvendelse (årligt 250.000 kr.)**
5. **Samarbejdsplatform med skolesystemet**
6. **RAR's organisatoriske arbejdsform, herunder eventuelt koordinationsforum**

På møderne i juni blev de 3 første punkter besluttet. Det blev aftalt at behandle punkterne 4 – 6 i forbindelse med det videre strategiarbejde på mødet i september.

Pkt. 4 behandles i et selvstændigt dagsordenspunkt pkt. 3.4.

Den følgende sagsfremstilling drejer sig om **pkt. 6 RAR's organisatoriske arbejdsform, herunder også overvejelser om samarbejdsrelationer (pkt. 5).**

Indstilling

Sekretariatet indstiller, at:

- 1) Rådet beslutter, at der indgås samarbejdsaftaler med de relevante uddannelsesinstitutioner jf. pkt. 5 ovenfor.
- 2) Rådet godkender og eventuelt supplerer de i kommissoriet beskrevne opgaver jf. pkt. 6 ovenfor.
- 3) Rådet drøfter og fastlægger den konkrete sammensætning af koordinationsforum jf. pkt. 6 ovenfor.

Kommissoriet tilrettes på baggrund af ovenstående beslutninger.

Beslutning

1) Der ønskes et formaliseret samarbejde såvel som samspil med bestyrelserne på relevante uddannelsesinstitutioner. Der ønskes derfor et oplæg til, hvordan samarbejdsaftaler med de relevante uddannelsesinstitutioner kan se ud.

2) Kommissoriet godkendes.

3) Spørgsmålet om sammensætning af koordinationsforum - model A (med formandskab repræsenteret) eller model B (uden formandskab) - gav anledning til en længere drøftelse. Det kunne konstateres, at der ikke blandt Rådets medlemsgrupperinger var enighed.

DA og Lederne ønsker model B uden RAR repræsentation. DA vil, at politik og strategier skal foregå i RAR, og at der ikke skal skabes usikker om det. DA mener, at koordinationsforaet er et fagligt fora, som sekretariatet er ansvarlig for.

Lønmodtagersiden peger på model A med Formandsskabet repræsenteret, idet man mener, at overblikket bedre fastholdes, da alle aktører således samles omkring bordet.

Kommunesiden peger ligeledes på model A. Man ønsker at lægge sig op af den beslutning, der er truffet i RAR Østjylland, hvor man igangsætter model A, men

evaluerer modellen til foråret. Dog ønsker kommunesiden i RAR Vestjylland, at evalueringen foretages senere for at kunne nå at drage erfaringer.

Der er enighed blandt parterne om, at strategien, retningen og politikken lægges af RAR.

Dette taget i betragtning besluttede Rådet, at koordinationsforum nu igangsættes efter model A med deltagelse fra formandskabet.

Formandskabet tager evaluering af konstruktionen op i 2019 og efterfølgende behandles det i RAR.

Arbejdsgiversiden gav tilsagn om deltagelse i det første møde og vil efterfølgende vurdere, hvorvidt det er relevant at deltage.

Sagsfremstilling

VEU-opgaven har medført en betydelig udvidelse af Rådets opgaveportefølje og berøringsflader – jf. diagrammet *bilag 2*. Beskæftigede og ledige samt VEU (voksen og efteruddannelse) på alle kompetenceniveauer er omfattet. RAR skal således evne at få en række stærke interessenter med forskellige vilkår til at øge det tværgående samspil om opdraget. - Bl.a. skal tages i betragtning, at uddannelsesinstitutionerne har et aktivt og omfattende samspil med hele virksomhedssiden samt aktørerne i beskæftigelsesindsatsen. – Skal samspillet lykkes og blive velfungerende, kræver dette et robust og synligt politisk lederskab, der konkret skal:

- Etablere og understøtte værdiskabende samarbejder
- Initiere og indgå i regionale og lokale samarbejder, hvor sådanne samarbejder ikke findes, eller hvor koordineringen vurderes at være utilstrækkelig
- Indgå i samarbejder om koordination af den virksomhedsrettede indsats på tværs af sektorerne uddannelse (VEU), beskæftigelse og erhverv.

RAR-modellen evalueres i 2021 inden aftalens udløb. Som afsæt udarbejdes en '*førmåling*' for at vurdere progressionen i forhold til de 5 succeskriterier.

Det værdiskabende samarbejde

Opfyldelse af de 5 succeskriterier betyder, at RAR som politisk organ må være tydelig og proaktiv for at få gennemslag. Det gælder såvel drøftelser og beslutninger på RAR-møderne som den politiske påvirkning af de forskellige systemer mellem møderne.

I det følgende fokuseres på, hvordan RAR som politisk organ kan forstærke sit virke i forhold til opgaverne.

Pkt. 5 og 6: Samarbejdsplatform med skolesystemet samt Rådets egen organisatoriske arbejdsform, herunder eventuelt koordinationsudvalg.

Der er i Trepartsaftalen ikke noget krav til eller retningslinjer for, *hvordan* RAR skal organisere RAR-modellen. Det er således op til det enkelte RAR at indgå dialog med

de regionale og lokale aktører med henblik på rette model for værdiskabende samarbejder i RAR-området.

For at sikre samspillet mellem politikområderne har RAR haft samarbejdsaftaler med VEU-centrene. Denne formelle platform foreslås videreført i den nye konstruktion som følger:

- Der indgås en samarbejdsaftale mellem RAR og skolerne i form af individuelle aftaler og/eller med aftaler mellem RAR og de organisatoriske sammenslutninger
- 1 gang årligt afholdes en samarbejdskonference (½-dags) mellem RAR og skolebestyrelserne. Hermed styrkes det helt nødvendige samspil også på politisk niveau.
- Der etableres et **koordinationsforum** under RAR

Formålet med koordinationsforum er (jf. uddrag af udkast til kommissorium *bilag 3*):

- at være garant for en fælles ambition om bedre koordination og samarbejde mellem aktørerne om voksen-, efter- og videreuddannelse
- at styrke det strategiske samarbejde om kvalificeret arbejdskraft på tværs af uddannelse, beskæftigelse og erhverv
- at bidrage til at rådgive om og kvalificere de beslutninger, RAR skal træffe om satsninger på udvalgte kompetenceområder og brancher
- at bidrage til at udvikle en stærk platform, hvor man kan italesætte fælles regionale udfordringer og diskutere perspektivrige indsatser

Branchespecifikke projekter og fremstød håndteres af AMK i samarbejde med øvrige relevante aktører og er ikke genstand for opgaverne i koordinationsforum.

