

Indholdsfortegnelse - Bilag

Indholdsfortegnelse - Bilag	1
1.1 Siden sidst	2
Bilag 1: Brev til Beskæftigelsesministeren juni 2023.....	2
Bilag 2: Brev til Indenrigsministeriet juni 2023	5
Bilag 3: Brev til KL juni 2023.....	8
Bilag 4: Svar til KKR Nord vedr. administrative besparelser i ØA2024_ (004)	10
Bilag 5: Brev til minister vedr. råger.....	12
3.1 KKR Nordjyllands Beskæftigelsespolitiske fokuspunkter	15
Bilag 1: Beskæftigelsespolitiske Fokuspunkter	15
3.2 Vækst Via Viden	21
Bilag 1: Bilag - sammen om Vækst Via Viden.....	21
Bilag 2: Bialg Høringssvar vedr Vækst Via Viden.....	35
3.4 Godkendelse af notat om udmøntning af midler til de nordjyske kommuner til telemedicinsk hjemmemonitorering af borgere med hjertesvigt	49
Bilag 1: Bilag TeleCare Nord notat	49
3.5 Socialtilsyn Nord – budget og takster	53
Bilag 1: Bilag Socialtilsyn Nord budget 24	53
3.7 Den nationale Klimaalliance og opstart af KlimaNord	58
Bilag 1: Bilag Klimaalliance Governance regional og national organisering.....	58

1.1

Siden sidst

Kære Ane Halsboe-Jørgensen

Vi har bemærket, at du netop har fremsendt brev til alle landets borgmestre, formænd for Beskæftigelsesudvalgene og jobcentercheferne med de beskæftigelsespolitiske mål for 2024. De fortsætter uændret for at sikre kontinuitet i kommunernes arbejde med beskæftigelsesindsatsen, mens Regeringen og landets kommuner afventer, den reform af beskæftigelsesindsatsen, som du står i spidsen for at gennemføre. Med reformen lægger du og Regeringen bl.a. op til, at kommunerne skal have frihed til selv at tilrettelægge beskæftigelsesindsatsen.

Dato: 28. juni 2023

Sags ID: SAG-2023-00106
Dok. ID: 3350966

E-mail: Hlth@kl.dk
Direkte:

I perioden 2016-2020 har de nordjyske kommuner deltaget i Indenrigsministeriets Frikommuneforsøg II og har på beskæftigelsesområdet prøvet kræfter med i alt 19 forsøg. Ved udgangen af 2020 blev evalueringen af de mange forsøg fremsendt til henholdsvis daværende Beskæftigelsesminister og daværende Indenrigsminister med henblik på vurdering af forsøgene, herunder vurdering af om de skulle udbredes til resten af landet. Forsøgenes lovhjemler løb indtil udgangen af 2021. Et antal af forsøgene er dog ad flere omgange blevet forlænget. Først til udgangen af 2022 og senest indtil udgangen af 2023.

Side 1 af 2

Det gælder for følgende 6 forsøg:

1. Ledighedsydelse - fritagelse for revurdering
2. Formkrav ved lovpligtige samtaler, herunder hyppighed, form mv. og fleksibilitet i tilrettelæggelsen af opfølgningssamtaler
3. Rehabiliteringsteams og fritagelse for rekvirering af lægeattest
4. Fleksible rammer for ansættelse med løntilskud i offentlige virksomheder samt dispensation for forudgående ledighed for ansættelse som jobrotationsvikar
5. Forlængelse af forsøg med ressourceforløb
6. Ingen mindstekrav til opfølgning for førtidspensionister i løntilskud

Din forgænger beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard argumenterede for forlængelse af forsøgene i svar til KKR Nordjylland i juni 2022.

Peter Hummelgaard svarer bl.a., at: *"... det ville være en stopklods for borgernes indsats, hvis forsøgene udløber, før der er afklaring om en evt. udbredelse af forsøgene"*, samt at *"Regeringen er i gang med at afklare, om forsøgene skal udbredes til alle kommuner og er i den forbindelse opmærksom på, at det ville være uhensigtsmæssigt, hvis der skulle opstå et hul mellem en forsøgsperiode og evt. udbredelse af forsøgene"*.

De nordjyske kommuner var meget enige i netop denne betragtning og kunne med glæde konstatere, at flere forsøg derfor blev forlænget indtil udgangen af 2023. Dette var efter vores vurdering det mest korrekte at gøre, så længe forsøgenes udbredelse endnu var uafklarede.

De nordjyske kommuner står nu i den samme situation som sidste år. Ved udgangen af 2023 udløber lovhjemlen til de 6 forlængede forsøg uden nogen afklaring endnu. De samme argumenter gør sig fortsat gældende. Hvis forsøgene ikke forlænges, vil de nordjyske kommuner stå i den situation, at de nordjyske jobcentre for en periode vil skulle rulle indsatsen

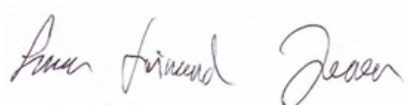
tilbage til "normalindsatsen", for senere skulle genoptage de forsøg, der helt eller delvist udbredes i forbindelse med den fremtidige beskæftigelsesindsats, som Regeringen har lagt op til. Et sådan stop-and-go i indsatsen gavner hverken borgere, virksomheder eller medarbejdere, idet implementeringer ofte er forbundet med stort arbejde og produktionstab, mens overgangen til nye indsatser er i gang.

Du understreger med de beskæftigelsespolitiske mål, at det er vigtigt at skabe kontinuitet i kommunernes arbejde med beskæftigelsesindsatsen. Det håber vi også gør sig gældende, når det kommer til de uafklarede nordjyske frikommuneforsøg.

Derfor vil vi gerne anmode om, at du træffer beslutning om at de 6 tilbageværende forsøg forlænges, indtil en fremtidig beskæftigelsesindsats er besluttet.

På vegne af de nordjyske kommuner,

Med venlig hilsen



Lasse Frimand Jensen
formand for KKR Nordjylland



Mogens Christen Gade,
næstformand for KKR Nordjylland

Dato: 28. juni 2023

Sags ID: SAG-2023-00106

Dok. ID: 3350966

E-mail: Hlth@kl.dk

Direkte:

www.kl.dk

Side 2 af 2

1.1

Siden sidst

Til Indenrigs- og Sundhedsminister Sophie Løhde

På vegne af de nordjyske frikommuner henvender vi os hermed til dig, som ansvarlig minister for Frikommuneforsøg II.

I perioden 2016-2020 har de nordjyske kommuner deltaget i Indenrigsministeriets Frikommuneforsøg II og har på beskæftigelsesområdet prøvet kræfter med i alt 19 forsøg. Ved udgangen af 2020 blev evalueringen af de mange forsøg fremsendt til henholdsvis daværende Beskæftigelsesminister og daværende Indenrigsminister med henblik på vurdering af forsøgene, herunder vurdering af, om de skulle udbredes til resten af landet. Forsøgenes lovhjemler løb indtil udgangen af 2021. Et antal af forsøgene er dog ad flere omgange blevet forlænget. Først til udgangen af 2022 og senest indtil udgangen af 2023.

Dato: 28. juni 2023

Sags ID: SAG-2023-00106
Dok. ID: 3350972

E-mail: Hlth@kl.dk
Direkte:

Side 1 af 2

Det gælder for følgende 6 forsøg:

1. Ledighedsydelse - fritagelse for revurdering
2. Formkrav ved lovpligtige samtaler, herunder hyppighed, form mv. og fleksibilitet i tilrettelæggelsen af opfølgningssamtaler
3. Rehabiliteringsteams og fritagelse for rekvirering af lægeattest
4. Fleksible rammer for ansættelse med løntilskud i offentlige virksomheder samt dispensation for forudgående ledighed for ansættelse som jobrotationsvikar
5. Forlængelse af forsøg med ressourceforløb
6. Ingen mindstekrav til opfølgning for førtidspensionister i løntilskud

Vi rettede i juni 2022 henvendelse til daværende Beskæftigelsesminister og daværende Indenrigsminister med henblik på at anmode de to ministre om at forlænge de forsøg, der endnu ikke var en afklaring af.

Daværende beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard besvarede henvendelse på vegne af både Indenrigsministeren og sig selv, og argumenterede for forlængelse af forsøgene i juni 2022. Peter Hummelgaard svarer bl.a., at

"... det ville være en stopklods for borgernes indsats, hvis forsøgene udløber, før der er afklaring om en evt. udbredelse af forsøgene", samt at "Regeringen er i gang med at afklare, om forsøgene skal udbredes til alle kommuner og er i den forbindelse opmærksom på, at det ville være uhensigtsmæssigt, hvis der skulle opstå et hul mellem en forsøgsperiode og evt. udbredelse af forsøgene".

De nordjyske kommuner var meget enige i netop denne betragtning og kunne med glæde konstatere, at flere forsøg derfor blev forlænget indtil udgangen af 2023. Dette var efter vores vurdering det mest korrekte at gøre, så længe forsøgenes udbredelse endnu var uafklarede.

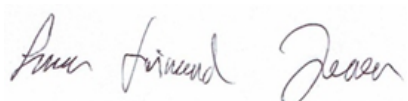
De nordjyske kommuner står nu i den samme situation som sidste år. Ved udgangen af 2023 udløber lovhjemlen til de 6 forlængede forsøg, uden nogen afklaring endnu. De samme argumenter gør sig fortsat gældende. Hvis forsøgene ikke forlænges, vil de nordjyske kommuner stå i den situation, at de nordjyske jobcentre for en periode vil skulle rulle indsatsen

tilbage til "normalindsatsen", for senere skulle genoptage de forsøg, der helt eller delvist udbredes i forbindelse med den fremtidige beskæftigelsesindsats, som Regeringen har lagt op til. Et sådan stop-and-go i indsatsen gavner hverken borgere, virksomheder eller medarbejdere, idet implementeringer ofte er forbundet med stort arbejde og produktionstab, mens overgangen til nye indsatser er i gang.

Vi håber på, at du som ansvarlig minister for Frikommuneforsøg II kan se det fornuftige i at forlænge forsøgene, indtil der er truffet endelig beslutning om udbredelse, og således arbejde for at kommunerne sikres de bedst mulige rammer til gavn for borgerne.

På vegne af de nordjyske kommuner,

Med venlig hilsen



Lasse Frimand Jensen
formand for KKR Nordjylland



Mogens Christen Gade,
næstformand for KKR Nordjylland

Dato: 28. juni 2023

Sags ID: SAG-2023-00106

Dok. ID: 3350972

E-mail: Hlth@kl.dk

Direkte:

www.kl.dk

Side 2 af 2

1.1

Siden sidst

Kære Martin Damm og Jacob Bundsgaard

I KKR Nordjylland har vi på vores seneste møde d. 23. juni drøftet resultaterne af forhandlingerne omkring Økonomiaftalen for 2024 mellem KL og Regeringen. Der var blandt medlemmerne af KKR en del frustration og skuffelse over resultatet af forhandlingerne. Det gælder særligt i forhold til den del, der vedrører administrative besparelser og afbureaukratisering.

Dato: 28. juni 2023

Sags ID: SAG-2023-00106
Dok. ID: 3351235E-mail: hast@kl.dk
Direkte:

Vi har forståelse for, at det har været svære forhandlinger med Regeringen, og Regeringen har ikke ligefrem været imødekommende overfor de ønsker og behov, som vi kommuner har haft i forhold til ressourcer. Ikke desto mindre, hæfter vi os især ved, at vi nu igen skal spare på vores administrationsomkostninger – 700 mio. kr. i 2024. Samtidig har vi bemærket, at der sammen med Regeringen via det aftalte Samarbejdsprogram i fællesskab skal ses på de muligheder der eksisterer hos begge parter for at frembringe konkrete løsninger og mindske offentligt bureaukrati.

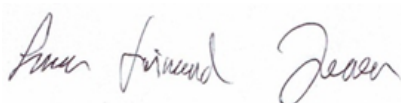
Side 1 af 1

Vi håber at I som formandskab er opmærksom på at fastholde presset på Regeringen ift. tiltagene om statslige og kommunale regelforenklinger og færre og mindre bureaukratiske tilsyn - og har fokus på bl.a. at benytte de muligheder, der ligger i allerede eksisterende og gennemførte frikommuneforsøg, som f.eks. det nordjyske frikommunenetværk på beskæftigelsesområdet mm.

Vi vil gerne slå et slag for vigtigheden af at få gennemført nogle konkrete tiltag, der reelt gør det nemmere at drive kommune, men som samtidig ikke undergraver vores muligheder for at understøtte den borgernære velfærd.

På vegne af de nordjyske kommuner,

Med venlig hilsen



Lasse Frimand Jensen
formand for KKR Nordjylland



Mogens Christen Gade,
næstformand for KKR Nordjylland

1.1

Siden sidst

Kære Lasse Frimand Jensen og Mogens Christen Gade

Dato: 10. august 2023

Regeringen har i regeringsgrundlaget lagt sig fast på, at den ønsker at nedbringe udgifterne til administrative opgaver i kommuner og regioner med 3 milliarder kroner i 2030 for at finansiere en ekstraordinær ramme til løn- og arbejdsvilkår i den offentlige velfærd.

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 1

KL har forholdt sig stærkt kritisk over for regeringens krav. Dels har der været en massiv vækst i administrative årsværk i staten de seneste mange år, mens kommunernes administrationsudgifter ikke er steget. Dels oplever kommunerne i stigende grad at skulle bruge administrative ressourcer på at leve op til nye krav fra statslige myndigheder, styrelser og tilsyn. Det er uholdbart. Derfor har KL også lagt vægt på, at kommunerne ikke kan realisere de 700 mio. kr., der indgår i økonomiaftalen for 2024, uden at regeringen leverer et betydeligt bidrag i form af statslige regelforenklinger, færre tilsyn, enklere puljeadministration mv.

I forhandlingerne overdrog KL mere end 250 eksempler på statslige regler, som medfører uhensigtsmæssig administration i kommunerne, til regeringen. Flere af eksemplerne er inspireret af frikommuneforsøgene, og det er naturligt, at det flerårige samarbejdsprogram med regeringen tager afsæt i de mange eksempler og forslag fra kommunerne.

Samarbejdsprogrammet er ved at blive løbet i gang, og det er aftalt, at der skal være vægt på regelforenklinger og mindre kontrol og opfølgning, herunder færre tilsyn. Det er væsentligt, at der gennemføres konkrete tiltag, som har effekt på kommunernes udgifter til administration allerede i 2024. Programmet er prioriteret højt i KL, og det er et succeskriterium, at staten leverer et markant bidrag i form af tilbagerulning af det statslige bøvvl og bureaukrati, som har skabt unødigt administration i kommunerne.

På mødet mellem KL og KKR-formandskaberne den 23. august vil vi evt. kunne komme lidt nærmere ind på de konkrete indsatsområder, KL lægger vægt på i den første fase af samarbejdsprogrammet.

Med venlig hilsen


Martin Damm


Kristian Vendelbo

1.1

Siden sidst

Bedre muligheder for regulering af råger i byer

Kære Magnus Heunicke

Vi henvender os dig, fordi vi håber på, at du vil hjælpe os med at skabe rammerne for en effektiv bekæmpelse af bynære rågekolonier, som er til stor gene for vores borgere.

Indledningsvis vil vi understrege, at denne henvendelse slet ikke er udtryk for en uvilje mod råger i den danske natur, men udelukkende handler om regulering af store kolonier i byer.

Vi ser, at rågerne søger ind til byerne, hvor deres naturlige fjender i det åbne land ikke huserer. Her slår de sig ned i høje træer og støjer døgnet rundt i ynglesæsonen fra marts til juni. Det forstyrrer folks nattesøvn og begrænser glæden ved at opholde sig i haver og på terrasser i foråret og sommeren. Desuden efterlader rågerne en stor mængde uhumske ekskrementer omkring kolonierne.

Rågernes støj og møg er en plage. Vi får ofte henvendelser fra frustrerede naboer til kolonierne og bruger mange ressourcer på regulering af råger efter gældende lovgivning. Her forsøger vi at få rågerne til at flytte tilbage på landet, hvor de naturligt hører hjemme. Vi har blandt andet pillet reder ned, fældet træer, affyret gaskanoner, generet rågerne op til yngletiden, reguleret rågerne før yngletiden, reguleret store unger efter 1. maj og sågar entreret med en falkoner.

Vi samarbejder med naboerne, frivillige, jagtforeninger og Naturstyrelsens vildtkonsulenter, så indsatsen rammer bredt og overholder gældende regler. Vi gør således alt, hvad vi må og kan, men desværre har vi ikke held med at reducere rågeplagen. Tværtimod ser vi, at problemet vokser år for år. Erfaringerne viser nemlig, at rågerne hurtigt tilpasser sig, og selvom vi for eksempel nedlagde 1.100 unger midt i Hadsund sidste år, vendte fuglene talstærkt tilbage i år.

