

# ANBEFALINGER

## Regionalpolitisk forum om arbejdskraft

*"Det er inspirerende at opleve den fælles vilje til at samarbejde og finde løsninger, som gavner os alle. Jeg kan mærke, at vi alle kan få inspiration fra hinanden og at vores viden kan blive alles viden".*

- Bo Nørregaard Jensen,  
direktør, Viden Djurs



# BAGGRUND: HVOR FINDER VI ARBEJDSKRAFTEN?

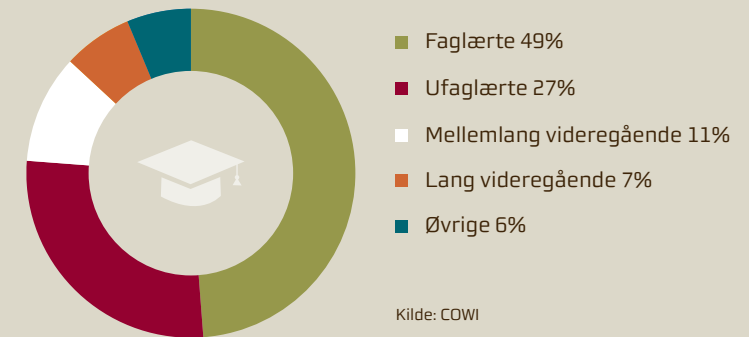
Regionalpolitisk forum om arbejdskraft har arbejdet med udgangspunkt i tre spørgsmål:

- Hvordan kan vi styrke efter- og videreuddannelse i Midtjylland?
- Hvordan kan vi sikre flere personer med STEM-kompetencer i arbejdsstyrken?
- Hvordan kan vi øge antallet af faglærte i den midtjyske arbejdsstyrke?

Der er på side 12 en oversigt over deltagerne i regionalpolitisk forum om arbejdskraft.

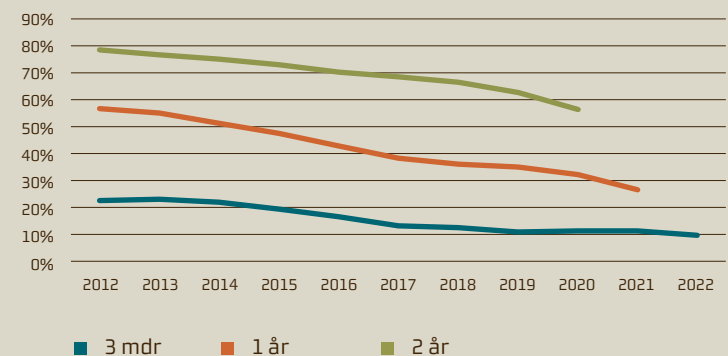
Arbejdet i forummet har trukket tråde til regionalpolitisk forum om unge udenfor. Begge fora har arbejdet med målgruppen af unge uden for uddannelse og beskæftigelse, herunder hvordan de unge kan indgå i arbejdsstyrken, og dermed bidrage til fremtidens arbejdskraft.

## Merefterspørgslen på 116.000 arbejdspladser fordelt efter uddannelse



19% af de, der har deltaget i kompetenceudvikling siger, at en eller flere af aktiviteterne har handlet om at øge kompetencer inden for den grønne omstilling. Andelen er noget højere indenfor ingeniør og teknik (34%), industri og håndværk (31%) samt ledelse og personale (27%).

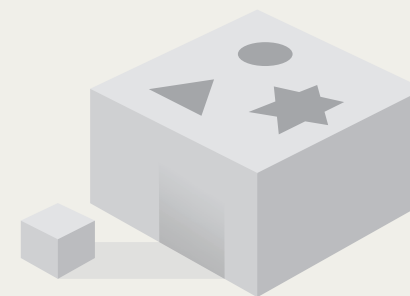
## Andel af elever, der er i gang med uddannelse tre mdr., et år, to år efter gymnasiet i Region Midtjylland



Kilde: Danmarks Statistik

# PROBLEMET

Spørgsmålet om fremtidens arbejdskraft er et stort og vigtigt samfundsproblem – og det er komplekst. På den baggrund har det regionalpolitiske forum udpeget fire problemer, som det gerne vil løse i fællesskab med en missionsorienteret tilgang.