Et koordinationsforum bestående af embedsmænd på strategisk niveau skal fokusere på 4 forhold:

- Viden og forståelse af arbejdsmarkedet
- Koordinationsrelevante systemudfordringer (f.eks. ændringer i uddannelsesordninger, ændringer i rammebetingelser etc.)
- Barrierer for voksen-, efter- og videreuddannelse
- Metoder

Koordinationsforum forventes dermed at bidrage til systemsamspil på 3 niveauer:

- Viden om og fortolkning af fælles, regionale udfordringer
- Koordinering af strategier
- Enighed om fælles løsninger og indsatser

Koordinationsforum kan medvirke til dels at kvalificere RAR-arbejdet og de beslutninger, Rådet skal træffe, dels at Rådets strategiske beslutninger føres ud i livet i de forskellige systemer. Endvidere kan koordinationsforum understøtte den operationelle plan, så konkrete, fælles indsatser og fremstød gennemføres mest effektivt.

Koordinationsforum med eller uden RAR

RAR har i den forløbne tid haft forskellige diskussioner om hovedsageligt 2 modeller:

- a) En model, hvor RAR tager formandskabet, driver koordinationsforum og dermed lægger op til en overvejende politisk sammensætning og toning.
 - b) Alternativt har RAR overvejet, om koordinationsforum skal etableres uden RAR-repræsentation med vægt på relevante aktører på embedsmandsplan. Et sådan organ kan være rådgivende for RAR, medvirke til at sikre koordinering af fælles strategier samt tilskynde og forpligte egne institutioner på prioritering og aktiv deltagelse i fælles indsatser.
- Sekretariatet har i forbindelse med de 2 set-ups udarbejdet forslag til, hvordan repræsentationen kan se ud med og uden RAR-deltagelse, jf. *bilag 4*. Sekretariatet vil efter Rådets behandling af punktet færdiggøre kommissoriet og i dialog med formandskabet forberede første møde.

Til orientering er der vedhæftet et brev fra Beskæftigelsesminister Trols Lund Poulsen og Undervisningsminister Merete Riisager vedr. implementering af RAR-modellen for bedre koordinering og aktør samarbejde i Trepartsaftale om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse.

Bilag	3.1.1. Bilag 1-4 VEU RAR 3.1.2. Ministerbrev
--------------	---

- 3.2. Opfølgning på branchefokus

Anledning	RAR orienteres om status på Rådets udpegede brancheområder: Bygge og anlæg, SOSU og transport.
Indstilling	Sekretariatet indstiller, at Rådet tager orienteringen til efterretning.
Beslutning	Taget til efterretning.
Sagsfremstilling	Som en del af udmøntningen af RAR-modellen udpegede Rådet den 20.06. 2018 3 brancheområder for 2. halvår af 2018. I VEU-kordinatorernes arbejde med brancheområderne er der særligt fokus på styrkelse på af koordinering og samarbejde på tværs af relevante brancheområders aktører.

VEU-kordinatorerne har siden Rådets udpegning gennemført følgende aktiviteter:

- Skabt relationer til nøglepersoner til jobcentre og uddannelsesinstitutioner
- Skabt relationer til nøglepersoner på arbejdstager- og arbejdsgiversiden inden for brancheområderne
- Skabt overblik over de initiativer som allerede er igangsat på brancheområderne
- Afholdt styregruppemøde med de vestjyske jobcentre og nedsat arbejdsgrupper på hvert af de 3 brancheområder.

Bilag	3.2.1. Aktivitetsplan, SOSU
--------------	-----------------------------

3.2.2. Aktivitetsplan, Transport

3.2.3. Aktivitetsplan, Bygge og anlæg

- **3.3. Orientering om før-analyse**

Anledning	Under dette punkt orienteres der om status for den planlagte før-måling, som skal være afsæt for opfølgning på og evaluering af RAR modellen. Rådet skal i den forbindelse beslutte, om man vil lægge et eller flere regionale succeskriterier ind i RAR-modellen.
Indstilling	<p>Sekretariatet indstiller, at Rådet godkender de to foreslåede regionale succeskriterier, der lyder som følgende:</p> <p>A) RAR lægger vægt på, at behov for voksen-, efter-, og videreuddannelse omfatter hele arbejdsstyrken, såvel beskæftigede som ledige Succeskriterium, der foreslås tilknyttet dette pejlemærke: Mindst 50pct. af de aktiviteter, VEU-kordinatorerne igangsætter, har hele arbejdsstyrken – det vil sige beskæftigede og ledige - som slutmålgruppe.</p> <p>B) RAR samarbejder med og inddrager relevante aktører i løsning af opgaven Succeskriterium, der foreslås tilknyttet dette pejlemærke: Aktører, der indgår i det koordinationsforum, RAR nedsætter, oplever denne aktivitet som værdiskabende med hensyn til regionalt at styrke koordination og samarbejde om voksen-, efter- og videreuddannelse.</p>
Beslutning	Der blev ikke truffet beslutning om succeskriterierne, hvorfor sagen udskydes.
Sagsfremstilling	<p>Som et led i tre-partsaftalen skal der gennemføres en før-måling, der kan belyse, i hvilken grad, der er i udgangssituationen er match mellem virksomheders efterspørgsel og udbuddet af voksen-, efter-, og videreuddannelse, hvordan processer og samspil mellem aktører finder sted i dag, og hvordan koordination og samarbejde i voksen- og efteruddannelsen fungerer. Før-målingen vil være repræsentativ for hele arbejdsmarkedet og skal vise den nationale status samt status for hvert af de 8 RAR-områder. Da RAR-modellen er etableret i løbet af april/maj 2018 og dermed allerede er i drift, forudsættes det, at før-målingen er gennemført i november 2018.</p> <p>I sammenhæng med før-målingen skal der udvikles et opfølgningskoncept og –værktøj, der sætter Rådet i stand til med afsæt i succeskriterierne og indikatorerne herpå at følge progression og resultater undervejs. Konceptet skal være færdigudviklet senest 1. december 2018.</p> <p>RAR og de 3 arbejdsmarkedskontorer har hen over sommeren gennemført et udbud blandt de konsulentvirksomheder, der indgår i STAR's rammeaftaler. Der er indkommet kvalificerede tilbud. Aktuelt afventer Ministerens godkendelse af indikatorer og målemetoder, der skal knyttes til succeskriterierne, og som er en forudsætning for at gå i gang med før-målingen.</p>