Vi savner ganske enkelt virksomme metoder til at komme rågeplagen i byerne til livs. Vi er bekendt med, at rågen er fredet efter EU's fuglebeskyttelsesdirektiv, fordi den tilbage 1979 tid var i fare for at blive udryddet. I dag har vi, trods regulering og andre foranstaltninger, en relativ stor og stabil bestand i Danmark og der bør derfor være plads til, at lempe mulighederne for regulere råger i byerne.

Et forslag kunne være, at vi i de særlige tilfælde, hvor rågeplagen påvirker menneskers trivsel og sundhed gives mulighed for at regulere rågerne i hele ynglesæsonen. Et andet forslag kunne være at fjerne æg fra rederne ligesom man har lov til med måger og skarv.

Dato: 24. august 2023

Sags ID: SAG-2023-00106
Dok. ID: 3362399

E-mail: hlth@kl.dk
Direkte:

Side 1 af 2

Rågeplagen i byerne er et landsdækkende problem og vi har ikke en færdig opskrift på at løse problemet, hverken i dag eller i morgen. Derfor håber vi, at du vil undersøge, hvordan den gældende lovgivning kan ændres, så vi får flere muligheder for at regulere rågerne.

Vi stiller os gerne til rådighed med vores erfaringer og ideer, hvis det kan fremme sagen. Af hensyn til vores borgeres trivsel og sundhed håber vi, at vi allerede fra foråret 2024 får adgang til en endnu mere effektiv bekæmpelse af bynære rågekolonier. Det skylder vi de mange borgere, der lider under rågeplagen.

På vegne af de nordjyske kommuner,

Med venlig hilsen



Lasse Frimand Jensen
formand for KKR Nordjylland



Mogens Christen Gade,
næstformand for KKR Nordjylland

Dato: 24. august 2023

Sags ID: SAG-2023-00106

Dok. ID: 3362399

E-mail: hlth@kl.dk

Direkte:

www.kl.dk

Side 2 af 2

3.1

KKR Nordjyllands Beskæftigelsespolitiske fokuspunkter

Status på KKR Nordjyllands beskæftigelsespolitiske fokuspunkt og forslag til tværkommunalt initiativ

Indstilling

Det indstilles, at KDK

- Tager orientering om udmøntning af KKR Nordjyllands beskæftigelsespolitiske fokuspunkt til efterretning
- Tager orientering om kommende interessevaretagende tiltag til efterretning
- Drøfter og godkender forslag om kommunale prøvebehandlinger rettet mod ufaglærte studenter med henblik på at kommunerne får vejledt og motiveret til uddannelse, med henblik på videresendelse til KKR Nordjylland.

Baggrund

På møde d. 23. september 2022 besluttede KKR Nordjylland, at KKR Nordjyllands beskæftigelsespolitiske fokuspunkt i perioden 2022-2025 er følgende: *Tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft til offentlige og private arbejdspladser i Nordjylland.*

Beskæftigelsesdirektøernes forretningsudvalg arbejder løbende med at sikre, at der såvel strategisk som politisk arbejdes med at sikre KKR Nordjyllands beskæftigelsespolitiske fokuspunkt. Desuden drøftes det i kredsen af beskæftigelsesdirektører og job- og arbejdsmarkedschefer, hvordan der tværkommunalt kan samarbejdes om at sikre tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft til offentlige og private arbejdspladser i Nordjylland.

På KKR-mødet den 22. september 2023 deltager Arne Lund Kristensen, formand for beskæftigelsesdirektørerne og direktør i Aalborg Kommune med henblik på at give en status på udmøntningen af KKR Nordjyllands beskæftigelsespolitiske fokuspunkt, samt med oplæg til tværkommunalt fokus på ufaglærte studenter.

På KDK-mødet giver Chefkonsulent i Aalborg Kommune Netta Ben-Yedidia en kort introduktion til sagen.

Sagsfremstilling

Danmark og Nordjylland oplever fortsat historisk høj beskæftigelse, og det betyder, at mange arbejdsgivere går forgæves, når de ønsker at rekruttere. En række fremskrivninger viser, at behovet for arbejdskraft også i de kommende år bliver en stor udfordring. Ikke mindst set i lyset af demografien, der vil bidrage negativt til rekrutteringsmulighederne, idet store ældreårgange trækker sig tilbage, mens små ungdomsårgange ikke vil kunne udfylde hullerne.

Partnerskabet bag FremKom-analyserne kom i midten af 2022 med seneste analyse af fremtidens nordjyske kompetencebehov - FremKom4. Analysen viser udbud og efterspørgsel på arbejdskraft og kompetencer frem mod 2026, og bekræfter et allerede kendt faktum; At der er og bliver mangel på kvalificeret arbejdskraft, både inden for det offentlige og på det private arbejdsmarked.

FremKom4-analysen peger på tre centrale udfordringer for Nordjylland:

- *En balanceudfordring*, der består i, at der vil være en ubalance – et mismatch – mellem hvor mange, der uddannes med en bestemt uddannelse og, hvor mange der efterspørges frem mod 2026.
- *En matchudfordring*, der bl.a. kommer til udtryk ved at nogle private og offentlige arbejdspladser ikke er i stand til at gøre sig tilstrækkelig attraktive over for de medarbejdere, de har behov for eller gerne vil fastholde, ligesom nogle grupper – særligt højtuddannede – har vanskeligt ved at oversætte og anvende egne kompetencer på arbejdsmarkedet.
- *En omstillingsudfordring*, som følge af behovet for grøn omstilling eller for automatiserings- og digitalisering.

Med afsæt i FremKom4-analysen og med fokus på at understøtte at både offentlige og private arbejdspladser nu og fremadrettet kan rekruttere arbejdskraft, besluttede KKR Nordjylland i september 2022,

at KKR's beskæftigelsespolitiske fokuspunkt i perioden 2022-2025 er følgende: *Tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft til offentlige og private arbejdspladser i Nordjylland.*

Udmøntning af det beskæftigelsespolitiske fokuspunkt

Tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft til nordjyske virksomheder og offentlige arbejdspladser kræver mangeartede og differentierede indsatser i de enkelte sektorer; beskæftigelses-, erhvervs-, uddannelses-, sundheds- og socialområdet og spænder vidt over indsatser i folkeskole, ungdomsuddannelser, videregående uddannelser, beskæftigelsesindsatsen, erhvervsfremmeindsats, indsatser inden for social og sundhedsområdet, indsatser i sundhedsvæsenet, mv.

For at lykkes med KKR Nordjyllands beskæftigelsespolitiske fokuspunkt arbejdes der strategisk med følgende tre spor:

1. At sammentænke beskæftigelses-, erhvervs-, uddannelses-, sundheds- og socialområdet både lokalt og regionalt
2. At have fokus på tværkommunale og tværsektorielle samarbejder og partnerskaber, som kan bidrage til at løse eventuelle regionale ubalancer mellem udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft både hos offentlige og private arbejdsgivere
3. At have fokus på tværkommunale og tværsektorielle samarbejder og partnerskaber, som bidrager til at virksomheder/offentlige arbejdspladser får afhjulpethed deres rekrutteringsbehov, samt at arbejdsstyrken udvides med målgrupper længere væk fra arbejdsmarkedet

Der arbejdes løbende med de tre spor. I den enkelte kommune er der fokus på at bidrage til at ledige og borgere længere væk fra arbejdsmarkedet kommer i beskæftigelse eller uddannelse, og en lang række lokale indsatser skal på den korte, mellem og lange bane være med til at sikre dette.

På tværs af kommunerne arbejdes der i regi af beskæftigelsesdirektørkredsen og disses forretningsudvalg med at omsætte KKR Nordjyllands beskæftigelsespolitiske fokuspunkt gennem en række initiativer og handlinger. Forretningsudvalget har løbende fokus på de landspolitiske dagsordner med henblik på at sikre interessevaretagelse, og på at bidrage med at nordjyske vinkler og perspektiver til de nationale dagsordner. Desuden er der regionalt fokus på at samarbejde med øvrige strategiske og politiske aktører i Nordjylland.

Status til KKR Nordjylland

Der har det sidste år været igangsat en række initiativer og handlinger, der bidrager til at omsætte og understøtte KKR Nordjyllands beskæftigelsespolitiske fokuspunkt. Det drejer sig om følgende:

Vækst Via Viden

KKR Nordjylland besluttede på møde i september 2022, at Vækst Via Viden skal fortsætte, når nuværende projektperiode udløber ved udgangen af august 2023. Det sidste år er der blevet arbejdet på at være i dialog med den brede partnerkreds og der er udarbejdet oplæg til videreførelse af Vækst Via Viden. Sagsfremstillingen om videreførelse af Vækst Via Viden fremgår af KDK dagsordenens punkt 4.

Frikommune

De nordjyske kommuner har i perioden 2016-2020 deltaget i Indenrigsministeriets Frikommuneforsøg II og har på beskæftigelsesområdet prøvet kræfter med i alt 19 forsøg. Ved udgangen af 2020 blev evalueringen af de mange forsøg fremsendt til daværende beskæftigelsesminister og daværende indenrigsminister med henblik på vurdering af forsøgene, herunder vurdering af om de skulle udbredes til resten af landet. Forsøgenes lovhjemler løb indtil udgangen af 2021. Et antal af forsøgene er dog ad flere omgange blevet forlænget. Først til udgangen af 2022 og senest indtil udgangen af 2023, herunder et stort forsøg med Rehabiliteringsteams og lægeattester, som alle de nordjyske kommuner er med i.

For at sikre at forsøgene udbredes, har beskæftigelsesdirektørernes forretningsudvalg løbende fokus på at understøtte, at der administrativt og politisk lægges pres på beskæftigelsesministeren og indenrigsministeren i forhold til at permanentgøre indholdet i forsøgene. I løbet af det sidste år har forretningsudvalget på vegne af KKR-formandskabet udarbejdet flere breve til ministrene med opfordring til at forlænge eller udbrede forsøgene. Senest i slutningen af juni 2023 med opfordring til at forlænge forsøgene ved udgangen af 2023. Desuden har KKR-formandskabet inviteret Beskæftigelsesminister Ane Halsboe-Jørgensen samt Folketingets Beskæftigelsesudvalg til Nordjylland for at høre om erfaringerne fra frikommuneforsøgene.

Ministeren kvitterede for henvendelsen i foråret, men havde på daværende tidspunkt ikke mulighed for at deltage i møde med de nordjyske kommuner. Det samme gælder for Folketingets Beskæftigelsesudvalg.

Ekspertgruppe for fremtidens beskæftigelsesindsats

SVM-regeringen har i sit regeringsgrundlag lagt op til, at beskæftigelsesindsatsens skal tænkes forfra. Borgerne skal i centrum, og der skal gives frihed til både sagsbehandlere og ledige samtidig med, at udgifterne skal reduceres med 3 mia. kroner i 2030. For at komme med bud på, hvordan indsatsen skal se ud i fremtiden, og på hvordan udgifterne kan reduceres, nedsatte beskæftigelsesministeren i maj 2023 en Ekspertgruppe, der i juni 2024 skal komme med forslag til ministeren. Ekspertgruppen består af 6 medlemmer, heraf bl.a. 2 kommunale repræsentanter; Peter Karm, kommunaldirektør i Haderslev Kommune og Vibeke Jensen, forvaltningschef, beskæftigelsesområdet i Aarhus Kommune. Ekspertgruppen vil i sit arbejde prioritere en åben arbejdsgang med mulighed for offentlig debat og input udefra.

Kommunerne har mange ønsker og forslag til en fremtidig beskæftigelsesindsats, herunder eksempelvis ønske om færre proceskrav og mere fokus på resultatmål. For at bidrage til Ekspertgruppens arbejde har beskæftigelsesdirektørernes forretningsudvalg inden sommerferien 2023 rakt ud til Ekspertgruppen og tilbudt at mødes med Ekspertgruppens medlemmer for at dele de mange erfaringer fra de nordjyske frikommuneforsøg. Ekspertgruppen har kvitteret og vender tilbage på den anden side af sommeren.

Tværkommunalt samarbejde ifm. lukning af Danish Crown i Sæby

I forlængelse af lukning af Danish Crown i Sæby og opsigelse af ca. 800 medarbejdere i foråret 2023, har der efterfølgende været et tæt og koordineret samarbejde mellem kommunerne, faglige organisationer, uddannelsesinstitutioner og virksomheden med henblik på at hjælpe de berørte medarbejdere videre i anden beskæftigelse eller i gang med uddannelse. Der har pågået og pågår fortsat et tæt samarbejde mellem de nordjyske kommuner og der holdes løbende møder mellem kommunernes jobcentre.

Nordjysk samarbejde med RAR/ Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord om opkvalificering og rekruttering

Som led i Trepartsaftalen III i oktober 2017 fik RAR Nordjylland til opgave at sikre bedre koordination og aktørsamarbejde i forbindelse med voksen-, efter- og videreuddannelsesindsatsen (VEU-indsatsen) i RAR Nordjyllands dækningsgeografi med henblik på, at der skal sikres et bedre match mellem arbejdskraftens kompetencer og virksomhedernes efterspørgsel på kvalificeret arbejdskraft. Der blev i den forbindelse ansat en række VEU-koordinatorer hos Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord (AMK Midt-Nord). Efterfølgende er der i forbindelse med politiske aftaler, blevet ansat yderligere VEU-koordinatorer.

VEU-koordinatorernes arbejde har overlap til de kommunale jobcentre, da begge parter arbejder med rekruttering og opkvalificering af ledige. I et forsøg på at sikre hensigtsmæssigt samarbejde mellem kommunerne og AMK Midt-Nord blev der i foråret 2022 etableret et netværk med ledere fra kommunernes jobcentre og AMK. Formålet var at drøfte fælles rekrutteringsindsatser og opkvalificeringsforløb, og at sikre bedre koordinering til gavn for de nordjyske virksomheder.

Job- og arbejdsmarkedsscheferne oplever dog at samarbejdet kan styrkes og forbedres, og derfor er der løbende dialog med AMK Midt-Nord for at sikre, at de opkvalificeringsmidler, som kommunerne anvender på forløb etableret af AMKs VEU-koordinatorer, skaber mest mulig effekt og værdi for både ledige og virksomheder. Det tværkommunale samarbejde med AMK Midt-Nord skal bidrage til, at der er tiltrækkelig og kvalificeret arbejdskraft til offentlige og private arbejdspladser i Nordjylland.

Samarbejde i Psykiatripartnerskab Nordjylland

I foråret 2021 blev Psykiatripartnerskab Nordjylland etableret, idet der blandt de tværkommunale forretningsudvalg i Nordjylland, Regionen, Behandlingspsykiatrien og PLO var enighed om, at der er behov for styrket samarbejde og koordinering på tværs af PLO, regionen, behandlingspsykiatrien og sundheds-, social-, beskæftigelses- og børne- og ungeområdet i de nordjyske kommuner. Det tværfagligt forum – Psykiatripartnerskabet - skal sikre et fælles fokus og øget koordinering, så arbejdet med borgere med psykiske udfordringer sker gennem inddragelse af alle relevante fagområder og med respekt for de mange perspektiver, behov og ønsker, der er på tværs af områderne. Psykiatripartnerskab Nordjylland skal endvidere sikre, at der sker en vidensdeling på tværs af områderne, således at allerede eksisterende løsninger kan foldes ud og tages i brug på tværs af nordjyske kommuner.

De nordjyske beskæftigelsesdirektører er repræsenteret Psykiatripartnerskabet med to direktører fra beskæftigelsesdirektørernes forretningsudvalg. Fokus for beskæftigelsesdirektørerne er, at også borgere

længere væk fra arbejdsmarkedet, herunder også borgere med psykiatriske diagnoser, kommer i beskæftigelse og uddannelse, for på den måde at sikre, at arbejdsstyrken udvides – også med borgere der måske kun kan arbejde i få timer. I Psykiatripartnerskabet har der bl.a. været drøftelser om, hvordan IPS¹ som metode til at få flere borgere med diagnose i beskæftigelse eller uddannelse, kan udbredes. Et fokus i IPS-metoden er at se beskæftigelse ikke bare som et mål, men også som et middel til bedring. Dette perspektiv er vigtigt, når flere målgrupper langt fra arbejdsmarkedet og med ingen eller ringe arbejdserfaring skal ind på arbejdsmarkedet og på sigt være en del af løsningen ift. manglen på hænder på såvel offentlige og private arbejdspladser.

Kommunale medlemmer i Det Regionale Arbejdsmarkedsråd

De kommunale medlemmer af Det Regionale Arbejdsmarkedsråd understøttes løbende i rådsarbejdet. Der holdes formøder med kredsen forud for rådsmøderne og dagsordner til såvel den kommunale næstformand og de kommunale medlemmer kommenteres forud for møderne af embedsmand fra Aalborg kommune i tæt sparring med KKR-sekretariatet, således at KKR-dagsordner videregives til de kommunale rådsmedlemmer. Der har desuden været afholdt møde i januar 2023 mellem KKR-formandskabet og de kommunale rådsmedlemmer, samt med deltagelse af beskæftigelsesdirektørernes forretningsudvalg. Såvel dette møde som de løbende formøder bidrager til at klæde de kommunale RAR-medlemmer på med relevante tværkommunale KKR-dagsordner på beskæftigelsesområdet.