## Forummet har valgt følgende fire problemer at arbejde videre med:

### 1.

#### Arbejdsmarked med uudnyttet vækstpotentiale

I Midtjylland er der et uudnyttet vækstpotentiale for at sikre den rette arbejdskraft til fremtiden. Hvis det skal indfries, skal vi ændre, måden vi tænker arbejdsmarked og arbejdskraft på. Vi skal som samfund i højere grad indtænke behov, efterspørgsel og forventninger hos både nye generationer på arbejdsmarkedet og kommende seniorer. Det kræver nye værktøjer og perspektiver.

### 2.

#### For få lærer hele livet

I Midtjylland er der et uudnyttet potentiale for opkvalificering og livslang læring hos en stor del af arbejdsstyrken. Der er brug for tiltag, der kan sikre de rette kompetencer til blandt andet digitalisering og den grønne omstilling, ligesom der er behov for at identificere og nedbryde barrierer for efter- og videreuddannelse gennem hele arbejdslivet.

### 3.

#### Vi udvikler for ofte i siloer

I Midtjylland er der et uudnyttet potentiale for handlingsorienterede partnerskaber på tværs af organisationer, perspektiver og fagligheder. Der er brug for udvikling stærkere kobling mellem virksomheder og uddannelsesinstitutioner såvel som virksomheder imellem. Det kræver tydeliggørelse af værdien af samarbejde på tværs, og det kræver ressourcer og vilje til kulturforandring.

### 4.

#### For mange står uden for

I Midtjylland har vi ikke i tilstrækkelig grad fået skabt et arbejdsmarked for alle. Der er bl.a. et stort potentiale hos unge udenfor arbejdsmarkedet, personer med handicap mv. Det kræver vilje til fleksibilitet og partnerskaber på tværs af erhvervsliv, uddannelsesorganisation og offentlige aktører.

# FIRE MISSIONER

Regionalpolitisk forum om arbejdskraft har på baggrund af de fire problemer udarbejdet fire missioner, der skal bidrage til at sikre fremtidens arbejdskraft i Midtjylland.

- Missionerne forpligter og inviterer relevante aktører i Midtjylland til samarbejde.
- Missionerne skaber fælles forståelse af samfundets fremtidige behov.
- Missionerne har et langsigtet og strategisk perspektiv.

Som en del af hver mission anbefaler vi en række prøvehandlinger for at øge udbuddet af arbejdskraften i fremtiden. Formålet med prøvehandlingerne er løbende at lære og forholde sig nysgerrigt og udforskende til, hvordan problemet og løsningerne udvikler sig.



## MISSION #1:

**Styrket forståelse af rammer for og vilkår på fremtidens arbejdsmarked**



## MISSION #2:

**Fremtidssikring af rammerne for livslang læring for virksomheder og medarbejdere i regionen**



## MISSION#3:

**Udvikling af nye rammer og modeller for rekruttering og tilknytning af medarbejdere i den enkelte virksomhed via læringspartnerskaber**



## MISSION#4:

**Øget beskæftigelsesgrad for mennesker med nedsat arbejdsevne i regionen**



# MISSION #1:

## Styrket forståelse af rammer for og vilkår på fremtidens arbejdsmarked

Regionalpolitisk forum om arbejdskraft vil i 2024 og frem bidrage til at ruste topledelse i både private og offentlige virksomheder i regionen, til at håndtere de generelle rammer og vilkår mellem arbejdstagere og arbejdsgivere, der præger fremtidens arbejdsmarked.

Parterne vil understøtte en operationel, nem og tilgængelig "læringsnetværksdannelse" mellem regionens virksomheder. Det skal bl.a. sikre spredning af praksisnære, konkrete løsninger, værktøjer og perspektiver.

## Anbefalinger til realisering af mission #1

### Prøvehandling 1: Netværk, Katalog og Buddy-ordning

Der etableres et netværk for private og offentlige virksomheder. Netværket skal arbejde tematiseret, så virksomhederne kan deltage alt efter hvilke temaer, der er relevante for dem. Temaerne skal tage udgangspunkt i rammer og vilkår for fremtidens arbejdsmarked. Temaer kan fx være "fælles sprog på tværs af generations-/samarbejdskultur", "inddragelse af civilsamfundet", "stress", "it-understøttelse af mere fleksible arbejds gange", "fleksibel arbejdstidsplanlægning", "bæredygtig tilgang til ledelse", "realisering af potentialer for tilknytning af flere seniorer og flere på fuldtid/plustid", "sabbatårsjobs" med mere.

Opsamling på aktiviteter skal lede til et digitalt katalog med forskellige eksempler indenfor de temaer, netværket arbejder med.