Beslutning om et eller flere regionale succeskriterier

Det enkelte RAR har som følge af tre-partsaftalen mulighed for at supplere med ét eller flere regionale succeskriterier. Opfølgingskonceptet skal så vidt muligt kunne omfatte disse. Med afsæt i det forslag til RAR strategi, der foreligger, hvor Rådet særligt betoner, at man vil arbejde med VEU for *hele arbejdsstyrken*, såvel beskæftigede som ledige, samt at man vil lægge vægt på *samarbejder og netværk for at løse opgaven*, for prioritering af indsats i RAR-modellen, foreslås det derfor, at RAR drøfter følgende 2 forslag til succeskriterier:

A) RAR lægger vægt på, at behov for voksen-, efter-, og videreuddannelse omfatter hele arbejdsstyrken, såvel beskæftigede som ledige
Succeskriterium, der foreslås tilknyttet dette pejlemærke:
Mindst 50pct. af de aktiviteter, VEU-koordinatorerne igangsætter, har hele arbejdsstyrken – det vil sige beskæftigede og ledige - som slutmålgruppe.

- Det foreslås, at dokumentation indhentes via et kommende meldesystem og et CRM-system, der udvikles til VEU-koordinatorerne

B) RAR samarbejder med og inddrager relevante aktører i løsning af opgaven
Succeskriterium, der foreslås tilknyttet dette pejlemærke:
Aktører, der indgår i det koordinationsforum, RAR nedsætter, oplever denne aktivitet som værdiskabende med hensyn til regionalt at styrke koordination og samarbejde om voksen-, efter- og videreuddannelse. Der foreslås en årlig måling baseret på spørgeskema og/eller interviews med deltagerne.

Sekretariatet vurderer, at strategiens pejlemærke C) og D) vil være dækket godt ind af det fælles, nationale opfølgingskoncept og indstiller derfor ikke yderligere succeskriterier.

C) RAR udvælger brancheområder til indsats, hvor det tilføjer ekstraordinær værdi og med respekt for eksisterende samarbejder

D) RAR sikrer viden og formidler viden som grundlag for indsats og formidler viden om indsats

Bilag Ingen bilag til dette punkt.

- 3.4. Anvendelse af analysemidler

Anledning Det fremgår af Trepartsaftalen for RAR-modellen, at RAR kan *'igangsætte eller bidrage til regionale analyser inden for fx områder med mangel på arbejdskraft eller paradoksproblemer, der kan bidrage til at kvalificere de regionale samarbejder'*. Der er hvert år afsat kr. 250.000,- pr. RAR til denne opgave.

Indstilling Sekretariatet indstiller, at RAR tager orienteringen til efterretning.

Formandskabet har grundet tidspres for anvendelsen af analysemidlerne for 2018, truffet beslutning om at iværksætte tværgående RAR analyser indenfor byggeri, industri, det merkantile område samt digitale kompetencer sammen med RAR Nordjylland og RAR Vestjylland.

Beslutning

Orienteringen tages til efterretning med følgende bemærkninger:

- SOSU skolerne ønsker at få kigget på, at der er en stor gruppe, der forlader faget.
- Der er forhåndsdisponeret 25.000kr. til analyse af velfærdsområderne i samarbejde med bl.a. KKR.

Sagsfremstilling

I Trepartsaftalen tages der afsæt i, at RAR baserer VEU-opgaven på eksisterende viden og analyser, som f.eks. STAR, regioner, kommuner og andre udarbejder. Tanken er, at relevant analytisk input tilvejebringes i samspil med andre aktører, herunder f.eks. uddannelsesinstitutioner, brancher, faglige organisationer m.v. F.eks. ved at invitere til dialog om perspektiver og muligheder for at omsætte analyseresultater til anbefalinger/handlinger. Ud over at vurdere regionale kompetencebehov kan RAR dermed som led i analysesamarbejdet pege på fælles udfordringer og vinkler og på denne måde styrke samspillet.

Formandskabet har besluttet at iværksætte samtlige 4 analyseforslag i RAR Vestjylland som beskrevet nedenfor.

Formålet med de foreslåede analyser er grundlæggende:

- a) At belyse og tilvejebringe viden om én eller flere brancher, som RAR overvejer at udpege som indsatsområde
- b) At belyse og tilvejebringe viden om et brancheområde, som RAR allerede har udpeget som et indsatsområde

Sekretariatet udarbejder en opgavebeskrivelse til brug for et udbud og vil løbende orientere om udbudsprocessen. RAR Østjylland og RAR Nordjylland har ligeledes besluttet at udbyde samtlige 4 analyseforslag i 2018, som er beskrevet i nedenstående sagsfremstilling.

Det forventes, at sekretariatet helt eller delvist rekvirerer ekstern konsulentbistand til at gennemføre analyserne. Det betyder, at der skal gennemføres miniudbud baseret på de faste rammeaftaler, STAR har med konsulentvirksomheder. Sekretariatet udarbejder en opgavebeskrivelse til brug for et udbud.