Det kompetente Nordjylland

KKR Nordjylland, Erhvervscenter Nordjylland, RAR Nordjylland, BRN og Regionsrådet udgør tilsammen Det Kompetente Nordjylland, som er et strategisk samarbejde om at have fokus på kvalificeret arbejdskraft til nordjyske virksomheder og offentlige arbejdspladser. Formandskaberne hos de fem parter ønsker et tættere koordineret samarbejde mellem parterne med henblik på at sikre flere faglærte. Derfor arbejdes der i styregruppen for det Kompetente Nordjylland på at beskrive, hvordan en række forskellige indsatser rettet mod at få flere faglærte i Nordjylland, kan styrkes gennem tæt og koordineret indsats. Beskæftigelsesområdet er repræsenteret i udarbejdelse af forslag til formandskaberne, som disse præsenteres for i efteråret 2023.

Interessevaretagende tiltag det kommende år

I det kommende år vil beskæftigelsesdirektørernes forretningsudvalg fortsat arbejde for at få sat et nordjysk fingeraftryk på nationale dagsordner, således at nordjyske interesser plejes og forsøges effektueret i de lovgivninger og aftaler, der kommer fra centralt hold. Pt. er der fokus på følgende:

- **Ekspertgruppe**
 - Den 5. september 2023 mødes nordjyske og midtjyske job- og arbejdsmarkedschefer med et af Ekspertgruppens medlemmer; forvaltningschef Vibeke Jensen fra Aarhus. Dette med henblik på at give input til Ekspertgruppens arbejde, herunder bidrage med erfaringer fra det nordjyske frikommuneforsøg.
 - Den 10. november 2023 mødes repræsentanter fra de nordjyske kommuner med formanden for Ekspertgruppen; Claus Thustrup Kreiner, professor i økonomi og leder af grundforskningscenteret CEBI ved Københavns Universitet. Mødet finder sted under KL's JobCamp i Aalborg, og kommunerne vil bl.a. givet Ekspertgruppens formand indblik i erfaringer og resultater fra de nordjyske frikommuneforsøg.
 - Løbende dialog med KL med henblik på at klæde KL på med kommunale og nordjyske interesser.
- **Ny lovgivning før Ekspertgruppens anbefalinger sommeren 2024**
 - Dialog med KL om udfordringerne ved, at der før Ekspertgruppens anbefalinger præsenteres, ser ud til at komme nye knopskydninger og ændringer til beskæftigelseslovgivningen. Eksempelvis 37 timers arbejdspligt for flygtninge/indvandrere, ydelsesreform, reform på sygedagpengeområdet.

¹ IPS (Individuelt Planlagt job eller uddannelse med Støtte) er en beskæftigelsesindsats, der er målrettet mennesker med en psykisk lidelse eller psykisk sårbarhed, og som er motiverede for at komme i job eller uddannelse.

- *Frikommune*
 - Fortsat politisk og administrativt fokus på at nuværende frikommuneforsøg forlænges og ikke ophører ved udgangen af 2023. Dette giver ikke mening i lyset af, at meget tyder på at elementer fra forsøgene formentlig vil indgå i kommende reform/ændring af sygedagpengeområdet. Forsøget bør forlænges frem til ikrafttrædelse af evt. ny lovgivning, der kan erstatte frikommuneforsøget.

Forslag om tværkommunalt fokus på ufaglærte studenter

Foruden de ovenstående indsatser og løbende interessevaretagelse drøfter de nordjyske beskæftigelsesdirektører og job- og arbejdsmarkedschefer årligt nordjyske temaer på beskæftigelsesområdet, herunder hvordan der kan samarbejdes tværkommunalt ift. at sikre tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft til offentlige og privat arbejdspladser i Nordjylland.

På møde i december 2022 drøftede kredsen bl.a. gruppen af studenter, der arbejder som ufaglærte, og som ikke endnu har fået en uddannelse. Gruppen er på landsplan voksende og tal fra Region Nordjylland viser, at der er ca. 2500 ufaglærte studenter i arbejde i Nordjylland, som endnu ikke har påbegyndt uddannelse.

Kredsen af nordjyske beskæftigelsesdirektører og job- og arbejdsmarkedschefer ser et potentiale i at komme tættere på gruppen med henblik på at vejlede om erhvervskompetencegivende uddannelse. Derfor foreslås det, at kommunerne igangsætter forskellige prøvehandling – aktiviteter –, der skal bidrage til at vejlede og motivere ufaglærte studenter til at påbegynde en uddannelse, og gerne inden for områder, hvor FremKom4 analysen påviser særlige udfordringer med mangel på arbejdskraft, eksempelvis inden for det tekniske område og sundheds- og plejeområdet.

Konkret foreslås det, at de enkelte kommuner i resten af 2023 og i løbet af 2024 beslutter og igangsætter initiativer rettet mod de ufaglærte studenter – alene eller i samarbejde med andre væsentlige aktører, eksempelvis Studievalg Danmark. Kommunerne vil efterfølgende ultimo 2025 udveksle erfaringer om metoder, erfaringer og effekter med henblik på at sikre læringen og vidensdeling på tværs af kommunerne. KKR Nordjylland vil få en status på de enkelte prøvehandling under den årlige status på KKR Nordjyllands beskæftigelsespolitiske fokuspunkt *Tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft til offentlige og private arbejdspladser i Nordjylland*.

Bemærkninger fra FU Beskæftigelse

FU Beskæftigelse drøftede sagen på møde d. 23. august 2023 og af referatet fremgår følgende:

FU Beskæftigelse drøftede oplægget til KKR Nordjylland og er enige om, at det rummer et mere fyldestgørende billede af arbejdet med KKR's beskæftigelsespolitiske fokuspunkt, og er et godt supplement til forslaget om tværkommunale prøvehandling rettet mod ufaglærte studenter.

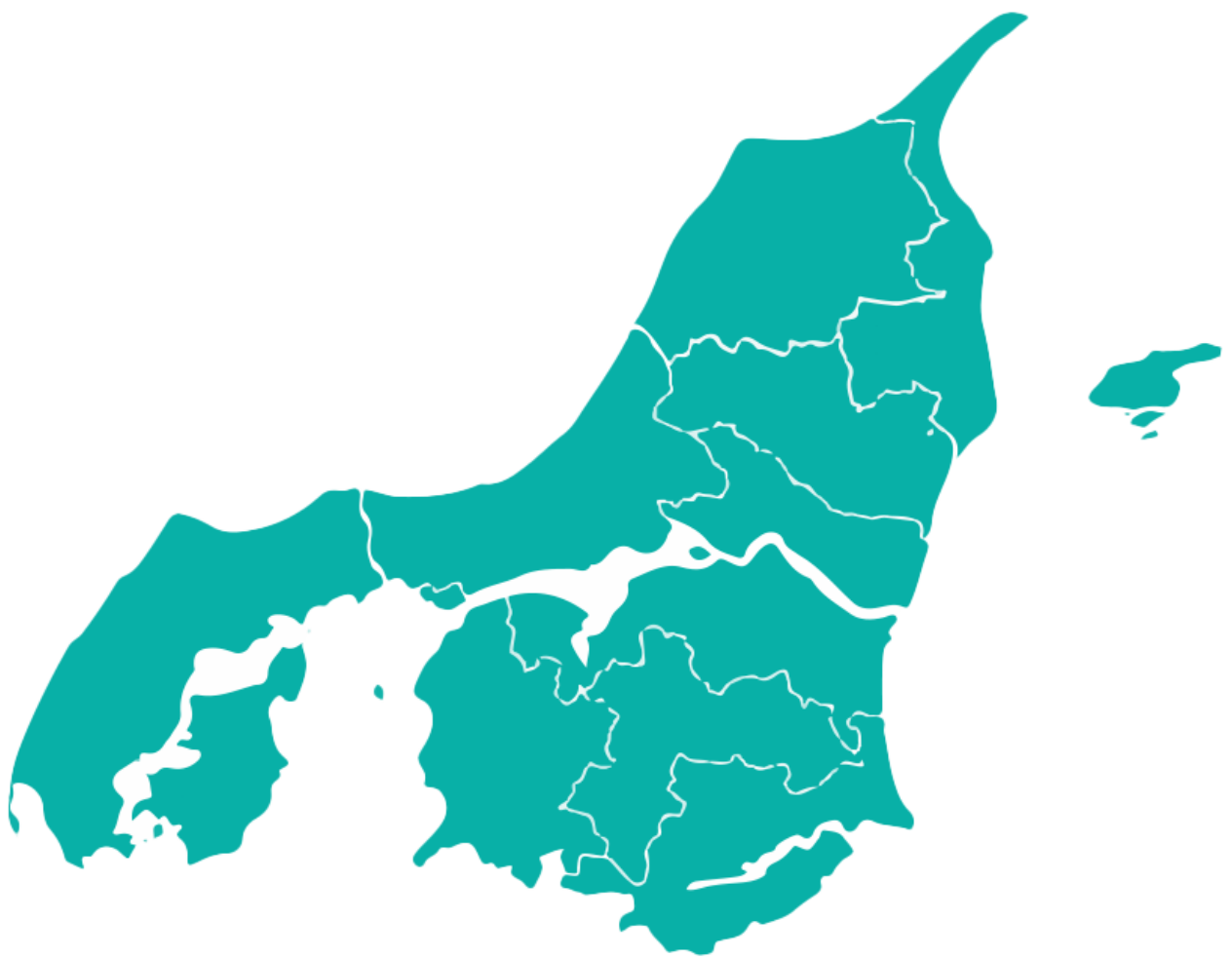
Oplægget suppleres med forventede og planlagte tiltag i forhold til interessevaretagelse det kommende år i relation til Ekspertgruppen, Frikommuneforsøg og andre tiltag på beskæftigelsesområdet, herunder forventede ændringer ift. sygedagpengeområdet, ydelsesområdet og 37 timers arbejdspligt til flygtninge og indvandrere.

3.2

Vækst Via Viden

Vækst Via Viden

- Sammen om vækst i Nordjylland



Baggrund

Siden 2016 har en bred partnerkreds i Nordjylland på tværs af kommuner og på tværs af beskæftigelses-, erhvervs- og uddannelsesområdet arbejdet tæt sammen om at sikre match mellem højtuddannede¹ og små og mellemstore virksomheder (SMV'er) i Nordjylland. Samarbejdet sker i regi af Vækst Via Viden, og sker under hensyn til de enkelte parter egne strategier, mål og metoder, men med afsæt i en fælles forståelse af, at det gavner Nordjylland at samarbejde på tværs.

Værdien af Vækst Via Viden skal findes i de mere end 2400 match², der er etableret mellem nordjyske virksomheder og studerende eller færdiguddannede med en videregående uddannelse, samt i det faktum, at der med Vækst Via Viden er etableret et unikt samarbejde mellem de mange samarbejdspartnere. Et samarbejde, der bygger på transparens og viden om systemernes forskellige opgaver og muligheder, samt et samarbejde, der baserer sig på tillid til, at alle involverede parter arbejder for ét fælles mål: at sikre udvikling og vækst i nordjyske virksomheder gennem tilførsel af højtuddannet arbejdskraft til gavn for hele Nordjylland.

Vækst Via Viden har udviklet sig fra et klassisk projekt med ekstern finansiering, projektbeskrivelse, evaluering og afrapporteringer, til i dag at "stå af sig selv" som en nordjysk samarbejdsstruktur og-form, der anviser infrastrukturen for samarbejde mellem de mange samarbejdspartnere. Vækst Via Viden er blevet et fælles sprog, en fælles referenceramme, et brand som kendes og anvendes på tværs af beskæftigelses-, erhvervs- og uddannelsesområdet, og på alle niveauer: politisk, strategisk og operationelt.

KKR Nordjylland – og de mange øvrige samarbejdspartnere - bakker derfor op om, at Vækst Via Viden fortsætter som en samarbejdsform, der løbende tilpasses behov og udfordringer i Nordjylland.

Den brede partnerkreds i Vækst Via Viden

En bred kreds af relevante partnere og interessenter arbejder både formelt og uformelt med Vækst Via Viden-dagsordenen om at understøtte match mellem højtuddannede og private virksomheder i Nordjylland. Hver Vækst Via Viden partner bidrager på hver sin måde til at formidle budskabet i de kredse og med de samarbejdspartnere de har – i og uden for Nordjylland.

Vækst Via Videns styrke er det fælles fokus, og ikke mindst den fælles referenceramme, som samarbejdet giver den enkelte samarbejdspartner. Styrken er mangfoldigheden og de mange parter forskellige perspektiver og kerneaktiviteter i samarbejdet.

¹ Hvis intet andet er nævnt, dækker højtuddannet over både studerende og færdiguddannede. Højtuddannede er personer, der er i gang med eller er færdig med en kort, mellem eller lang videregående uddannelse. Se også afsnit om målgruppe på side 6.

² Antal match i april 2023 fra både Vækst Via Viden 1.0 og Vækst Via Viden 2.0

Parterne er pt følgende, men kan løbende udvides med nye interesserede:



Vækst Via Videns fortsatte aktualitet

Afsættet for Vækst Via Viden i 2016 var en bevidsthed og viden om, at der siden 2009 er opstået et betydeligt produktivitetsefterslæb i Nordjylland sammenholdt med resten af Danmark. Samtidig var der – og er der fortsat – en viden om, at dette produktivitetsefterslæb kan løftes gennem tilførsel af højtuddannet arbejdskraft, der vil kunne bidrage til vækst og udvikling og på sigt også arbejdspladser i Nordjylland.

Derfor har Vækst Via Viden siden 2016 bidraget til at matche højtuddannede med nordjyske virksomheder, med henblik på at få løst en lang række forskellige udviklingsopgaver, eksempelvis indenfor SoMe, markedsføring og digitalisering. Erfaringerne har vist, at selv i krisetider - eksempelvis under corona-lockdown - har der været efterspørgsel efter højtuddannet arbejdskraft. Det samme gælder nu, hvor inflation og usikkerhed på forsyning, markeder mv. gælder.

De seneste tal vedrørende produktivitet viser dog, at Nordjylland fortsat ligger bagud. Selvom den nordjyske produktivitet er vokset med 1,25 % i gennemsnit de seneste 10 år, er den fortsat lavere end i resten af landet, hvor væksten i gennemsnit er vokset med ca. 2% de sidste 10 år. Dette faktum gør, at en Vækst Via Viden indsats fortsat er aktuell i Nordjylland.

Aktualiteten skyldes desuden også at Nordjylland har en række stærke uddannelsesinstitutioner, der uddanner dygtige højtuddannede med en kort, mellem eller lang videregående uddannelse. Mange færdiguddannede finder selv beskæftigelse, men for visse uddannelsesretninger er der udfordringer. På den ene side har de studerende og færdiguddannede vanskeligt ved at beskrive egne kompetencer i forhold til konkrete jobmuligheder og opgaver, og omvendt har virksomheder vanskeligt ved at gennemskue og forstå de kompetencer, der gemmer sig bag uddannelses titlerne. Dette belyses bl.a. i seneste FremKom4 analyse, der viser, at matchudfordringer kan opstå, hvis de studerende og uddannelserne ikke er i stand til at "sælge sig selv" til arbejdspladserne. Vækst Via Viden har vist sit værd i forhold til at understøtte at kompetencer bliver oversat mellem virksomhed og højtuddannede, og har bl.a. bidraget til at højtuddannede med "utraditionelle" uddannelser er blevet ansat i brancher og virksomheder, hvor der typisk ikke ansættes denne type arbejdskraft.

Endelig har de sidste mange års arbejde med at matche højtuddannede med nordjyske virksomheder vist, at de mange samarbejdspartnere alle har en tilpas grad af egeninteresse i forhold til Vækst Via Videns dagsordenen, hvilket bidrager til interessen og ønsket om det fælles samarbejde. Denne egeninteresse har også bevirket, at Vækst Via Videns partnerkreds løbende er blevet udvidet med nye partnere, der finder værdi i samarbejdet. Vækst Via Viden ses som en naturlig platform for de mange samarbejdspartnere til at

løse egne kerneopgaver ift. studerende, færdiguddannede, rekruttering, erhvervsfremme, vækst og udvikling.

Fortsat produktivitetsefterslæb, matchudfordringer og stærke egeninteresser er med andre ord afsættet for, at Vækst Via Viden fortsat er aktuel i Nordjylland. Dertil kommer et stort politisk engagement i og ejerskab til Vækst Via Viden – et engagement som gennem årene har bidraget til at skabe retning og commitment til samarbejdet.