Analyser

Sekretariatets forslag er sendt enslydende til RAR Nordjylland og RAR Østjylland, også for om muligt at kunne opnå stordriftsfordele, da de foreslåede analyser er mulige at udføre enten i det enkelte RAR eller i flere på en gang. Fælles for 4 af de foreslåede analyser er:

- at der er et bredt brancheperspektiv
- at der er mangel på kvalificeret arbejdskraft
- at det vurderes at opkvalificering af beskæftigede og/eller ledige vil være en del af løsningen
- at der er behov for at supplere det eksisterende vidensgrundlag, således at analysen kan lægges til grund for RAR's prioritering af brancheområder til en koordineret VEU-indsats

Forslag 4 har en anden vinkel, idet denne analyse går på tværs af brancher og udelukkende foreslås baseret på eksisterende analysemateriale. Det drejer sig om at destillere analyseresultater for at få mere viden og indblik i kravene til VEU som følge af den omstilling af teknologi og arbejdsstyrke, digitaliseringen medfører.

Forslag 1: Bygge og anlæg

Problemstilling:

Bygge- og anlæg er fortsat den branche, der har relativt flest forgæves rekrutteringer og store udfordringer med at skaffe faglært arbejdskraft. Flere virksomheder har oplevet produktionsbegrænsninger grundet mangel på arbejdskraft. Der forventes stigende beskæftigelse gennem 2019 og dermed skærpede rekrutteringsudfordringer. Udfordringen er kompleks, idet der både kræves fornyet tilgang af unge lærlinge, efteruddannelse af arbejdsstyrken i branchen og motivering af f.eks. ledige til at gå ind i branchen. Dermed er samspil mellem flere aktører en forudsætning for at afhjælpe problemerne. De senere år har der været forskellige initiativer i Vest-, Øst- og Nordjylland møntet på at afhjælpe behovet for navnlig faglærte. Også LKS-samarbejderne har opmærksomhed på branchen. Der er imidlertid et behov for at få et overblik over eksisterende samarbejder og en vurdering af, om indsatsen kan styrkes.

Formål

Formålet med analysen er at:

- kortlægge aktørsamarbejdet i Vest-, Øst- og Nordjylland om eftervidereuddannelse og rekruttering til branchen
- afdække det aktuelle og fremtidige kompetencebehov, ved at sammenholde forventning om udbud og efterspørgsel i bygge og anlæg inden for ½-2 år.
- beskrive hvilke kurser de beskæftigede i branchen får/ virksomhederne efterspørger og identificere omfanget af dette.
- beskrive hvilken opkvalificering/kurser, der er gået forud for, at ledige har fået job i branchen
- levere anbefalinger til relevante initiativer i regi af RAR-modellen, herunder anbefalinger til koordinerede kursusaktiviteter

Dette skal give viden om den fremtidige kompetenceefterspørgsel og danne grundlag for, hvor der kan sættes ind i et fremtidigt brancheprojekt. Det forventes, at analysen tager højde for allerede eksisterende viden, eksempelvis fra analyser af behovet for arbejdskraft ved større infrastrukturprojekter, der tidligere er gennemført nationalt af STAR.

Forslag 2: Industri

Problemstilling:

Industriens omstilling af arbejdsstyrken til højere kompetenceniveau i kombination med stigende tilgang af faglært arbejdskraft medfører stigende rekrutteringsproblemer og større behov for efteruddannelse af den eksisterende arbejdsstyrke. Den enkelte virksomhed kan gå forskellige veje for at sikre sin kompetenceforsyning – udenlandsk arbejdskraft, lønudvikling, flere lærlinge, intern efteruddannelse – med større eller mindre succes. Rekrutteringsproblemerne forstærkes imidlertid og ligesom i bygge- og anlæg kræver det formentlig et stærkere samspil mellem flere aktører at afhjælpe manglen ved at opkvalificere og efteruddanne. Det viser også erfaringerne fra de tidligere gennemførte industriprojekter i jern- og metalindustri. Ud over jern- og metalområdet er der grund til at have opmærksomheden rettet mod andre dele af industrien. I Vest-, Øst- og Nordjylland satses der stærkt på udvikling og omstilling af fødevarersektoren, som udgør en styrkeposition i regionen. Fødevarerindustrien indgår her med en arbejdsstyrke, hvor der også må forudses et øget kompetencebehov om end det ikke manifesterer sig i så stort et pres på at få arbejdskraft, som i metalindustri.

Formål og produkt:

Formålet med analysen er:

- at kortlægge aktørsamarbejdet i Vest-, Øst- og Nordjylland om eftervidereuddannelse og rekruttering til delbranchen jern- og metalindustri samt fødevarerindustri
- afdække det aktuelle og fremtidige kompetencebehov, ved at sammenholde forventning om udbud og efterspørgsel inden for ½-2 år
- beskrive hvilke kurser (offentligt udbudte og private) de beskæftigede i branchen får/virksomhederne efterspørger og identificere omfanget af dette, herunder barrierer for at gennemføre efteruddannelse
- beskrive hvilken opkvalificering/kurser, der er gået forud for, at ledige har fået job i branchen
- levere anbefalinger til relevante initiativer i regi af RAR-modellen, herunder anbefalinger til koordinerede kursusaktiviteter

Det forventes, at analysen tager højde for allerede eksisterende viden, eksempelvis fra de industriprojekter, der tidligere er afviklet i Midtjylland.

Forslag 3: Det merkantile område, salg og service

Problemstilling:

Det merkantile område, herunder handel, salg, markedsføring melder i arbejdsmarkedsbalancerne om rekrutteringsudfordringer i større eller mindre omfang. Udfordringerne markerer sig særligt på salgsområdet bredt forstået og på medarbejdere til butik. Sektoren oplever markante ændringer i forretningsbetingelser og er udfordret af, at web-handel vinder frem, mens en del af handlen i fysiske butikker svækkes. Dertil kommer, at branchen generelt er udfordret af store globale aktører på nettet. Denne omstilling medfører nye og andre kompetencekrav, hvor man i salgsleddet efterspørger medarbejdere med digital kompetence i kombination med salgs- og markedsføringskompetence. I detailhandlen ændres strukturen i arbejdsstyrken. Man reducerer antallet af faglærte medarbejdere og efterspørger ufaglærte med bred salgs- og servicekompetence samt it-kompetence og fleksibilitet i forhold til arbejdstider.

Formål og produkt:

Formålet med analysen er:

- at kortlægge aktørsamarbejdet i Vest-, Øst- og Nordjylland om eftervidereuddannelse og rekruttering til handel og salg bredt forstået
- afdække det aktuelle og fremtidige kompetencebehov, ved at sammenholde forventning om udbud og efterspørgsel inden for ½-2 år
- beskrive hvilke kurser (offentligt udbudte og private) de beskæftigede i branchen får/ virksomhederne efterspørger og identificere omfanget af dette, herunder barrierer for at gennemføre efteruddannelse
- beskrive hvilken opkvalificering/kurser, der er gået forud for, at ledige har fået job i sektoren
- levere anbefalinger til relevante initiativer i regi af RAR-modellen, herunder anbefalinger til koordinerede kursusaktiviteter

Forslag 4: Digitalisering og kompetencer

Problemstilling:

Den teknologiske udvikling sætter digitalisering i centrum på tværs af brancher og sektorer. Det udfordrer kravene til arbejdsstyrkens kompetencer, ikke mindst de kortuddannede og de faglærte, men også andre grupper. Der er de senere år gennemført et utal af undersøgelser, studier og analyser af, hvad den digitale omstilling kræver af nye kompetencer. Dertil kommer, at skolerne løbende udvikler udbud og uddannelses tilbud på betingelser, hvor det ikke altid har været muligt at konkretisere og operationalisere behovet. Der ønskes derfor en sammenfatning af

den eksisterende viden på området med særligt fokus på de kompetencer og uddannelsesbehov, der er relevante for VEU-indsatsen på den ene side og på den anden side et overblik over udbuddet af VEU, der skal tilføre de kortuddannede i arbejdsstyrken digitale kompetencer, som efterspørges for ½-2 årige periode.

Formål og produkt:

Formålet er at få denne viden omsat ind i RAR-modellen, således at VEU-koordinatorer og øvrige regionale interessenter får et struktureret overblik over brancher, kompetencebehov og kategorier af kurser/efteruddannelse, som er relevant for den enkelte branche.

Formålet er endvidere at få et grundlag for at vurdere digitale kompetencebehov på tværs af brancher og dermed identificere muligheder for at koordinere VEU-aktiviteter mellem virksomheder, der er i gang med i digital omstilling og medarbejderudvikling, og jobcentre, der opkvalificerer ledige.

Bilag

3.4.4. Oversigt over analyser besluttet i RAR områderne

4. Borgere på kanten
- 4.1 Notat om sygedagpenge

Anledning

Under punktet "Borgere på kanten" vil sekretariatet ved hvert møde stille skarpt på beskæftigelsesindsatsen for de ledige, der ikke er jobparate, samt på de personer, der er sygemeldte eller modtager permanente ydelser – "Flere skal med" initiativet er et initiativ knyttet til denne målgruppe. Formandskabet har ønsket, at denne "blok" på dagsordenen får et andet navn, men sekretariatet er endnu ikke kommet på noget bedre – forslag modtages gerne.

Omdrejningspunktet for er notatet "Status på beskæftigelsespolitiske reformer i RAR Vestjylland". Det opdateres løbende op til Rådets møder i det omfang, der er nye data. Notatet omfatter beskæftigelsesreformen, kontanthjælpsreformen, førtidspensions- og fleksjobreformen, sygedagpengereformen og integrationsreformen.

Sekretariatet vil ved hvert møde belyse forskellige dele af notatet. Ved mødet i september er der fokus på sygedagpengereformen samt ressourceforløb (Førtidspensions- og fleksjobreformen). For at belyse området yderligere har sekretariatet udarbejdet et analysenotat, der går i dybden med sygedagpengeområdet samt et notat vedr. ressourceforløb. Begge notater har været fremlagt på møde med jobcentercheferne - sidstnævnte er sidenhen opdateret med data frem til maj måned. Endvidere indgår notatet vedr. sygedagpengeområdet i AMK Midt-Nords dialog med jobcentrene på de dialogmøder, der gennemføres med de midtjyske jobcentre i løbet af efteråret.

Indstilling

Sekretariatet indstiller, at Rådet:

- tager notaterne vedr. reformstatus og Sygedagpenge og jobafklaring til efterretning
- følger resultaterne fra projektet "Sammen om fastholdelse", der omtales sidst i sagsfremstillingen således, at Rådet kan medvirke til at udbrede erfaringerne fra projektet til de øvrige kommuner i Vestjylland.

Beslutning

Notaterne tages til efterretning. Der vil løbende blive gravet dybere i temaer under fokusområdet "Borgere på kanten/Det rummelige arbejdsmarked"

Sagsfremstilling

På sygedagpengeområdet blev der pr. 1. juli 2014 påbegyndt en reform af området. Intentionerne med reformen var, at:

- Sygedagpengemodtagere skal have økonomisk sikkerhed under hele deres sygdomsforløb.
- Indsats og opfølgning skal ske tidligt i sygeforløbet.
- Indsatsen for sygemeldte skal i højere grad afspejle den sygemeldtes behov for støtte til at vende tilbage til arbejdsmarkedet.
- Den virksomhedsrettede indsats skal styrkes.

Reformen betød blandt andet, at personer, der ikke kan blive forlænget på sygedagpenge, men fortsat er uarbejdsdygtige, fik ret til et jobafklaringsforløb. Fokus for et jobafklaringsforløb er, at personen får en tværfaglig og sammenhængende indsats, som bidrager til at bringe personen i arbejde eller i gang med en uddannelse. Forløbet kan bestå af tilbud efter beskæftigelseslovgivningen (vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik, ansættelse med løntilskud og mentor) samt indsats efter anden lovgivning, herunder sundhedsloven og serviceloven²

Pr. 5. januar 2015 blev anden del af reformen gennemført. Her skete der en betydelig omlægning af indsatsen med ny model for visitation, opfølgning og styrket fokus på en tidlig virksomhedsrettet indsats.