FremKom4 Analysen

FremKom4 analysen viser, at Nordjylland nu og i fremtiden er udfordret på tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft med de rette kompetencer. Derfor har KKR Nordjylland beskæftigelsespolitisk besluttet, at fokuspunktet skal være at sikre tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft til offentlige og private arbejdspladser i Nordjylland. Løsningerne kan være mange, men samarbejdet i Vækst Via Viden vurderes at være ét af svarene, der både kan imødekomme og adressere de udfordringer, der peges på i FremKom4.

FremKom4-analysen peger på tværs af brancher på en udfordret kompetencedagsorden i tre spor:

1. *En balanceudfordring*, der består i, at der vil være en ubalance – et mismatch – mellem hvor mange, der uddannes med en bestemt uddannelse, og hvor mange der efterspørges frem mod 2026.
2. *En matchudfordring*, der bl.a. kommer til udtryk ved at nogle private og offentlige arbejdspladser ikke er i stand til at gøre sig tilstrækkelig attraktive over for de medarbejdere, de har behov for eller gerne vil fastholde. Desuden viser matchudfordringen, at højtuddannede kan have vanskeligt ved at oversætte egne kompetencer, samtidig med at virksomheder har vanskeligt ved at gennemskue, hvilke kompetencer, der gemmer sig bag uddannelserne.
3. *En omstillingsudfordring*, som følger af behovet for grøn omstilling samt automatisering og digitalisering.

Vækst Via Viden kan med sit fokus, sit samarbejde mellem parterne og via den tætte dialog med såvel virksomheder som højtuddannede være med til at imødekomme og bidrage til løsningen af de tre udfordringer.

Balanceudfordring: Vækst Via Viden har vist, at der via en-til-en dialoger med virksomheder sker en øget efterspørgsel efter typer af kompetencer, som den enkelte virksomhed ikke tidligere har haft tradition for at ansætte. Med andre ord kan Vækst Via Viden bidrage til at mindske ubalancen mellem de mange højtuddannede og efterspørgslen herefter, og dermed være med til at udvide arbejdsmarkedet – til gavn for virksomhederne, der trods et uerkendt behov, får løst deres opgaver.

Matchudfordring: Vækst Via Viden og de mange partnere omkring samarbejdet kan bidrage med viden til den enkelte arbejdsplads, om hvilke værdier, ønsker og behov arbejdspladsen kan forsøge at indfri for at tiltrække den rette højtuddannede arbejdskraft. Desuden vil partnerne kunne agere ”kompetenceoversættere” mellem højtuddannede og virksomheder.

Omstillingsudfordring: Vækst Via Viden kan i virksomhedsdialogen bidrage med et skærpet fokus på virksomhedernes kompetencebehov inden for grøn omstilling, automatisering og digitalisering, og vil ligeledes kunne understøtte, at studerende eller færdiguddannede med netop grønne eller digitale kompetencer matches med relevante og interesserede virksomheder. Det er vurderingen at en række

uddannelser giver kompetencer, der kan anvendes indenfor for den grønne og digitale omstilling, og Vækst Via Viden skal bidrage til at synliggøre, hvilke uddannelsesretninger, der kan være relevante.

Vækst Via Viden fra 2024

Vækst Via Viden har siden 2016 transformeret sig fra et klassisk projekt med ekstern finansiering og klart defineret program, til i dag i højere grad at være et samarbejdsprojekt, hvor de enkelte partnere bidrager med egne ressourcer og ud fra egne interesser. Fra 2024 er det ambitionen, at Vækst Via Viden går skridtet videre.

Fra 2024 vil Vækst Via Viden være en samarbejdsform, som angiver og beskriver det nordjyske samarbejde, når det handler om at matche højtuddannede med nordjyske private virksomheder.

Når dette er ambitionen, skal det ses i lyset af, at Vækst Via Viden har opbygget den nødvendige "infrastruktur" for samarbejdet mellem de mange parter fra beskæftigelses-, erhvervs- og uddannelsesområdet.

Vækst Via Viden vil fra 2024 fortsat stå på denne hidtidige infrastruktur og samarbejdsform, samtidig med at Vækst Via Viden i højere grad end hidtil løbende vil justeres på en måde, så nye kompetenceudfordringer i Nordjylland kan imødegås, eller lokale, landsdækkende eller globale kriser kan afbødes.

Visionen for Vækst Via Viden er:

At nordjyske virksomheder – uanset branche og geografiske placering – sikres gode betingelser for vækst og udvikling gennem match med studerende eller færdiguddannede.

For at opnå dette skal Vækst Via Viden fortsat udvikle sin styrke og position, som samarbejdspartnernes foretrukne go-to, når der skal sikres match mellem virksomheder og højtuddannede. Dette skal ske ved at Vækst Via Viden tænkes naturligt ind i relevante politiske og strategiske initiativer og satsninger, og at Vækst Via Viden selv proaktivt bidrager til beslutninger om nye politiske og strategiske prioriteringer.

Da Vækst Via Viden således lægger projekttankegangen ned, og fremadrettet defineres som en samarbejdsform mellem de mange samarbejdspartnere, vil måltal, og nye mulige fokuspunkter for Vækst Via Viden, fra 2024 blive fastsat og fulgt op på årligt.

Målgrupper i Vækst Via Viden

De primære målgrupper i Vækst Via Viden-samarbejdet er fortsat dels virksomheder, dels højtuddannede. Sekundært er de mange medarbejdere, chefer, ledere og direktører med ansvar for Vækst Via Viden samarbejdet en væsentlig målgruppe.

Virksomheder

For at understøtte det primære formål om, at sikre nordjyske virksomheder adgang til højtuddannet arbejdskraft, har Vækst Via Viden-samarbejdet fokus på private virksomheder i hele Nordjylland – både de

virksomheder, der har et erkendt behov for højtuddannet arbejdskraft, men særdeles også de virksomheder, som pt. ikke ser perspektiver i ansættelse af højtuddannede, men som gennem dialog bliver bevidste om, at deres udviklingsmuligheder og vækstpotentiale kan forløses via tilførsel af højtuddannet arbejdskraft.

De nordjyske SMV'er vil naturligt udgøre hovedparten af målgruppen, idet størstedelen af de nordjyske virksomheder findes i denne gruppe. De store nordjyske virksomheder kan dog også opleve udfordringer, hvor den højtuddannede arbejdskraft indfrier et behov og bidrager til virksomhedens vækst. Målgruppen betegnes således bredt som 'nordjyske virksomheder' og vil kunne findes inden for alle brancher.

Højtuddannede – studerende og færdiguddannet

Højtuddannede – både studerende og færdiguddannede - er ligeledes målgruppe i Vækst Via Viden-samarbejdet. De er "midlet" til, at virksomheder kan udvikle sig eller er medvirkende til vækst, men de kan ligeledes selv få mere fokus på egne kompetencer gennem samarbejde med virksomheder.

Højtuddannede i Vækst Via Viden defineres som personer i gang eller færdig med en kort, mellem eller lang videregående uddannelse – i daglig tale MVU, KVVU og LVU. Det betyder i praksis alle med en erhvervsakademi-, professionsbachelor-, bachelor- og kandidatuddannelse. For færdiguddannede er der både tale om nyuddannede dimittender og færdiguddannede med erfaring. Nogle af samarbejdspartnerne har fokus på og arbejder bredt med alle typer af højtuddannede, andre har fokus på et udsnit.

Når målgruppen fortsat er så bredt defineret, skyldes det, at det primære fokus fortsat handler om at imødekomme og adressere virksomhedernes behov. Eksempelvis kan virksomheders udviklingsprojekter og potentialer i flere tilfælde med fordel løses af en medarbejder med en kombineret praktisk og teoretisk baggrund, som flere med korte og mellemlange uddannelser besidder, mens der i andre tilfælde er behov for specialiseret arbejdskraft i form af højtuddannede med en lang akademisk baggrund. Det er virksomhedernes behov, der er definerende for hvilke højtuddannede, der vil være relevante, og i dialogen med virksomheder udvælges og drøftes helt naturligt ikke højtuddannede under et, men udelukkende dem, der vurderes at kunne indfri behovet – eksempelvis studerende eller færdiguddannede KVVU'ere eller MVU'ere.

I praksis betyder det, at der er fokus på studerende og færdiguddannede fra primært UCN og AAU. Højtuddannede med en videregående uddannelse fra andre nordjyske uddannelsesinstitutioner, eksempelvis fra MARTEC og Erhvervsakademi Dania, eller fra uddannelsesinstitutioner placeret i andre regioner, er naturligvis også en del af målgruppen.

I forhold til UCN er der fokus på studerende/færdiguddannede fra UCN Teknologi og Business, idet uddannelser herfra retter sig i særlig grad mod det private arbejdsmarked. I forhold til studerende og færdiguddannede fra AAU vil der blive fokuseret bredt på alle studieretninger, da alle fagligheder kan være relevante i forhold til det nordjyske arbejdsmarked.

Der vil løbende være fokus på, om studerende eller færdiguddannede kan klædes på med særlig viden om det nordjyske SMV-arbejdsmarked, eller særlige kompetencer, herunder eksempelvis grønne eller digitale kompetencer.

Medarbejdere og ledelse i uddannelses-, erhvervsfremme- og beskæftigelsessystemet

De mange praktikere – erhvervs konsulenter, virksomhedskonsulenter, rekrutteringskonsulenter mv. - der dagligt arbejder med virksomhedskontakt, samt de mange rådgivere, a-kassemedarbejdere, karriererådgivere mv. der arbejder med højtuddannede, er en væsentlig og relevant målgruppe. De

arbejder hands-on med at bistå matchet, samt understøtter at de primære målgrupper modnes og finder interesse for et match.

Dertil kommer ledelse og chefer hos de mange Vækst Via Viden-samarbejdspartnere, der allokerer ressourcer og medarbejdere til samarbejdet, og som strategisk sætter fokus på Vækst Via Viden i egen organisation.

Måltal i 2024

Ambitiøse og synlige måltal, samt løbende status har hidtil understøttet den politiske bevågenhed omkring Vækst Via Viden. Desuden har det vist sig værdifuldt, at de mange samarbejdspartnere har kunnet følge udviklingen i Vækst Via Viden gennem et fælles fastsat måltal. Endelig har engagementet hos den enkelte samarbejdspartner været understøttet af, at realiseringen af det samlede måltal har beroet på de enkelte partners egne måltal.

I 2024 lægges der fortsat op til at være realistiske men også ambitiøse måltal, og det samlede måltal er derfor 715³ match mellem højtuddannede og nordjyske virksomheder, med en fordeling af match på 60 % uden for Aalborg Kommune og 40 % i Aalborg Kommune.

Det samlede matchtal er delt ud på de enkelte samarbejdspartnere med følgende fordeling:

Vækst Via Viden samarbejdspartnere	Samlet måltal 2024
Kommuner (jobcentre* og erhvervskontorer**)	500
Frederikshavn/Læsø (11%***)	55
Hjørring (11%)	55
Brønderslev (6%)	30
Thisted (9%)	45
Morsø (4%)	20
Jammerbugt (9%)	45
Aalborg (31%)	155
Rebild (5%)	25
Mariagerfjord (8%)	40
Vesthimmerland (7%)	35
Øvrige VVV-samarbejdspartnere	215
UCN	70
AAU	70
MA	25
AKA	Kommer 2. kvartal 2024
International House	10
HK	30
AMK	10
I alt	715

* Jobcenter Aalborgs matchningsaktiviteter uden for Aalborg Kommune tildeles, efter aftale, den pågældende kommunes jobcenter

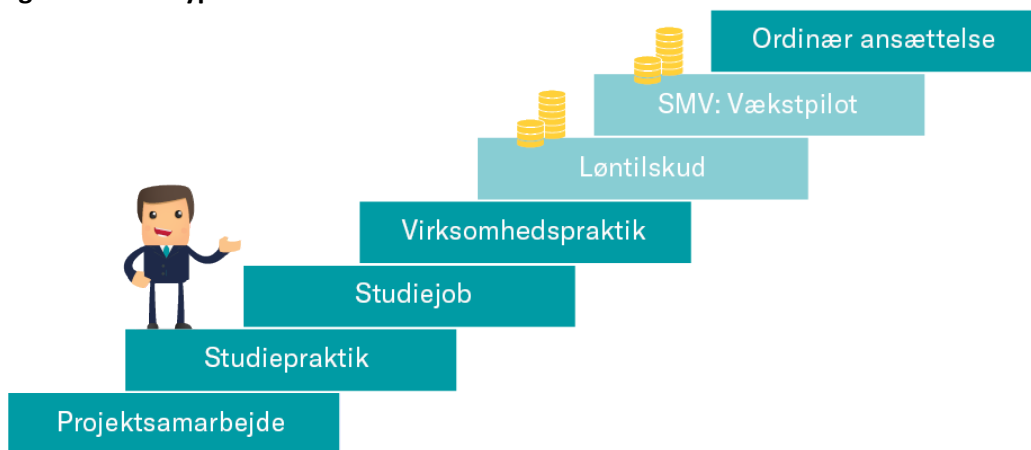
** Erhvervshus Nordjyllands matchningsaktiviteter tildeles, efter aftale, den pågældende kommunes erhvervskontor

³ Tallet opjusteres i løbet af 2024, når AKA melder måltal ind.

Hvad tæller som match?

Som hidtil vil alle matchtyper på matchtrappen tælle som et match. Det vil betyde, som illustrationen i figur 1 viser, at følgende match tæller med: *studieprojektsamarbejde, studiepraktik, studiejob, virksomhedspraktik, løntilskud, ordinært job – deltid og heltid og ordinært job med erhvervsfremmemidler (eksempelvis SMV:vækstpilot).*

Figur 1: Matchtyper



Match opstår, når en konkret virksomhed i dialog med en af de mange Vækst Via Viden-partnere beslutter, at gå videre med rekruttering af en højtuddannet til en konkret opgave. Hidtil har match baseret sig på en-til-en-dialoger og efterfølgende rekrutteringer, der har resulteret i et match. Denne type metode til match vil også tælle med i 2024.

Fra 2024 vil match, der etableres som følge af flere-til-flere dialoger ligeledes tælle med som match i ovenstående matchfordeling. Flere-til-flere vil kunne være jobmesser, mini-jobmesser, match-arrangementer mv., hvor mange højtuddannede og virksomheder mødes, og hvor der efterfølgende sker match. Disse typer af aktiviteter har hidtil været understøttende aktiviteter, men har ikke selvstændigt talt med i det samlede måltal – til trods for, at flere-til-flere-match er kerneaktiviteten for flere i partnerkredsen.

Det udvidede matchbegreb, hvor både en-til-en og flere-til-flere gælder og tæller med, betyder, at flere partnere ønsker at bidrage til det samlede måltal.

Hovedaktiviteten i VVV-samarbejdet består således i at igangsætte, gennemføre og sikre tilknytning (match) mellem private nordjyske virksomheder og en eller flere højtuddannede – såvel studerende som færdiguddannede. Således defineres et gyldigt match ud fra følgende:

VVV-partner er i kontakt med virksomheden (matchstarter), og matchindhold (arbejdsopgaverne) er enten nye eller udvikling af eksisterende opgaver i en privat nordjysk virksomhed. Der hvor processen (både en-til-en og flere-til-flere) ender med et match mellem virksomhed og højtuddannet er der tale om et match.

Der er således ikke krav om at virksomhed skal være ny - så længe arbejdsopgaverne er nye og/eller udvikling af eksisterende områder.⁴

Status på måltal

Status på måltal vil fra 2024 blive opgjort for følgende to perioder: første halvår til og med juni, og andet halvår til og med december. Status vil blive forelagt Vækst Via Viden-styregruppen i september og februar året efter, ligesom KKR orienteres om status. Med mindre andet besluttet, fastsættes måltal i de kommende år med afsæt i måltal for 2024.