STAR har på baggrund af reformen udarbejdet en række implementeringsindikatorer på området, der indikerer om implementeringen af reformen er på rette vej hos kommunerne. På sygedagpengereformens område er følgende indikatorer udvalgt:

- Flere sygemeldte skal have en tidlig virksomhedsrettet indsats.
- Flere sygemeldte skal have en tidlig opfølgning.
- Personer i jobafklaringsforløb skal have en virksomhedsrettet indsats

Status på indikatorerne fremgår af notatet vedr. reformstatus. Notatet viser endvidere niveauet af personer, der er i jobafklaringsforløb eller er på sygedagpenge set i forhold til befolkningen mellem 16 og 66 år. Andelen er her lavest i Herning Kommune, hvor 2,3 pct. af befolkningen modtager sygedagpenge eller er i jobafklaringsforløb. Dernæst følger Ringkøbing-Skjern Kommune med en andel på 2,4 pct. af befolkningen. I hele RAR Vestjyllands område modtog 5464 sygedagpenge

² Kilde: <https://star.dk/indsatser-og-ordninger/indsatser-ved-sygdom-nedslidning-mv/jobafklaringsforloeb/>

eller var i jobafklaringsforløb³. Det svarer til 2,6 pct. af befolkningen mellem 16 og 66 år i RAR området. Dataene er fra maj måned 2018.

Øget fokus på samarbejdet med virksomhederne omkring sygemeldte i ansættelsesforhold

STAR iværksatte den 1. oktober 2017 projektet "Sammen om fastholdelse". På landsplan deltager 20 kommuner i projektet, som løber til udgangen af 2018. I RAR Vestjyllands områder deltager Herning og Lemvig i projektet. Projektets kerneelementer er følgende:

- Første opfølgningssamtale finder sted på den sygemeldtes arbejdsplads inden udgangen af 8. fraværsuge, hvor både arbejdsgiver, sygemeldte og fastholdelseskonsulenten deltager.
- En hånd på bolden, således at medarbejderne varetager både myndigheds- og fastholdelsesopgaver.
- Den enkelte medarbejder har ansvaret for hele sagen, indtil den sygemeldte enten raskmeldes eller opsiges.

Foreløbige erfaringer fra "Sammen om fastholdelse"

Flere af projektkommunerne kan allerede nu se, at en større procentdel af de sygemeldte fra beskæftigelse vender tilbage til beskæftigelse efter hhv. 13 uger og 24 uger.

De foreløbige erfaringer fra projektkommunerne er, at det giver rigtig god mening at komme tidligt ud og tale med de sygemeldtes arbejdspladser. En sidegevinst ved indsatsen er også, at virksomhederne selv begynder at tage kontakt til jobcentret tidligt i sygeforløbet og i nogle tilfælde allerede før sygemeldingen indtræffer.

At holde første opfølgningssamtale på arbejdspladsen har dog for mange af jobcentrene været en stor ændring af praksis. Det kræver nye kompetencer hos rådgiverne, som i mange tilfælde ikke har været vant til den virksomhedsrettede og udadvendte funktion. Alle projekterne har haft kompetencegivende forløb for medarbejderne, som klæder dem på til den virksomhedsrettede indsats.

Men kulturforandringen tager tid, og det kan være svært at implementere det nye initiativ 100% på kort tid. Der er dog stor forventning til, at vi ved projektets afslutning kan se resultater i form af afkortning af sygemeldingsperioden hos alle projekter.

Bilag

4.1.1. Notat Sygedagpenge Midtjylland

4.1.2. RAR Vestjylland Reformstatus August 2018

- 4.2. Notat om ressourceforløb

Anledning

Punktet behandles jf. den i anledningen til pkt. 4.1. beskrevne form.

³ Opgjort i fuldtidspersoner

Indstilling	Sekretariatet indstiller, at Rådet tager notatet vedr. ressourceforløb til efterretning.
Beslutning	Taget til efterretning.
Sagsfremstilling	<p>Ressourceforløbene blev indført med førtidspensions- og fleksjobreformen med virkning fra januar 2013. Målgruppen for ressourceforløb er borgere, der har komplekse problemer ud over ledighed. Det er især borgere, hvis arbejdsevne er så begrænset, at de er i risiko for at få tilkendt førtidspension, hvis der ikke gøres en ekstra, tværfaglig indsats for at understøtte vejen mod job eller uddannelse. Det kan også være borgere med aktuelle komplekse problemer eksempelvis i form helbredsproblemer, misbrug, sociale forhold mv., hvor udsigten til at komme i ordinær beskæftigelse eller uddannelse er lang. Et ressourceforløb kan have en varighed på op til 5 år.⁴</p>

I marts måned 2018 blev Førtidspensions- og fleksjobreformen evalueret. Af hovedevalueringen fra Deloitte (Deloitte marts 2018) fremgår det, at rehabiliteringsteam og sundhedsmodellen er succesfuldt implementeret, men der er udfordringer med at iværksætte beskæftigelsesrettede indsatser, herunder særligt de virksomhedsrettede indsatser i ressourceforløbene.

I maj måned 2018 vedtog forligspartierne en præcisering af reglerne, som blandt andet betød, at en forudsætning for at iværksætte ressourceforløb er, at kommunerne kan pege på indsatser, hvor der er en realistisk forventning om, at borgerne kan udvikle arbejdsevnen.

I maj måned 2018 var der 1358 fuldtidspersoner i ressourceforløb i RAR Vestjyllands område. Sammenlignet med maj måned i 2017 er der tale om en stigning på 3,5 %.

Varigheder af ressourceforløb i Midtjylland

Af notatet vedr. ressourceforløb i Midtjylland fremgår varigheden, at de forløb der var i gang i februar 2018. I alt var der 4.612 ressourceforløb i den pågældende måned i Midtjylland. 17,9 pct. har en varighed på 0-26 uger, mens 18,2 pct. har en varighed på 27-52 uger. 27,3 pct. ligger på 1-2 år, 22,3 pct. ligger på 2-3 år, og 14,3 pct. er forløb, der er over 3 år. Samlet set er der således ca. 64 % af de igangværende forløb, der har en varighed på mere end et år. Ligeledes har størstedelen af de afsluttede forløb en varighed på mere end et år.