Vækst Via Viden – Virkemidler og metoder

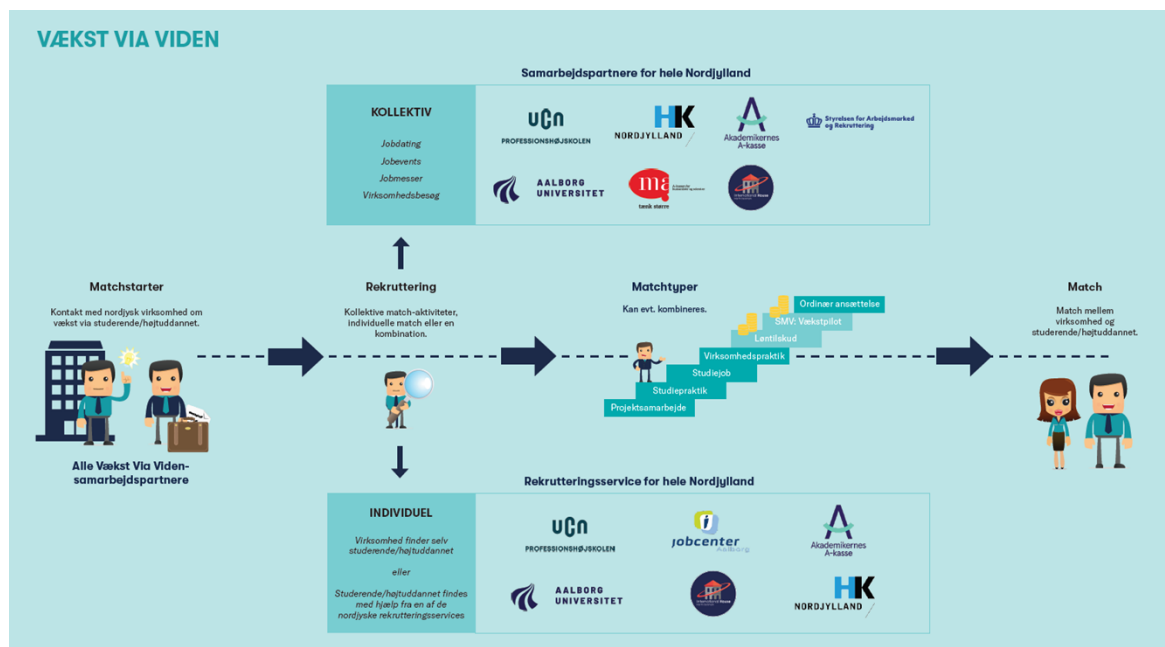
Metoder og virkemidler til match i Vækst Via Viden er kendte, og de fleste er velafprøvet i samarbejdet. Det handler først og fremmest om dialog med virksomheder, hvor udviklings- eller vækstbehov drøftes og kompetencebehov identificeres. Der hvor der ønskes kompetencer til vækst og udvikling hos virksomhederne, gives der bistand til rekrutteringsprocesserne.

Som hidtil kan bistanden ske gennem den kendte en-til-en proces, hvor der kan trækkes på centrale rekrutteringsservices, hvis man lokalt har behov for hjælp til at finde relevante studerende eller færdiguddannede.

Som noget nyt vil bistanden også kunne ske gennem deltagelse i flere-til-flere arrangementer, hvor flere virksomheder og højtuddannede mødes med henblik på match.

Samarbejdet er illustreret i figur 2 nedenfor.

Figur 2: Samarbejdsmodel



⁴ For uddybning heraf, se/rekvirér dokumentet "Procedure – registrering af match i Vækst via viden 3.0"

Rekrutteringsservice

I de tilfælde, hvor virksomhedernes rekrutteringsbehov ikke kan indfries lokalt via eksempelvis det lokale jobcenter, vil det være muligt at trække på følgende Vækst Via Viden samarbejdspartnere, der vil kunne levere en-til-en rekrutteringsservice:

UCN: Studerende til projektsamarbejde, studiepraktik og studiejob fra uddannelser inden for Business og Teknologi. Kort og mellemlang videregående uddannelse.

Aalborg Universitet: Studerende til projektsamarbejde, studiepraktik og studiejob fra hele Aalborg Universitet. Lang videregående uddannelse.

Jobcenter Aalborg: Ledige bosat i Aalborg uafhængig af a-kasse. Kort, mellem og lang videregående uddannelse.

International House: Internationale kandidater, herunder også medfølgende ægtefæller, der er jobsøgende.

HK: Jobbørs: Færdiguddannede HK-medarbejdere, fortrinsvist med en kort eller mellemlang videregående uddannelse.

Akademikernes a-kasse: Akademiske medlemmer med lang videregående uddannelse.

Rekrutteringsservicen består overordnet i at afklare, hvorvidt der er egnede studerende, færdiguddannede eller internationale jobsøgende, der kan varetage de konkrete opgaver hos virksomheden. De 4 rekrutteringsservice samarbejder, når der ikke kan findes egnede kandidater.

Rekruttering og match gennem flere-til-flere-arrangementer

Følgende Vækst Via Viden-samarbejdspartnere vil kunne bidrage med flere-til-flere-arrangementer, der kan føre til match. Arrangementerne etableres enten alene af de nedenfor angivne partnere eller i samarbejde med andre Vækst Via Viden samarbejdspartnere, eksempelvis lokale erhvervskontorer.

UCN: MatchMaking 2 gange årligt, Case Competitions 1-2 gange årligt, Job- og Studiejobmesse med fokus på muligheder uden for Aalborg kommune 1-2 gange årligt. Samt ad hoc i samarbejde med øvrige Vækst Via Viden partnere.

Aalborg Universitet: AAU vil løbende udbyde matcharrangementer på både institutions- og studieniveau og indgå i ad hoc-samarbejde med øvrige Vækst Via Viden-partnere

HK: Jobfremmende arrangementer mellem både studerende, dimittender og lokale virksomheder, som HK jobbørs samarbejder med.

Akademikernes a-kasse: AKA afholder 2 årlige Talent Attraction arrangementer, samt ad hoc med andre Vækst Via Viden samarbejdspartnere

Magistrenes A-kasse: MA vil afholde kollektive arrangementer både fysik og online – alt efter virksomhedernes ønske og behov.

International House: International House holder løbende matchmaking-arrangementer.

RAR/AMK: Årlig BootCamp for match mellem højtuddannede og virksomheder.

Bagvedliggende indsatser og viden understøtter Vækst Via Viden samarbejdet

Hjemmeside og cases

For at understøtte de mange Vækst Via Viden-samarbejdspartnere arbejdes der løbende på at dele viden om konkrete cases, metoder, nye tilskudsmuligheder mv. via hjemmesiden <https://vaekstviaviden.dk/>. Her finder man ca. 100 cases, der hver viser forskellige match mellem virksomheder og studerende eller færdiguddannede. De tjener som inspiration, og kan bidrage med ideer til utraditionelle match. Disse cases vil blive suppleret løbende med nye cases, der viser match, men også cases der viser, hvordan flere samarbejdspartnere skaber resultater og match gennem konkrete samarbejder.

Temaarrangement og møder

Vækst Via Viden-samarbejdet vil som hidtil blive understøttet af workshops, tema-arrangementer og møder for de medarbejdere fra beskæftigelses-, erhvervs- og uddannelsesområdet, der arbejder med Vækst Via Viden lokalt eller i egen organisation. Desuden vil der efter behov blive afholdt møder med nytilkomne medarbejdere og chefer med henblik på at klæde dem på med viden om Vækst Via Viden. Endelig vil der løbende blive arbejdet på at være i dialog med lokale erhvervsråd, branchenetværk mv., med henblik på at drøfte et eventuelt konkret samarbejde eller videndeling om Vækst Via Viden. Erhverv Norddanmark vil som Vækst Via Viden partner eksempelvis arbejde med formidling til medlemsvirksomheder.

Vækst Via Viden-årshjul

Rækken af forskellige matcharrangementer, events, BootCamp mv., der retter sig mod virksomheder og/eller højtuddannede vil løbende blive fremstillet i et fælles Vækst Via Viden årshjul, der 4 gange årligt vil blive ajourført. Årshjulet kan findes på [Vækst Via Viden 2.0 - Værktøjer - Google Drev](#).

Politisk og ledelsesmæssigt fokus og organisering af samarbejdet

Selvom Vækst Via Viden fra 2024 "kun" er en samarbejdsform, der understøtter match mellem højtuddannede og private virksomheder i Nordjylland, og dermed ikke længere vil blive drevet som et projekt i klassisk forstand, har erfaringer fra det hidtidige samarbejde vist, at der er behov for et politisk engagement og fokus, samt ledelsesmæssig opbakning til samarbejdet for at sikre kontinuerlig fremdrift.

Derfor fastholdes projektorganiseringen omkring Vækst Via Viden for løbende at følge indsatsen, justere efter behov og for at dele erfaringer og udvikle samarbejdet. Figur 3 viser illustrativt organiseringen, hvilket uddybes i teksten nedenfor.

Figur 3: Vækst Via Viden organiseringen



Politisk ejerskab

Oprindeligt stod BRN bag Vækst Via Viden i 2016 og har siden da støttet Vækst Via Viden såvel politisk som økonomisk – i Vækst Via Viden 2.0 med en rammebevilling til bl.a. markedsføring, netværksaktiviteter mv. Fra 2020 har KKR Nordjylland ligeledes taget politisk ejerskab for Vækst Via Viden, og fra 2024 vil KKR Nordjylland fortsat stå bag den primære politiske opbakning til samarbejdet, og vil derfor løbende blive præsenteret for status fra samarbejdet. BRN har fortsat fokus på Vækst Via Viden, men ikke som sit primære politiske fokus.

Beskæftigelsesdirektørerne med særligt kommunalt ansvar

Endelig vil beskæftigelsesdirektørkredsen på vegne af den kommunale indsats i Vækst Via Viden drøfte særlige kommunespecifikke emner, samt sikre at KKR Nordjylland orienteres om status og samarbejde, samt bidrage til planlægning af det årlige statusmøde mellem samarbejdspartnerne.

Styregruppe og følgegruppe

For løbende at følge Vækst Via Viden-samarbejdet vil en styregruppe sammensat af repræsentanter med ledelsesansvar fra partnerkredsen mødes med henblik på at følge status på måltal og tage strategiske beslutninger til indsatser rettet mod særlige fokusområder. Desuden vil styregruppen styrke strategiske drøftelser og beslutninger omkring intern og ekstern kommunikation og markedsføring af Vækst Via Viden, og de enkelte medlemmer vil bidrage med de særlige indsigter, de hver især har.

Endvidere vil en følgegruppe med praktikere fra de mange samarbejdspartnere løbende drøfte konkrete problemstillinger ind i samarbejdet, og herunder også planlægge arrangementer for praktikere.

Følgegruppen medlemmer forventes, at have stor indsigt i eller tæt kontakt med de primære målgrupper i Vækst Via Viden,

Endelig kan der nedsættes arbejdsgrupper, der får et særligt ansvar for en afgrænset opgave eller i en afgrænset periode; eksempelvis en kommunikationsgruppe, der kan omsætte eventuelle strategiske beslutninger om kommunikation og markedsføring truffet i styregruppen.

Formandskab og sekretariat

Formandskabet for Vækst Via Viden sammensættes med direktørrepræsentant fra beskæftigelsesdirektørens forretningsudvalg samt direktør fra Erhvervshus Nordjylland, der sidder med i styregruppen. Til at understøtte styregruppen, følgegruppen og til at påtage sig koordinerende opgaver på vegne af partnerkredsen, sammensættes et mindre sekretariat med repræsentant fra Aalborg kommune og repræsentant fra Erhvervshus Nordjylland. Formandskabet og sekretariatet har et særligt ansvar for at have fokus på eventuelle snitflader til andre relevante strategiske indsatsområder, parter og organisationer, for på den måde at skabe sammenhæng og eventuelt samarbejde til andre relevante og væsentlige strategiske satsninger, indsatser og partnere.

Økonomi og ressourcer

De mange forskellige indsatser i Vækst Via Viden samarbejdet; herunder besøg hos virksomheder, matcharrangementer, rekrutteringsprocesser, deltagelse i møder om Vækst Via Viden, mv finansieres af de mange samarbejdspartnere. Det vil sige, at partnere bidrager til samarbejdet med egne ressourcer, tid og penge.

Der vil dog blive afsøgt mulighed for økonomisk støtte til fællesaktiviteter for partnerkredsen samt eksempelvis fælles markedsføring. Dertil kommer, at der løbende vil være fokus på, om nye indsatser i Vækst Via Viden kan finansieres med eksterne midler, eksempelvis fra Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse.

Evaluering og fastsættelse af årligt måltal

Med henblik på at formidle matchstatus lægges der op til, at beskæftigelsesdirektører, samt erhvervs- og jobcenterchefer samt relevante chefer fra den øvrige partnerkreds deltager på et udvidet styregruppemøde primo februar - første gang i februar 2025. På det udvidede styregruppemøde vil eventuelle justeringer i måltal eller fokus kunne besluttes, ligesom mødet skal bidrage til erfaringsudveksling mellem de mange samarbejdspartnere. Justeringer vil skulle begrundes i aktuelle behov på arbejdsmarkedet, konjunkturer eller andre udefrakommende forhold. På mødet vil eksempler på vellykkede og gode samarbejder mellem flere VVV-samarbejdspartnere kunne trækkes frem til inspiration, og kredsen kan desuden bidrage med input til styregruppens fortsatte arbejde.

3.2

Vækst Via Viden

Hørings svar fra samarbejdspartnere til Vækst Via Viden – Sammen om vækst i Nordjylland

Samarbejdspartner	Bemærkning/hørings svar	Arbejdsgruppens bemærkninger
A-kasser og faglige organisationer		
<p>Akademikerne, AC, Henrik Thøger Hagelskjær</p>	<p>Akademikerne vil gerne støtte op om videreførelsen af Vækst Via Viden og deltage i den fremtidige styregruppe. Vores rolle vil primært være at koordinere med de akademiske a-kasser og foreninger samt deltage og bidrage til særlige arrangementer fx jobcamp, match understøttelse mv.</p> <p>Lige nu er vores fremstrakte indsats i Akademikerne Kampagnen fokuseret på et målrettet forløb i Midtjylland med Århus Kommune som lead og projektet Kompetencer til et Grønt Danmark. Det betyder at vi ikke kan gå ind i Vækst Via Viden med måltal og konkrete leverancer lige nu.</p> <p>Supplerende d. 24. maj: Tak for det rigtig gode skriv. Samarbejdet i Vækst Via Viden bør være en model til efterfølgelse i resten af landet. Akademikerne har ikke nogle tekstnære bemærkninger til materialet.</p> <p>Akademikerne bidrager gerne i styregruppen og vi vil også have mulighed for at bidrage i det praktiske på lidt mere ad hoc basis. De næste tre år skal vi undervise en række ledige højtuddannede i hvordan de kan bidrage til den grønne omstilling i SMV'erne i projektet Kompetencer til et Grøn Danmark og der kan også være andre projekter eller indsatser som med fordel kan tænkes ind i samarbejdet i Vækst Via Viden.</p> <p>Det glade budskab herfra er at vi støtter op og bidrager i det omfang det er muligt.</p>	<p>Kvitter</p>
<p>MA, Vibeke Syshøj</p>	<p>Jeg skal hermed bekræfte, at MA bakker op om indholdet i beskrivelsen. I forhold til teksten s. 10, så foreslår vi følgende tekst for MA's vedkommende: <i>MA vil kontakte udvalgte SMV'er med stort vækstpotentiale og/eller rekrutteringsudfordringer med henblik på at etablere et samarbejde om match af særligt ledige dimittender fra MA til stillinger i de pågældende virksomheder. I vores dialog med virksomhederne vil vi have fokus på</i></p>	<p>Kvitter</p> <p>Tilret tekst på side 10</p> <p>Indsæt måltal i skemaet.</p>

	<p><i>deres udviklings- og vækstbehov samt identifikation af kompetencebehov. Virksomhedernes eventuelle rekrutteringsbehov vil blive dækket enten ved en-til-en match med ledige medlemmer eller gennem kollektive arrangementer, hvor virksomhederne får mulighed for at brande sig selv og fortælle om deres behov/ledige stillinger. Kollektive arrangementer kan afholdes både fysik og online – alt efter virksomhedernes ønske og behov. Såfremt der ikke kan ske et match med et ledigt MA medlem, vil forespørgslen blive sendt videre til en af de andre VVV partnere.</i></p> <p>Vores årlige måltal bliver som tidligere skrevet 25/år.</p>	
<p>AKA, Jakob Lützen, Business Relation Manager</p>	<p>Hermed sender jeg tilbagemeldingen fra Akademikernes A-kasse omkring det fortsatte Vækst Via Viden samarbejde.</p> <p>Akademikernes A-kasse bakker op om indholdet i beskrivelsen.</p> <p>Akademikernes A-kasse ønsker fortsat at være rekrutteringspartner for kommunerne i projektet efter samme model som i Vækst Via Viden 2.0.</p> <p>Idet vi er i færd med en digitalisering og optimering af vores rekrutteringsydelser frem mod 2024 ser vi os på nuværende tidspunkt ikke i stand til at byde ind med et kvalificeret bud på måltal for match.</p> <p>Det vil vi forvente at kunne i 2. halvår af 2024.</p> <p>På side 10 anføres ved Akademikernes A-kasse 2 årlige Talent Attraction arrangementer, samt ad hoc med andre Væsket Via Viden samarbejdspartnere</p> <p>Årlig måltal: Forventes at blive meldt ind 2. kvartal 2024</p>	<p>Kvitter.</p> <p>Husk opfølgning til AKA 2. kvartal 2024.</p> <p>Ret til på side 10 med input fra AKA.</p>
<p>HK Nordjylland, Jan Bagger Severinsen</p>	<p>Hermed høringsvar fra HK Nordjylland:</p> <p>1) På side 4 nævnes de forskellige udfordringer fra FremKom4 Analysen, herunder omstillingsudfordringer og balanceudfordringer. Uddanner vi i Nordjylland, dem der efterspørges ifm. den grønne omstilling og digitalisering? Kunne man i VVV beskrivelsen</p>	<p>Kvitter</p> <p>Ad 1) Mange uddannelser kan bidrage hertil og derfor kan det være svært at</p>

	<p>tydeliggøre, hvilke uddannelser der kunne være med til at løse denne udfordring for at konkretisere det overfor de virksomheder, der har brug for denne arbejdskraft?</p> <p>2) På side 5 nævnes målgrupperne i projektet, og her nævnes primært højtuddannede. For HK's vedkommende er det primært KVVU og MVU, der er målgruppen. Når vi taler med virksomheder omkring denne målgruppe, er vi meget påpasselige med ikke at kalde dem for højtuddannede, da det kan skræmme nogle væk (lønniveau, for abstrakt/teoretisk m.m.). Kunne man forestille sig, om det samme muligvis gør sig gældende gennem VVV?</p> <p>3) Har man et overblik over, om der er flest med en KVVU, MVU eller LVU, der har fået job/anden relevant beskæftigelse gennem VVV? Hvem har været "nemmest" at afsætte? Hvor er der flest udfordringer?</p> <p>4) Angående matchtyper: Kunne man overveje "delemedarbejder"-ordning som en del af matchtyperne? Hvis man forestiller sig, at målgruppen er SMV'er og de færreste har råd til en fuldtidsansat, men måske har opgaver til en på deltid. Der findes så vidt vi ved ikke jobportaler, der tilbyder denne løsning, så måske var det oplagt at have det i VVV?</p> <p>5) På side 9 står de forskellige rekrutteringsservices, som man kan benytte sig af som virksomhed, såfremt man ønsker hjælpen. Her mangler vi i HK JobBørs selvfølgelig – nu står vi kun beskrevet under 'Rekruttering og match gennem arrangementer'.</p> <p>6) Et forslag herfra kunne være, at selve HK JobBørs kan indgå under punktet med rekrutteringsservice. På side 10 under rekruttering og match gennem arrangementer kunne selve HK Nordjylland indgå, da vi jo ofte har jobfremmende arrangementer på tværs i huset for nyuddannede (eksempelvis havde vi workshoppen med Charlotte Reeckmann, Job i staten i går, Nordjysk Bootcamp m.m). Vi ønsker, at vi på side 10 bliver nævnt som HK Nordjylland – og ikke udelukkende HK JobBørs – da HK Nordjylland som helhed kan bidrage til et bredere felt af flere-til-flere arrangementer. Her kan både KVVU-organisere, vejledere, karrierevejleder samt JobBørs' arrangementer eventuelt tænkes ind.</p> <p>Vi besidder i høj grad den samme målgruppe som UCN, hvorimod det kan tænkes, at de har nemmere ved at målrette sig til de studerende inden de dimitterer. Dog kan HK</p>	<p>afgrænse. Der kan evt. arbejdes med ved siden af beskrivelsen, at indkredse de kompetencer, der kan anvendes og hvilke uddannelser, der bidrager til disse.</p> <p>Ad 2) Højtuddannede er ikke det bedste ord, men det vil være svært at ændre retorikken efter så mange år. Højtuddannede dækker over KVVU, MVU og LVU – og i dialogen med virksomheder kan den enkelte aktør vælge at "sælge ind" som det passer bedst. Men det kan forsøges tydeliggjort, hvad der ligger i "højtuddannet"</p> <p>Ad 3) Nej, vi har ikke hidtil bedt om at der registreres uddannelsesbaggrund hos de, der er blevet matchet. Det er en afvejning af hvor administrativt tungt det skal blive med VVV.</p> <p>Ad 4) Delemedarbejder på deltid kan sagtens være relevant, og vurderes at være indeholdt i matchtypen deltid. Derfor</p>
--	--	--

	<p>Nordjylland tænkes ind i dette samarbejde når/hvis KVU/MVU'erne bliver ledige. Der vil vores vejledere kunne tænke VVV ind i deres dialog med de ledige – især når a-kassen overtager kontaktforløbet de første 3 måneder.</p> <p>7) På side 9 kan HK JobBørs evt. tilføjes under Rekrutteringsservices med følgende: Gratis rekrutteringsservice til virksomheder, som mangler en studiejobber eller dimittender til ordinær beskæftigelse efter endt uddannelse.</p> <p>8) På side 10 kan der i beskrivelsen af HK JobBørs/HK Nordjylland stå følgende: Jobfremmende flere-til-flere arrangementer mellem både studerende, dimittender og lokale virksomheder, som vi i HK JobBørs samarbejder med.</p> <p>Årligt måltal er oplyst at være: 30</p>	<p>suppleres teksten ikke med yderligere beskrivelse. Hvordan delemedarbejder skal omsættes i praksis kan drøftes mellem parterne, hvis virksomhederne efterspørger det.</p> <p>Ad 5) HK Jobbørs bliver tilføjet</p> <p>Ad 6) HKs ønske om at skelen mlm HK Jobbørs og HK Nordjylland kan fint imødekommes. Det er dog vurderingen at for øvrige partnere, så er HK en og samme størrelse.</p> <p>Ad 7) Tilføjes som foreslået</p> <p>Ad 8) Tilføjes som foreslået</p> <p>Indskriv måltal i skema</p>
Erhvervsorganisationer		
Erhverv Norddanmark, Kamilla Bittmann	Vi vil fortsat gerne bakke op og sprede det meget gode budskab. Jeg har svært ved at se hvordan vi kan gøre gavn i styregruppe/arbejdsgrupper.	Kvitter
DI, Dennis Jensen	Ok herfra	Kvitter
Jes Lerche Ratzner Teamleder,	DI takker for muligheden for fortsat at være repræsenteret i styregruppen i Vækst Via Viden.	

Erhvervsudvikling Erhvervsfremme, Nordjylland, Sjælland & Bornholm	Vores repræsentant i styregruppen vil også fremover være chefkonsulent Dennis Jensen, som har et stort kendskab til det regionale projekt og som ligeledes repræsenterer DI i den nationale styregruppe for SMV:Vækstpilot.	
Uddannelsesinstitutioner		
UCN, Henriette Rosa Eduardsen	<p>Vi er selvfølgelig fortsat med fra UCN. Vi har følgende kommentarer:</p> <p>Side 7, matchtyper: det er ikke klart, hvornår man afrapporterer et match. Indtil videre måtte vi kun afrapportere på "nye samarbejder".</p> <p>Dvs. enten 1) en virksomhed vi tidligere har arbejdet sammen med, som gerne vil have belyst nye udfordringer der bidrager til vækst.</p> <p>Eller 2) en ny samarbejdspartner.</p> <p>Det fremgår ikke tydeligt, om det er samme procedure.</p> <p>Side 10, rekruttering og match gennem arrangementer: jeg vil gerne at følgende fremgår: <i>MatchMaking 2 gange årligt, Case Competitions 1-2 gange årligt, Job- og Studiejobmesse (fokus på muligheder udenfor Aalborg kommune) 1-2 gange årligt. Samt ad hoc i samarbejde med øvrige Vækst Via Viden partnere.</i></p> <p>Årligt måltal: 70</p>	<p>Kvitter</p> <p>Sørg for at præcisere i VVV-beskrivelsen (s. 7)</p> <p>Ret side 10 med den foreslåede tekst.</p> <p>Skriv måltal ind.</p>
AAU, Rikke Jønsson	<p>Vækst Via Viden – Høringssvar fra Aalborg Universitet</p> <p>Aalborg Universitet er en stolt samarbejdspartner i Vækst Via Viden og ser det som en stor cadeau til samarbejdet i Nordjylland, at projektet nu overgår til drift via en blivende samarbejdsstruktur og -form.</p> <p>Vi har en fælles dagsorden i Nordjylland, hvor vi ønsker at skabe et attraktivt og produktivt arbejdsmarked i regionen, og AAU er bevidst om sin rolle heri som uddannelsesinstitution. Vi har som mål at uddanne dimittender, der arbejder effektivt med virkelige udfordringer. Og vi vil løse arbejdsmarkedets behov for kompetencer og opkvalificering gennem fremtidssikrede og fleksible uddannelser. Dette kan kun lykkes i samarbejde med omverdenen.</p> <p>Vi ser fortsat muligheder for gode match mellem studerende/dimittender og arbejdsmarkedet</p>	<p>Kvitter</p> <p>AAU ønsker fokus på samarbejde og ønsker supplerende mål, der bidrager til at synliggøre det tværgående samarbejde omkring match.</p> <p>Dette har været drøftet i arbejdsgruppen og også</p>

	<p>via VVV-netværket. Og AAU ser i særdeleshed et udviklingspotentiale i at få endnu flere AAU-studerende til at få erfaringer i studietiden via studiejobs og samarbejder med virksomheder.</p> <p>AAU ser dog også et uudnyttet udviklingspotentiale i samarbejdsstrukturen, som ikke bliver fremhævet i beskrivelsen af Vækst Via Viden fra 2024. Med så mange dygtige samarbejdspartnere vurderer vi, at måltallene med fordel kunne fremhæve de match, der er sket på tværs af rekrutteringsservices og samarbejdspartnere. Særligt i forhold til at sikre, at virksomheder også møder studerende i studietiden, og derved har mulighed for at afsøge hvilken værdi den akademiske arbejdskraft kan tilbyde igennem mindre projekter og samarbejder. Derfor er det AAU's holdning, at det måltallenes entydige fokus på den enkelte samarbejdspartners match med fordel kunne suppleres med tværgående match. Dette ville give en incitamentsstruktur, der i højere grad ville honorere og derved skabe yderligere samarbejde i netværket.</p> <p>I den kommende Vækst Via Viden-periode vil AAU have fokus på 15 udvalgte uddannelser på AAU, og via netværket er det vores målsætning at skabe 70 unikke match i den kommende periode. I samme periode vil AAU løbende udbyde matcharrangementer på både institutions- og studieniveau og indgå i ad hoc-samarbejde med øvrige Vækst Via Viden-partnere. I perioden vil AAU specifikt have fokus på at skabe match mellem studerende og virksomheder mhp. at skabe studiejobs.</p> <p>AAU ser frem til det videre samarbejde i Vækst Via Viden-netværket.</p> <p>Årligt måltal: 70</p>	<p>styregruppen. Begge steder vurderes det, at samarbejdet er vanskeligere at måle, men at det kan ske gennem italesættelse af det og understøttelse af at de gode historier kommer frem.</p> <p>Der vil blive lagt op til at Styregruppen drøfter, hvordan synlighed omkring samarbejde kan understøttes – også rent kommunikativt.</p> <p>Indskriv måltal</p>
Erhvervskontorer		
<p>Mariagerfjord Erhverv, Michael Christiansen</p>	<p>Vi er glade for samarbejdet på tværs af beskæftigelses-, erhvervs- og uddannelsesområdet ift. at lave match mellem virksomhederne og højtuddannede profiler.</p> <p>Der er ingen tvivl om, at det styrkede samarbejde og forståelse, der er skabt mellem de forskellige systemer gør at vi lykkes bedre med at matche virksomhedernes behov med relevante kompetencer end vi ellers ville have gjort. Tilskudsordninger som SMV:Vækstpilot, og tidligere nordjysk vækstpilot og Landdistriktsvækstpilot, har i høj grad også medvirket til at modne beslutningen hos mange virksomheder ift. at ansætte profiler, som de ikke i forvejen havde erfaring med. Det er derfor vigtigt også fremadrettet at sikre adgang til denne type</p>	<p>Kvitter</p> <p>Ift. studerende uden for Aalborg. Virksomheder kan opfordres til at deltage i UCN og AAU-matcharrangementer og Mariagerfjord kan</p>

	<p>midler for at understøtte den ønskede udvikling.</p> <p>Vi anerkender samtidig den positive udvikling, der har været på uddannelsesinstitutionerne ift. at gøre særligt deres dimittender og information om disses færdigheder bedre tilgængelige for virksomhederne.</p> <p>Et opmærksomhedspunkt ift. det fremadrettede arbejde bør dog være, at sikre en bedre distribution af studerende i praktik- og projektforsøg ud til virksomheder i alle kommuner i regionen. Vi oplever visse udfordringer med at studerende ikke ønsker at forlade Aalborg under praktik- og projektforsøg, og en større gruppe af virksomheder i Mariagerfjord-området og andre kommuner i Nordjylland får derfor enten ikke øje på muligheden for at tilknytte studerende på denne måde eller de har vanskeligt ved at få tilknyttet de ønskede studerende. De studerende glipper samtidig muligheden for at blive matchet med mange spændende virksomheder, som efterspørger deres kompetence og arbejdskraft. Vi håber, at Vækst Via Viden – Sammen om vækst i Nordjylland vil iværksætte tiltag, der kan tage fat om denne udfordring.</p> <p>Vi har samtidig drøftet et par andre forhold her, som vi gerne vil spille ind til nærmere overvejelse ift. videreførelsen af Vækst Via Viden.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vækst Via Viden indsatsen har historisk taget afsæt i et stort antal ledige højtuddannede, særligt i Aalborg Kommune og forsøgt at skabe et match med virksomhedernes behov for arbejdskraft i hele Nordjylland. Det er der som bekendt kommet rigtig mange positive og værdiskabende match ud af. <p>Vi står imidlertid i en situation, hvor virksomhedernes behov for kvalificeret arbejdskraft, særligt indenfor områder som IT, digitalisering og automatisering samt grøn omstilling overstiger omfanget af arbejdskraftudbud i Nordjylland. Med udgangspunkt i at tage begrebet Vækst Via Viden bogstaveligt, er der derfor behov for, at der tilføres yderligere kompetencer udefra (dvs. udenfor Nordjylland) indenfor disse områder. Vi efterspørger derfor indsatser i Vækst Via Viden, der kan tiltrække arbejdskraft fra andre dele af Danmark (fx Midtjylland eller Kbh.) ved at gøre opmærksom på de mange spændende job- og karrieremuligheder i Nordjylland, samt tilsvarende ift. international arbejdskraft.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Vi ser et potentiale for at udvikle sammenhængskraften mellem nordjysk erhvervsliv og de videregående uddannelsesinstitutioner i Nordjylland yderligere via partnerskabsaftaler. Vi forestiller os, at bilaterale partnerskabsaftaler mellem virksomheder og 	<p>opfordres til at være aktivt tilstede i BootCampen</p> <p>Ad 1) I regi af VVV kan styregruppen drøfte, hvordan VVV også kan arbejde med at tiltrække relevante højtuddannede til match fra øvrige regioner og internationalt.</p> <p>Ad 2) Styregruppen vil drøfte dette tema med henblik på at afklare, hvordan dette kan styrkes. Enten i regi af VVV eller bilateralt mellem parterne</p>
--	--	---

	<p>uddannelsesinstitutionerne kan være værdiskabende for begge parter. Det kan fx ske ved at virksomheden forpligter sig til at være gæsteundervisere/eksterne lektorer, som bidrager med praksiseksempler og cases fra SMV-landskabet i Nordjylland i undervisningen, mens uddannelsesinstitutionerne til gengæld forpligter sig på at finde studerende til praktikophold, projektforsøg og eventuelt studiejobs i den samme virksomhed. Der kan sikkert også tænkes andre samarbejdsformer, men det centrale er, at virksomheder og uddannelsesinstitutioner forpligter hinanden på et samarbejde og dermed i endnu stærkere udstrækning inviterer hinanden ind i et forpligtende og langsigtet samarbejde.</p> <p>Vi glæder os til det videre arbejde med at skabe match mellem virksomhederne og studerende/dimittender i Vækst Via Viden.</p>	
Morsø Erhvervsråd, Susanne Toftegaard Hansen	<p>Vi bakker op om indholdet i oplægget Vækst Via Viden - Sammen om vækst i Nordjylland.</p> <p>I forhold til de angivne måltal i 2024 på 20 match (se side 7), anses det for et ambitiøst måltal. Men forventningen er efter dialog med Morsø Kommune og Jobcenter Mors, at vi vil bestræbe os på at nå målet sammen.</p> <p>Vi planlægger en ny organisering af indsatsen lokalt, hvor der i langt højere grad vil blive koordineret, foretage samsøg og etableret en fast organisering af indsatsen.</p> <p>Vi imødeser metodefrihed i forhold til handling og målopfølgelse.</p> <p>Så modtag hermed vores opbakning, og vi ser frem til samarbejdet om at skabe vækst lokalt og i hele Nordjylland!</p>	Kvitter
Thy Erhvervsråd, Lisbeth Bang Nielsen	<p>Jeg har følgende kommentar:</p> <p>Ja ift: At I bakker op om indholdet i beskrivelsen.</p> <p>lab ift.: At I kommer med eventuelle bemærkninger til indholdet.</p>	Kvitter
Erhvervshus Nord, Niels Bay Christensen	<p>Hermed tilbagemelding på vegne af @Niels og Erhvervshus Nord.</p> <p>Vi er klar med en grundlæggende støtte til det skrevne herunder måltal.</p> <p>Vi har dog den bemærkning, at vi mener en ordning som Vækst via Viden hører til i uddannelses- og arbejdsmarkedssystemet ikke erhvervshusene.</p>	Kvitter
Erhverv	Jammerbugt Kommune har bakket op om Vækst Via Viden projektet (VVV) siden projektet	Kvitter