Af notatet er der ligeledes udarbejdet en analyse på baggrund af DREAM-data. Analysen viser antallet af personer i ressourceforløb i de midtjyske kommuner i december 2015 (uge 49) og status to år før og to år efter. I Midtjylland var der i uge 49 2015 3.227 ressourceforløbsborgere. 2 år før var 48,9 pct. af dem ikke-jobparate kontanthjælpsmodtagere og 20,4 pct. modtog sygedagpenge.

⁴ Kilde <https://star.dk/media/4643/skrivelse-om-ressourceforloeb-pdf.pdf>

To år efter i uge 49 2017, var 57,9 pct. fortsat i et ressourceforløb, 21,7 pct. modtager førtidspension og 10,4 pct. er i fleksjob.

Virksomhedsrettede indsatser for personer i ressourceforløb i Vestjylland

En af de implementeringsindikatorer, som er opstillet under førtidspensions – og fleksjobreformen er, at den virksomhedsrettede indsats for personer i ressourceforløbene skal styrkes. I notatet vedr. reformstatus er andelen af personer, der deltager i virksomhedspraktik, får privat løntilskud eller har ordinære timer, opgjort for marts måned 2018. Dataene viser her en andel på 21,7 pct. for Vestjylland. Lemvig og Struer er blandt de kommuner, hvor flest ressourceforløbsmodtagere deltager i virksomhedsvendte indsatser eller har ordinære timer.

Bilag 4.2.1. Notat Ressourceforløb

5. Orientering

- 5.1. Formandskabet

Anledning Tilforordnede i RAR har lejlighed til at give en kort orientering fra deres bagland, ligesom tilforordnede og observatører fra RAR i andre fora har lejlighed til at orientere kort om relevante emner fra de pågældende fora.

Orientering **nb. Teksten i sagsfremstillingen vedrører tilforordnede. Det er en fejl.**

Formandskabet har deltaget i møde med ministeren og en række nord- og vestjyske kommuner om initiativet "Flere skal med". Der opfordres til at lade sig inspirere af de gode eksempler i kommunerne.

Formandskabet orienterede om sagen fra sidste rådsmøde med udpegning af deltager i VIA's efteruddannelsesråd. Sagen er til behandling hos VIA.

Sagsfremstilling For at sikre optimalt samarbejde og kommunikation mellem RAR Vestjylland og de relevante samarbejdspartnere repræsenteret ved tilforordnede i Rådet, sættes der på alle ordinære RAR møder tid af til, at de tre tilforordnede kan give en kort orientering fra deres bagland om emner med relevans for RAR Vestjylland.

Jf. forretningsordenens har RAR Vestjylland udpeget en tilforordnet fra Vækstforum, en tilforordnet fra skoler tidligere dækket af VEU-området samt en tilforordnet fra erhvervsakademier, professionshøjskoler og universitet.

Bilag Ingen bilag til dette punkt.

- 5.2. Sagsudvalget

Anledning Rådet orienteres om aktuelle emner fra Sagsudvalget.

Indstilling Sekretariatet indstiller, at Rådet tager orienteringen efterretning.

Beslutning	Ole Johnsen orienterede om første møde i Sagsudvalget. Det er særligt værd at bemærke, at 3F og GLS-a har henvendt sig med en aftale om lønninger i landbruget. Lønniveauet er lidt lavere end de takster, som RAR har anvendt hidtil. Sagsudvalget afventer nærmere i sagen, inden man evt. justere satserne.
Sagsfremstilling	Sagsudvalgets formand har lejlighed at give en mundtlig orientering om status på udvalgets arbejde. <ul style="list-style-type: none"> • Udvalget har konstitueret sig med Ole Johnsen som Formand • Det blev besluttet, at der i kommissoriet, tilføjes: sager der giver anledning til uenighed eller stemmelighed ift. en afgørelse bringes til drøftelse på et møde i Sagsudvalget og eventuelt i RAR, hvis der fortsat er uenighed. Der tages forbehold for sager, hvor der er behov for en hurtig afgørelse. I disse tilfælde vil der kunne afholdes telefonmøder. • 3F og GLS-A har fremsendt en skrivelse, hvori det fremgår, at man nu i fællesskab er kommet frem til en anbefaling af lønvilkår for fodremestre. Udvalget behandler emnet på næste møde. • KLV listerne er behandlet og Udvalget har efterspurgt yderligere data – bl.a. en opgørelse over, hvilke ydelser borgere i KLV tilbud er på.

Bilag	5.2.1. Overblik forvaltningssager
	5.2.2. KLV Dream data
	5.2.3. KLV Top 20
	5.2.4. Kommissorium Sagsudvalg

- 5.3. Tilforordnede

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

- 5.4. Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord

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

Sagsfremstilling

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

- LAB aftale (Lov om aktiv beskæftigelsesindsats): [Link til aftaletekst](#)
 - Hovedpointer:
 - Færre proceskrav til samtaleforløbet
 - Alle målgrupper omfattes af standby ordningen (fritagelse fra kontakt med jobcentret ved alvorlig sygdom)
 - Forenkling af regler for indhold i samtaler
 - Mere ansvar til udvalgte a-kasser (ansvar for afvikling af nogle af samtalerne i første ledighedsperiode)
 - Lempelse af krav til lediges registrering
 - Afskaffelse af systematiske henvisningsforløb
 - Harmonisering af ret og pligt regler – alle kontanthjælps- og dagpengemodtagere skal have et tilbud indenfor 6 mdr.
 - Ledige fritages for indsats, hvis de overgår til barsel, arbejde, folkepension o.l. inden for 6 uger.
 - Mentorkontrakt afskaffes.
 - A-kasser kan deltage i fællessamtaler via video.
 - Opfølgingskonceptet hvor kommunerne følges tæt. Der etableres en statslig task force, der kan understøtte kommunerne. Der bliver mulighed for, at kommunerne i særlige tilfælde kan sættes under administration
- Nyt erhvervsfremmesystem
- AMK er blevet bedt om at udpege et medlem og en suppleant på embedsmandsniveau til Rådet for fremtidens kompetencer, der er et rådgivende organ for administrationen i Region Midtjylland. Rådet er et resultat af forenklingen af udvalgsstrukturen, hvor Kompetencerådet, MEA's Akadimiråd og Uddannelsesrådet. AMK udpeger Karl Schmidt (direktør AMK) som medlem og Susanne Nielsen (specialkonsulent hos AMK) som suppleant.
- Nye analyser: Der produceres løbende ny viden i beskæftigelses, -uddannelses, - og erhvervsfremmesystemet. For at inspirere og kvalificere beslutningsprocesserne i RAR regi, vil sekretariatet udarbejdet korte opsamlinger af aktuelle analyser, der vurderes at være relevant for Rådet. Hvis der er konkrete analyser med relevans for RAR kan Rådets medlemmer foreslå dem til sekretariatet. Denne gang er der tre analyser:
 - **Behovet for velfærdsuddannede i Region Midtjylland**