<p>Jammerbugt, Jens Bach Storgaard</p>	<p>formelt blev etableret i 2016. Vi bakker op omkring den aktualitet, der til stadighed er i, at Jammerbugtens og Nordjyllands virksomheder får tilført akademisk arbejdskraft således, at produktivitetsniveauet hæves. Jammerbugt Kommune bakker derfor op om VVV's fortsatte aktualitet i 2024. Vi ser god fornuft i, at VVV fra 2024 transformeres til og omtales som en samarbejdsform. Logistikken og infrastrukturen for samarbejdsformen er velafprøvet og veletableret mellem de mange partnere, der loyalt samarbejder om indsatsen.</p> <p>I Jammerbugten vil vi sikre, at VVV indgår i Vækst Jammerbugts handlingsplan for 2024, således at ressourcerne til at arbejde med indsatsen allokeres internt i organisationen og på tværs af de afdelinger, der arbejder med indsatsen. For Jammerbugt Kommunes vedkommende er det Vækst Jammerbugt og Jobcenter Jammerbugts Virksomhedsservice.</p> <p>Måltal i 2024 For at sikre opbakning til og bevågenhed om indsatsen, finder vi det relevant at fastsætte måltal. Vi bakker op om en årlig opfølgning på måltal og nye mulige fokuspunkter for indsatsen for at kunne følge udviklingen løbende.</p> <p>I oplægget til VVV 3,0 noterer vi os, at ambitionsniveauet er hævet. I Jammerbugt Kommune er måltallet for 2024 sat til 45 match. I den tidligere 3-årige periode var matchtallet til sammenligning 69. Selv om match lavet på kollektive arrangementer som fx jobmesser, karrieremesser mv. som noget nyt tæller med i 2024, er det ikke realistisk, at vi når måltallet alene ud fra dette. For at kunne forpligte os til dette ambitiøse måltal for 2024 er det derfor afgørende, at match lavet af Erhvervshus Nordjylland og Jobcenter Aalborg mellem højtuddannede og virksomheder i Jammerbugten også i 2024 tælles med som match i Jammerbugten.</p> <p>Vi gør opmærksom på, at den øgede urbanisering og dermed tiltrækningen til jobs i Aalborg samt infrastrukturen til (og fra) Jammerbugten vanskeliggør tiltrækningen af studerende til kommunen. Ligeså er det en barriere, at Jobcenter Jammerbugt har stadig færre registrerede ledige akademikere fra Jammerbugten. På vegne af Jammerbugt Kommune</p>	<p>Ift. måltal og ønsket om at match lavet af Aalborg eller Erhvervshus i Jammerbugt (eller andre kommuner) skal tælle med i Jammerbugts matchtal, så er det sådan dette allerede i vvv 2.0 gælder. Det betyder, at hvis JC Aalborg/Erhvervshus Njl igangsætter og matcher i virksomheder uden for Aalborg, så tilfalder matchet den pågældende kommune.</p> <p>Dette præciseres i dialog med parterne og vil blive beskrevet tydeligt i match-notat.</p> <p>Ift. at Jammerbugt ikke har mange akademiske ledige selv. Dette kalder på samarbejde på tværs, hvilket er formålet med VVV.</p>
Jobcentre/AMK		
<p>AMK, Anders Stryhn</p>	<p>Tak for muligheden for at kommentere på forslaget om indhold og organisering af Vækst Via Viden efter udløb af den nuværende projektperiode. AMK Midt-Nord ser indsatserne i VVV som</p>	<p>Kvitter</p>

	<p>et vigtigt bidrag til et velfungerende arbejdsmarked, hvor højtuddannede ledige formidles til job og praktik i nordjyske virksomheder.</p> <p>AMK Midt-Nord ser perspektiver i, at VVV fremover også vil udvikle og arbejde med flere-til flere matcharrangementer og f.eks. afprøve nye former for online events. AMK Midt-Nord og RAR Nordjylland står fortsat gerne for et årligt Bootcamp-arrangement, som det er nævnt i projektmaterialet.</p> <p>Vi ser frem til samarbejdet og indgår gerne i den nævnte organisering af et Vækst Via Viden fra 2024.</p> <p>Årligt måltal: 10 match</p>	Indskriv måltal
Jobcenter Mariagerfjord, Ulla Virkelyst Sødeman	<p>På vegne af Jobcenter Mariagerfjord tilkendegives, at vi bakker op om indholdet i beskrivelsen og måltal.</p> <p>Bemærkninger til indholdet, eller en lille undring: Når nu FremKom 4 peger på vanskeligheder med at skaffe tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft i det offentlige, hvorfor er målgruppen i "Sammen om vækst i Nordjylland" så alene tiltænkt de private virksomheder? Der er jo i den grad krav om bl.a. grøn og digital omstilling/udvikling i den offentlige sektor.</p>	<p>Kvitter.</p> <p>VVV er besluttet at være en samarbejdsindsats målrettet de private virksomheder.</p> <p>Det bør dog fremadrettet kommunikeres, at den "infrastruktur for samarbejde", der er etableret, også kan anvendes ved offentlige arbejdspladser. Match tæller bare ikke med i opgørelsen, men det skal ikke forhindre jobcentrene og andre i at arbejde med match mellem højtuddannede og offentlige arbejdspladser.</p>
Jobcenter Vesthimmerland,	Vesthimmerlands Kommune bakker op omkring det fortsatte samarbejde omkring Vækst Via Viden. Vi er enige i tanken om at flytte indsatsen fra et mere projektorienteret samarbejde til et	Kvitter.

Lone Lollesgaard	<p>fortløbende samarbejde omkring en væsentlig dagsorden.</p> <p>Det betyder også, at vi er helt enige i målet om at være ambitiøse, men hilser også forslaget om, at der fastsættes måltal hvert år velkommen. Det betyder dermed også, at tallene kan justeres ift. ændringer på arbejdsmarkedet, konjunkturer eller andre forhold.</p>	
Jobcenter Morsø, Jan Nielsen	Bibbi og jeg har læst det igennem og har ingen kommentarer, bortset fra måltallene. 20 kan virke som et overkommeligt antal, men det er mange for lille Mors. Samarbejdet med den nye erhvervschef går heldigvis rigtig godt og kan være nøglen til succes med VVV, derfor tænker jeg vi skal forsøge at nå målet på de 20, selv om det kan blive stramt.	Kvitter.
Jobcenter Thisted, Trine Engholm Christensen	<p>Hermed høringssvar fra Thisted.</p> <p>Vi bakker op om indholdet i beskrivelsen, herunder også de nye tiltag, og ser frem til fortsat at være en del af Vækst Via Viden-samarbejdet.</p> <p>Vi har ingen yderligere bemærkninger.</p>	Kvitter
Jobcenter Aalborg, Lena Anine Hyldgaard Byrgesen	<p>Det er et godt materiale, og det bakker vi selvfølgelig op om.</p> <p>Vi har ikke kommentarer til materialet, blot at vi skal være opmærksomme på at i det beskrevne er Jobcenter Aalborg den eneste af parterne, som har forpligtet sig til en mere håndholdt indsats overfor de ledige. Dvs hvis parterne ikke lykkes i deres indsatser, så skal vi kunne levere på måltallene. Har I drøftet det?</p>	<p>Kvitter.</p> <p>JC Aalborg er ikke eneste rekrutteringsservice. Dette præciseres i beskrivelsen.</p>
Jobcenter Frederikshavn, Frederik Kirkeby Thomsen	<p>Vækst Via Viden – Høringssvar</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>At I bakker op om indholdet i beskrivelsen</i> Der bakkes op med henvisning til kommentarer under bemærkningspunktet. • <i>At I kommer med eventuelle bemærkninger til indholdet</i> Generelt opleves der flere gevinster ved Vækst via Viden. Et øget fokus på målgruppen og den tværgående vidensdeling i samarbejdet er to gode eksempler. <p>I forhold til indholdet i beskrivelsen vil Frederikshavn nævne tre opmærksomheder:</p>	<p>Kvitter.</p> <p>Ad 1) Frederikshavn står i en meget særlig situation med lukning af stor arbejdsplads. Det er klart at dette vil kunne få indflydelse på realisering af måltal. Samarbejde med andre, herunder</p>

1) Indførelsen af et årligt måltal kan betyde mindre fleksibilitet for jobcentrene, da beskæftigelsesområdet er følsomt, og nye specialiserede indsatser hurtigt skal kunne sættes i værk. Derfor foretrækkes måltallet fordelt på tre år grundet den øgede fleksibilitet.

2) Derudover bør Frederikshavn Kommune og Læsø Kommunes måltal ses under et, da det ikke vurderes realistisk, at Læsø Kommune alene kan have et måltal på 5.

3) Det bør fremgå tydeligere i beskrivelsen, at det ikke kun er Jobcenter Aalborg, som er Vækst Via Viden samarbejdspartner, men alle nordjyske jobcentre. I samme tråd bør udleveringsmaterialet også afspejle det tværkommunale, da der står "Jobcenter Aalborg" på meget af dette. Det kan påvirke motivationen for de øvrige jobcentre og de højtuddannede, som er placeret i andre kommuner end Aalborg.

rekrutteringsservices, kunne være en vej igt. at nå måltal og også samtidig være med til at sikre at virksomheder serviceres med højtuddannet arbejdskraft parallelt med at der arbejdes med de mange fra Danish Crown. Evt. kunne der indledes et strategiske og operationelle samarbejde med eksempelvis JC Aalborg omkring match. De match Aalborg evt. laver i Frederikshavn vil i så fald tilfalde Frederikshavn. Drøftes på møde med kommunen.

Ad 2) Måltal for Frederikshavn og Læsø sammenskrives

Ad 3) Materialet gennemgås med henblik på at tydeliggøre det tværkommunale samarbejde og at højtuddannede ikke alene er centreret i Aalborg. Dog nævnes Jobcenter Aalborg forholdsvis mere end øvrige jobcentre, da koncentrationen af

		højtuddannede er så stor her + fordi JC Aalborg er en central rekrutteringspartner
--	--	--

3.4 Godkendelse af notat om udmøntning af midler til de nordjyske kommuner til telemedicinsk hjemmemonitorering af borgere med hjertesvigt



Notat

Om fordeling af midler til telemedicinsk hjemmemonitorering af borgere med hjertesvigt

udarbejdet af TeleCare Nord og Aalborg kommune på vegne af de nordjyske kommuner

I et sundhedsvæsen som bevæger sig i retning mod at mere behandling skal ske i borgerens hjem og at der nationalt arbejdes på at styrke det nære sundhedsvæsen gennem brug af digitale tilbud til borgere, er telemedicin et helt centralt element i denne udvikling. Region Nordjylland har i denne sammenhæng været international frontløber - først med telemedicin til borgere med KOL og siden med telemedicin til borgere med hjertesvigt.

For at udbrede de gode erfaringer i Region Nordjylland blev der i økonomiaftalerne 2021 med Danske Regioner og KL aftalt en national udbredelse af telemedicin til borgere med hjertesvigt. Ligesom det havde været tilfældet med den nationale udbredelse af telemedicin til borgere med KOL i 2016.

I forlængelse heraf blev det aftalt, at der skulle udarbejdes en konsolideret national business case, som skulle anvendes i forhandlingerne om kommunernes og regionernes økonomi i 2022.

Resultatet i business casen viste, at udbredelsen af telemedicin til borgere med hjertesvigt havde en skæv fordeling i forhold til udgifter og gevinster på tværs af sektorer, som betød, at regionerne opnåede gevinst ved at have færre sygehuskontakter, mens kommunerne fik øgede udgifter som følge af nye monitoreringsopgaver.

I business casen var det samlede netto potentiale for regionerne opgjort til 1.067,4 mio. kr. mens det omvendt for kommunerne var opgjort til -300,6 mio. kr. set over 5 år.

Udgifter for de nordjyske kommuner til telemedicin til borgere med hjertesvigt

For de nordjyske kommuner er de årlige omkostninger jf. business casen estimeret til 4.615 kr. for hver borger med hjertesvigt som er inkluderet i det telemedicinske tilbud. Ved en fuld indfasning svarende til mellem 1400 og 1500 borgere som den der er beregnet i business casen, vil omkostningen være lige knap 7 mio. kr. (6.92 mio kr. ved 1500 borgere). Den udgift vil årligt stige med knap 2 mio. kr. hvis der som beregnet inkluderes yderligere ca. 400 borgere. På nuværende tidspunkt tilsiger erfaringen dog en betydeligt mindre inklusion på årsbasis. Et mere sandsynligt tal er mellem 100-200 borgere. Det skal ses i forhold at der årligt fra Nordjylland indrapporteres 400-450 borgere med hjertesvigt til RKKP (Regionernes kliniske kvalitetsudviklingsprogram). Det vil dog stadigvæk betyde at de årlige udgifter til

monitorering af hjertesvigt anslået vokser med mellem 0.5-1 mio. kr. for kommunerne i Nordjylland.

De fordelingsmæssige konsekvenser af telemedicin til borgere med hjertesvigt blev der hverken i økonomiaftaleforhandlingerne for 2022 eller 2023 ikke opnået endelig afklaring omkring. I ØA22 var der fokus på indsatser for bedre sammenhæng i sundhedsvæsenet og behandling i eget hjem. Her fremgår det af aftaleteksten: "Desuden fortsættes arbejdet med udviklingen og afprøvningen af løsninger, der skaber et samlet overblik over patienters forløb samt implementeringsarbejdet med telemedicin til borgere med KOL og den lokale forberedelse af det telemedicinske tilbud til borgere med hjertesvigt.". I forbindelse med udmøntningen af sundhedsreformen blev der afsat 7 mio. kr. til det videre arbejde i kommunerne. " Parterne er enige om at udbrede det telemedicinske tilbud på hjertesvigtområdet, og der afsættes 7 mio. kr. til kommunerne til bidrag til arbejde med telemedicinske løsninger på området". Pengene er reserveret til de kommuner, der allerede arbejder med telemedicinske løsninger til borgere med hjertesvigt.

Hensigten med bevillingen i sundhedsreformen var med andre ord at kompensere de nordjyske kommuner for den fortsatte udvikling af løsningen. Konkret er midlerne udmøntet i forbindelse med Finansloven 2023, med følgende anmærkning:

"Midlerne går til kommunernes arbejde med udbredelse af telemedicin på hjertesvigtområdet og udmøntes til KL, der videredistribuerer midlerne til de relevante kommuner".

Anvendelse og fordeling af de afsatte 7 mio. kr.

Midlerne fra ØA22 skal anvendes til at understøtte og styrke den fortsatte udbredelse af den telemedicinske indsats for borgere med hjertesvigt og sikre overgangen fra projekt til drift i Nordjylland med fokus på følgende indsatsområder:

- Fastholdelse af den telemedicinske indsats til borgere med hjertesvigt
- Dybdeimplementering af den telemedicinske indsats til borgere med hjertesvigt
- Udbredelse af den telemedicinske indsats til flere borger med hjertesvigt

De hidtidige udgifter i forbindelse med udvikling af telemedicin både nationalt og i Nordjylland er fordelt ud fra en befolkningsmæssig fordelingsnøgle. Med den anvendte nøgle fordeler midlerne fra aktstykket sig på følgende måde:

Kommune	I hele 1000 kr.
Brønderslev	431
Frederikshavn	693
Hjørring	753
Jammerbugt	452
Læsø	21
Mariagerfjord	493
Morsø	235
Rebild	363
Thisted	510
Vesthimmerland	428
Aalborg	2.621
I alt	7.000

De kommunale driftsomkostninger til telemedicin knytter sig primært til de opgaver der er forbundet med at inkludere borgerne i det telemedicinsk tilbud (oprettelse, undervisning) og den efterfølgende monitorering og opfølgning.

Det telemedicinske tilbuds indhold og borgeroplevet effekt

Telemedicin til borgere med hjertesvigt har været et sundhedstilbud til de nordjyske borgere siden 2016. Sundhedstilbuddet går ud på, at borgeren får udleveret telemedicinsk udstyr, så borgeren selv kan måle puls, blodtryk og vægt samt svare på forskellige spørgsmål.

Målingerne overføres via en tablet til sundhedspersonale i kommunen eller på hospitalet, som har mulighed for at monitorere og følge op på målingerne. På den måde kan opfølgningen, behandlingen og rådgivningen foregå i borgerens eget hjem uden en sygehuskontakt.

Telemedicin til borgere med hjertesvigt er indfaset gradvist og har nu et omfang svarende til ca. 400 borgere. Et tal forventes at vokse med 100-200 borgere om året ved fuld indfasning.

I forhold til den borgeroplevede effekt gennemførte Aalborg Universitet i 2019 et forskningsstudie omkring de borgernære effekter såsom sygdomsmestring, øget tryghed og livskvalitet blandt borgere med hjertesvigt.

Forskningen viste, at borgere, der anvendte den telemedicinske løsning, fik det ikke mærkbart bedre fysisk. Til gengæld var der en meget tydelig forskel på, hvordan borgerne havde det rent mentalt sammenlignet med kontrolgruppen. Det var tydeligt, at telemedicin skabte tryghed for borgerne med hjertesvigt.

Derudover viste forskningsresultaterne, at det mentale helbred var signifikant bedre hos de borgere med hjertesvigt, der anvendte den telemedicinske løsning.

Budget for det telemedicinske tilbud til borgere med hjertesvigt

Som det allerede fremgår af notatet så viser beregningerne i business casen, at de estimerede omkostninger for kommunerne 4.615 kr. for hver borger med hjertesvigt som inkluderes i det telemedicinske tilbud. Beløbet dækker over årlige kommunale driftsomkostninger på knap 7.400 kr. pr borger og et investeringsbehov på ca. 565 kr. Det fratrækkes det årlige beregnede bruttopotentiale på lidt mere end 3.300 kr. Business casen har beregnet at 59,5 pct. af de samlede omkostninger, der er forbundet med det telemedicinske tilbud til borgere med hjertesvigt, er kommunale.

Udover investeringer i udstyr, løsning og infrastruktur samt administration, uddannelse, implementering og support så er de primære kommunale udgifter forbundet med monitoreringsopgaven. Sygeplejerskernes opfølgning på de indsendte data og kontakter til borgerne efter behov er den primære driftsomkostning i forbindelse med tilbuddet.

Det er ikke muligt at lave et mere præcist budget på overordnet niveau baggrund af data¹.

¹ En samlet opgørelse af de nuværende driftsomkostninger forbundet med behandling og pleje på tværs af regioner, kommuner og almen praksis vil være meget omfattende. Samtidig vil det for en række af de indsamlede regnskabsoplysninger ikke være muligt at fordele omkostningerne præcist på forskellige enkeltaktiviteter, så der kan fokuseres på de aktiviteter, der er relevant for nærværende business case. Der vil derfor i givet fald skulle laves en lang række skøn og antagelser om omkostningsfordelinger på de berørte områder i forhold til aktiviteter.

I stedet for at kortlægge og opgøre de samlede driftsomkostninger for behandling og pleje som helhed regnes der i business casen med direkte omkostninger (DRG og medgået personaletid knyttet direkte til de borgere, der har indgået i pilotprojektet TeleCare Nord Hjertesvigt). Business casen omfatter derfor ikke et detaljeret totalbillede af økonomien på de berørte områder i kommuner, regioner og almen praksis.

3.5

Socialtilsyn Nord – budget og takster

Socialtilsyn Nord – Budget 2024:

Socialtilsyn Nord har udarbejdet et budget for 2024, der indebærer en stigning i det samlede budget på 3,8%, svarende til kr. 1.320.124.

Budget 2024 er udarbejdet under hensyntagen til nedenstående faktorer:

- Den samlede opgaveportefølje for socialtilsynets virksomhed er blevet mindre.
 - På plejefamilieområdet forventes en naturlig nedgang på 40 plejefamilier
 - For området for BPA-virksomheder forventes en nedgang på 3 virksomheder
 - På tilbudsområdet forventes en nedgang i behandling af væsentlige ændringer på 10 ansøgninger. Det samlede antal tilbud på tilbudsområdet forventes dog at forblive uændret.
- Halvdelen af overskud fra Regnskab 2022 kr. 250.990 er overført til Budget 2024 og indregnet i takster og objektiv finansiering. Resterende overskud er hensat til imødegåelse af forventede merudgifter i indeværende regnskabsår.
- Det generelle omkostningsniveau til Budget 2024 er opjusteret med i alt kr. 150.000 på posterne for ejendommens drift og kontorhold.

Socialtilsynet fungerer som indtægtsdækket virksomhed. Det betyder, at alle de omkostninger, der anvendes til at udføre tilsynet, finansieres af kommunerne efter objektive kriterier (plejefamilieområdet), og ved opkrævning af omkostningsbaserede takster (tilbudsområdet).

Udvikling i opgaver:

Udvikling i tilsynets opgaver fra Budget 2023 til Budget 2024:

Antalsforudsætning:

	År 2023	År 2024
Plejefamilier	930	860
Plejefamilier, nygodkendelser	60	90
Tilbud	252	251
Tilbud, nygodkendelser	6	7
Væsentlige ændringer	70	60
Tilsyn BPA-virksomheder	22	19

For Budget 2024 forventes det samlede antal plejefamilier at udgøre 860 plejefamilier foruden 90 nygodkendelser i løbet af året. For tilbudsområdet forventes 251 tilbud samt 7 nygodkendelser. På området for BPA-virksomheder forventes i alt 19 virksomheder.

På plejefamilieområdet og området for BPA-virksomheder er der fra Budget 2023 til Budget 2024 således tale om nedgange i antallet, svarende til 4,0% på plejefamilieområdet og 13,6% på området for BPA-virksomheder.

På tilbudsområdet forventes i alt 258 tilbud. Det forventede antal tilbud er uændret i forhold til Budget 2023.

I takstkategorien for væsentlige ændringer forventes i alt 60 ansøgninger, hvilket er en nedgang fra Budget 2023 til Budget 2024 på 14,2% eller 10 ansøgninger. Det forventede antal væsentlige ændringer er fastsat ud fra tidligere års erfaringer, hvilket har betydet, at til Budget 2024 forventes halvdelen af de væsentlige ændringer at vedrører de større takstkategorier, i modsætning til tidligere år, hvor forventningen var, at hovedvægten af de væsentlige ændringer var placeret i de mindre takstkategorier.

Opgaver og Normering:

Socialtilsynet blev til Budget 2023 tilpasset ny lovgivning i form af Lov nr. 2620 af 28. december 2021 *Styrkelse af socialtilsynet og styrkelse af det økonomiske tilsyn.*

Vurderingen til Budget 2024 er, at de indarbejdede ændringer til Budget 2023 i overvejende grad er dækkende for implementeringen af ovennævnte lov. Dog har det styrkede mandat til Auditfunktionen under Social- og Boligstyrelsen medført, at det i 2023 har været nødvendigt at ansætte yderligere en faglig koordinator. Dette er indarbejdet i Budget 2024, hvor en tilsynskonsulent stilling er konverteret til en faglig koordinator stilling.

Faldet i den samlede opgaveportefølje medfører en nednormering på 1 tilsynskonsulent. Det betyder at den samlede personalenormering i Socialtilsyn Nord med Budget 2024 udgør 46,7 årsværk.

Udvikling i budgettet:

Regnskab 2022 viste et overskud på kr. 501.980

Overskuddet fremkommer som følge af, at der er realiseret flere indtægter end budgetlagt. Merindtægterne skyldes hovedsageligt, at der er behandlet flere væsentlige ændringer i kategorien for større tilbud end forventet. Samtidig har der på udgiftssiden været lavere/udskudte omkostninger til blandt andet IT.

Budget 2024 er tilpasset ovenstående udvikling.

Udviklingen i budgettet fra Budget 2023 til Budget 2024:

	År 2023 (i 2024 priser)	År 2024
	i . kr.	i kr.
Budget samlet	34.741.043	36.061.167
Heraf Tilbudsafdelingen	16.301.013	16.905.109
Heraf Plejefamilieafdelingen	18.440.030	19.156.058

Det udarbejdede Budget for 2024 medfører en stigning i det samlede budget på 3,8 %, eller kr. 1.320.124.

For Tilbudsafdelingen er der tale om en stigning i budgettet på 3,7% eller kr. 604.096, og for Plejefamilieafdelingen er der tale om en stigning i budgettet på 3,9% eller kr. 716.028.

For begge områder gælder, at stigningen i budgettet skyldes generel omkostningsstigning på kr. 150.000. Samtidig bemærkes det, at der i Budget 2023 var indregnet overført overskud fra 2021 på kr. 1.085.000 jf. reglerne i Takstbekendtgørelsen.

Den generelle omkostningsstigning er således primært et udtryk for, at Regnskab 2022 ikke giver et overskud i samme niveau som Regnskab 2021. Budget 2023 var netop reduceret med ca. 1 mio. kr. på baggrund af et overskud i Regnskab 2021. I Budget 2024 indregnes et overskud fra Regnskab 2022 på ca. 0,25 mio. kr. Denne ændring påvirker således Budget 2024 i opadgående retning.

Udgifterne til Tilbudsafdelingen er takstfinansierede, og udviklingen i takster pr. tilbud fremgår af nedenstående afsnit "Udvikling i takst pr. tilbud".

Plejefamilieafdelingen finansieres af kommunerne via objektiv finansiering. Hver kommune opkræves den andel af det samlede budget, som svarer til kommunens andel af det samlede antal 0-17-årige i socialtilsynets dækningsområde (jf. udtræk fra Danmarks Statistik 2. kvartal året før budgetåret).

Udviklingen i den objektive finansiering fremgår af afsnit " Udvikling i objektiv finansiering"

Udviklingen i objektiv finansiering fra 2023 til 2024:

	Samlet antal 0-17 årige, pr 2. kv. 2022	Andel	Objektiv finansiering pr. kommune i 2023 (i 2024 priser)	Samlet antal 0-17 årige, pr 2. kv. 2023	Andel	Objektiv finansiering pr. kommune for 2024
I alt	121.100	100,0%	18.440.030	121.668	100,0%	19.156.058
Silkeborg	21.502	17,8%	3.274.133	21.872	18,0%	3.443.644
Brønderslev	7.769	6,4%	1.182.994	7.775	6,4%	1.224.137
Frederikshavn	10.101	8,3%	1.538.090	10.035	8,2%	1.579.964
Jammerbugt	7.652	6,3%	1.165.178	7.556	6,2%	1.189.657
Læsø	225	0,2%	34.261	218	0,2%	34.323
Mariagerfjord	7.853	6,5%	1.195.785	7.870	6,5%	1.239.095
Morsø	3.656	3,0%	556.703	3.643	3,0%	573.573
Rebild	7.265	6,0%	1.106.250	7.317	6,0%	1.152.027
Thisted	8.379	6,9%	1.275.880	8.398	6,9%	1.322.226
Vesthimmerland	7.066	5,8%	1.075.948	7.006	5,8%	1.103.062
Aalborg	39.632	32,7%	6.034.808	39.978	32,9%	6.294.349
Gennemsnitspris pr. plejefamilie			18.627			20.164

Jf. ovenstående er der fra Budget 2023 til Budget 2024 sket en stigning i de samlede udgifter til den objektive finansiering på 3,9%.

Gennemsnitspris pr. plejefamilie stiger derimod med 8,3%, hvilket dels kan henføres til nedgangen i antallet af plejefamilier. Samtidig udgør de faste omkostninger en procentvis større andel end tidligere, idet der er færre plejefamilier til at betale de faste omkostninger. Plejefamilieafdelingens andel af faste udgifter udgør i Budget 2024 55%.

Udvikling i takst pr. tilbud:

Udvikling i takster pr. tilbud, bliver med Budget 2024:

	År 2023 (i 2024 priser)	År 2024	Ændring i pct.
Takstgruppe 1 (1-7 pladser)	42.884	43.852	2,3
Takstgruppe 2 (8-24 pladser)	51.461	52.622	2,3
Takstgruppe 3 (25-49 pladser)	85.768	87.703	2,3
Takstgruppe 4 (+50 pladser)	128.653	131.555	2,3

Fra Budget 2023 til Budget 2024 er der sket en stigning i det samlede budget på 3,7%.

Stigningen i Budget 2024 modsvarer ikke af en proportional stigning i taksten. Det samlede antal tilbud til Budget 2024 forventes uændret, men da der forventes flere større tilbud i Budget 2024 end i Budget 2023, påvirkes taksten i nedadgående retning. Tilbudsafdelingens andel af de faste omkostninger udgør i Budget 2024 45%.

Taksten pr. tilbud for alle takst kategorier er til Budget 2024 steget med 2,3%.

BPA-området:

	År 2023 (i 2024 priser)	År 2024
Nygodkendelser/Tilsyn med godkendte – timepris i kr.	635	672

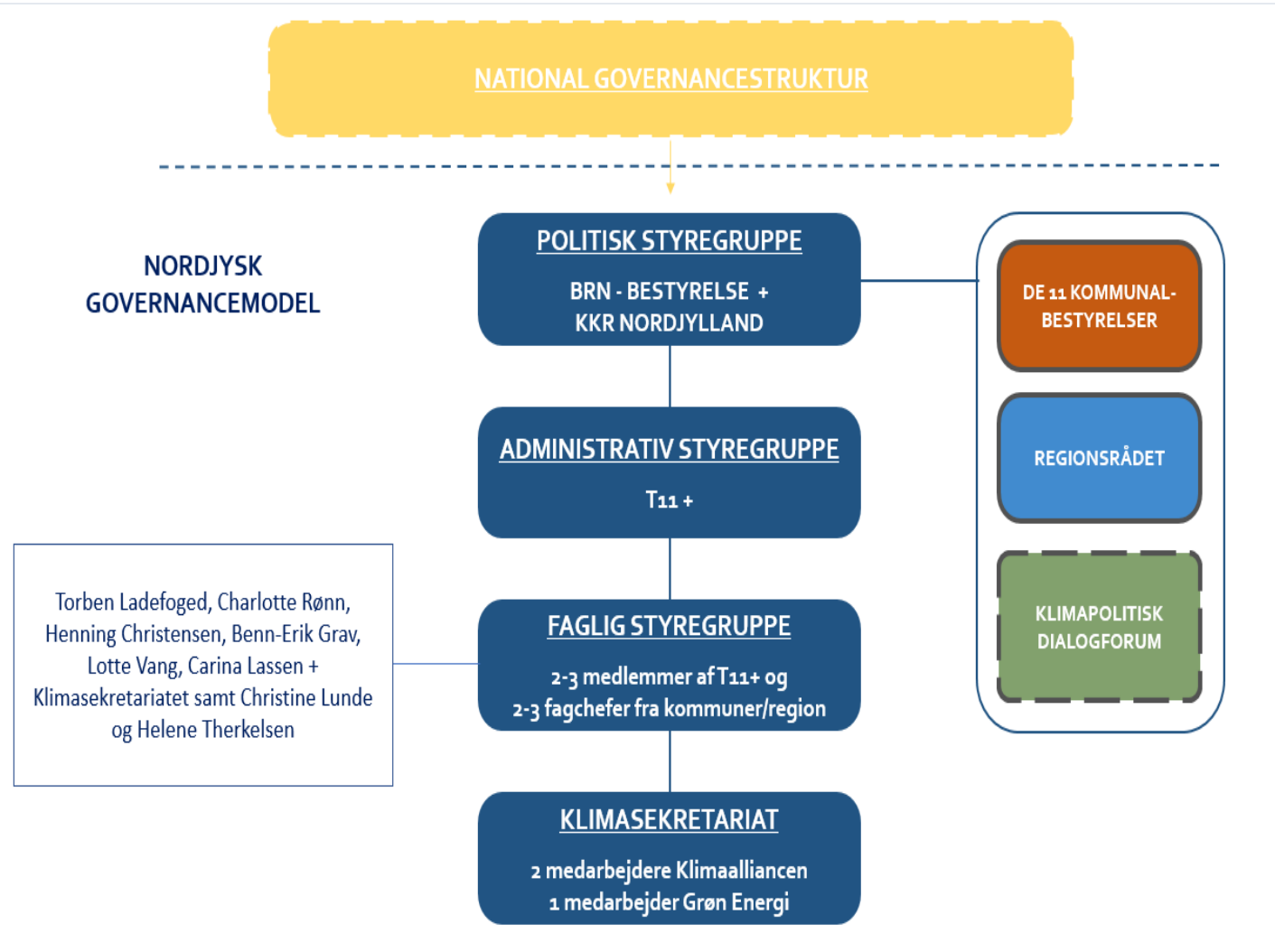
Timeprisen er fra Budget 2023 til Budget 2024 steget med 5,8%.

Taksten for nygodkendelser og tilsyn med godkendte BPA-virksomheder beregnes efter antal anvendte timer ganget med en timepris. I Budget 2024 er det forudsat, at der anvendes 13 timer til at føre tilsyn med en godkendt BPA-virksomhed, og 36 timer til en nygodkendelse.

3.7

Den nationale Klimaalliance og opstart af KlimaNord

ORGANISERING - REGIONALT



ORGANISERING AF KLIMAALLIANEN - NATIONALT