I 2012 gennemførtes der i den midtjyske region en analyse af udbud og efterspørgsel efter medarbejdere indenfor velfærdsuddannelserne. KKR Midtjylland ønsker sammen med Regionen, STAR/AMK Midt-Nord, uddannelsesinstitutioner, og arbejdstagerorganisationer at genoptage samarbejdet og

gennemføre en ny analyse af behovet for velfærdsuddannede. Formålet med at udarbejde en analyse er at danne et solidt grundlag for vurderingen af behovet for velfærdsuddannede i den midtjyske region i årene fremover, således at de offentlige arbejdsgivere (kommuner og region) bedst muligt kan få dækket for behovet for medarbejdere på de store velfærdsområder. Analysen af velfærdsuddannede er under udarbejdelse af COWI, og forventes præsenteret for den nedsatte styregruppe d. 9. november 2018.

○ **Behov for arbejdskraft – regionalt og nationalt**

- Region Nordjylland lavede på vegne af Danske Regioner i april 2018 en analyse af den aktuelle og fremtidige situation på det danske arbejdsmarked. En analyse, der også havde til formål at belyse nogle af de regionale forskelle, der er ift. det fremadrettede arbejdskraftsbehov i Danmark. Analysen baserer sig på fremskrivninger af registerbaserede data, samt en surveyundersøgelse hos 1.600 virksomheder. Blandt resultaterne kan det fremhæves:

- Private virksomheder efterspørger 156.000 flere medarbejdere fremmod 2025, en stigning på 9.pct. Størst vækst ses i Hovedstaden og Midtjylland (hhv. 12 og 6 pct.).
- Halvdelen af landets virksomheder oplever problemer med at få besat opslåede stillinger - dog er der regionale forskelle.
- Manglen på arbejdskraft vil være ift. faglærte og personer med korte videregående uddannelser.
- Danske virksomheder forventer i højere grad at løse udfordringerne med at skaffe kvalificeret arbejdskraft ved nyansættelser fremfor opkvalificering af eksisterende medarbejdere.
- Bygge- og anlæg er den branche, hvor de midtjyske virksomheder oplever de største rekrutterings-udfordringer.
- Region Midtjylland står i en sværere rekrutteringssituation end andre regioner ift. medarbejdere med en uddannelse indenfor sundhed, undervisning m.v.
- 64 af de midtjyske virksomheder, som forsøger, at rekruttere IT-specialister, oplever vanskeligheder.
- Analysen kan findes her: [Link til analysen](#)

○ **Virksomhedernes behov for medarbejdere med digitale kompetencer i Region Midtjylland**

Region Midtjylland har i samarbejde med KompetenceBaseret Regional Analyse (KOBRA) udarbejdet en analyse med fokus på virksomhedernes behov for medarbejdere med digitale kompetencer. Analysen fokuserer blandt andet på om virksomhedernes kompetenceforsyning, rekrutteringssituation, brug af (efter)uddannelse og anbefalinger til at sikre virksomhederne står stærkt i digitaliseringen.

Undersøgelse resultater bygger dels på lidt over 500 besvarelse af en spørgeskemaundersøgelse, for virksomheder i Midtjylland. Derudover har en række workshops og centrale videnspersoner bidraget til at kvalificere analysens resultater.

Resultater

Resultater fra analysen, der er særligt relevant for RAR, er skitseret her under:

- Adgang til kvalificeret arbejdskraft fremhæves som den vigtigste faktor for vækst og udvikling. Over halvdelen af virksomheder forventer at have et uændret antal medarbejdere de kommende 12 måneder. Fordel på uddannelsesniveaue forventer omkring en fjerdedel at ansætte flere faglærte og personer med en videregående uddannelse.
- Når kompetencerne skal udvikles, fremhæves intern oplæring, Efteruddannelse, rekruttering af medarbejdere i Danmark og ansættelse af lærlinge som de fire væsentligste kilder. Samarbejdet med erhvervsskoler og erhvervsfremmesystemet er mere begrænset.
- Virksomhederne oplever det bliver vanskeligere at rekruttere kvalificeret arbejdskraft og det kan have den konsekvens at ordre må opgives.
- Virksomhederne oplever de er rustet til digitalisering og ny teknologi, men der er behov for at opkvalificere medarbejderne til nye digitale løsninger. De små virksomheder med under 50 ansatte er mere tilbageholdende overfor at investere i ny teknologi.
- Analysen kan ikke pege entydigt på, hvilke digitale kompetencer medarbejderne har brug for.
- Med afsæt i analysens anbefales det at vide om kompetencebehovet skal sikres så indsatsen kan kvalificeres på tværs af uddannelses- beskæftigelses- og erhvervsområdet.

Analysen kan findes her: [Link til analysen](#)

Bilag

Ingen bilag til dette punkt.

- 5.5. Eventuelt

Deltagere:

Birthe Sørensen, Goska Rasmussen, Heidi Gade Andersen, Helen Sørensen, Jens Klaris, John Hermansen, Keld Sandahl, Kenneth Bro, Klaus Helmin-Poulsen, Lennart Qvist, Ole Jepsen, Ole Johnsen, Peter Sandkvist,

Steen Jørgensen, Thomas Bundgaard, Linda Nielsen, Rune Kristensen, Christian Budde, Ann Østergaard,
Jens Peter Hegelund Jensen, Morten Flæng