Netværket skal derudover facilitere en buddy-ordning, hvor ledere kan spare en til en med ledelseskolleger fra netværket om konkrete udfordringer.

**Næste skridt:** I samarbejde med Outdoor Institute afholder Region Midtjylland workshop for relevante aktører mhp. udvikling af initiativ og forankring af indsatsen hos relevante aktører.

### Prøvehandling 2: Dialog med medarbejdere

Systematisk videnindsamling via dialog med medarbejdere om, hvad vi ved om medarbejderes ønsker til fleksibilitet, hvordan vi kan få en åben dialog med den enkelte medarbejder om ønsker til fleksibilitet

samt hvordan vi sikrer, at vi forstår hinanden. Dialog med særlig opmærksomhed på forskellige sprog, hierarki, alder, tradition særligt i forhold til unge på vej ind på arbejdsmarkedet, deltidsansatte og de mange seniorer som ønsker fortsat tilknytning og medindflydelse på arbejdspladsen.

**Næste skridt:** Deltagere i regionalpolitisk forum om arbejdskraft igangsætter dialogprocesser i egen organisation, indsamler ny viden og deler efterfølgende viden og erfaringer i regi af det regionalpolitiske forum. (En del af indsatsen, der omfatter de unge på EUD, kan integreres i Midtjysk Læringsforum). Region Midtjylland inviterer til videndelingsmøde.

### Prøvehandling 3: Testlab

På tværs af virksomheder skal der etableres et testlab/udvikles prototyper til et koncept om, hvordan man fx kan indfri ønsker til øget fleksibilitet og trivsel, og arbejde med udviklingen i samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Formålet er at udforske behovet ved at afprøve nogle antagelser i nogle af virksomhederne og anvende resultaterne og den nye viden til at udvikle nye tiltag til at imødekomme nye behov på arbejdsmarkedet.

**Næste skridt:** Region Midtjylland afholder workshop for relevante aktører mhp. udvikling af initiativ og forankring af indsatsen hos relevante aktører i samarbejde med Outdoor Institute.



## MISSION #2:

### Fremtidssikring af rammerne for livslang læring for virksomheder og medarbejdere i regionen

Regionalpolitisk forum om arbejdskraft vil i 2024 tage initiativ til udvikling af en ny samarbejdsmodel, der for fremtiden kan sikre gode rammer for livslang læring i Midtjylland. Samarbejdsmodellen skal forbinde midtjyske udbydere af efter- og videreuddannelse i et partnerskab med et fokuseret formål om at synliggøre og udvikle praksisnære og tilgængelige uddannelsesstilbud, der kan imødekomme virksomhedernes og deres medarbejders behov for faglig og strategisk opkvalificering som f.eks. digitalisering og grøn omstilling.

Uddannelsesstilbud skal sammensættes dels så kompetencerne i den enkelte virksomhed løftes, og dels så udbyderne forbindes i én operationel samarbejdsmodel.

## Anbefalinger til realisering af mission #2

### Prøvehandling 1: Opkvalificering af livslang læring gennem ny samarbejdsmodel og etablering af advisory board

Regionalpolitisk forum om arbejdskraft tager i 2024 initiativ til udvikling af en ny samarbejdsmodel for efter- og videreuddannelsesstilbud, der kan styrke og fremtidssikre rammerne for livslang læring for virksomheder og medarbejdere i Midtjylland.

For at igangsætte den nye samarbejdsmodel foreslås etablering af et advisory board med deltagelse af midtjyske uddannelsesinstitutioner, der

- 1) har et aktuelt tilbud om relevant efter- og videreuddannelse og
- 2) ønsker at spille en aktiv rolle i udvikling af et udbud målrettet kompetenceudvikling i forhold til aktuelle behov hos regionens virksomheder indenfor grøn omstilling og bæredygtighed, digitalisering og IT-sikkerhed.

Der skal udvikles et konkret kommissorium for advisory boardets arbejde, hvor udvalget skal adressere en række elementer. Disse foldes ud i prøvehandling 2.

**Næste skridt:** Erhvervsakademi Aarhus er tovholder på prøvehandlingen og Region Midtjylland afholder workshop for relevante aktører mhp. på udvikling af initiativet. Øvrige deltagere fra forummet; Teknisk Landsforbund, VIA Efter- og videreuddannelse, Aarhus HF & VUC og Viden Djurs bidrager til prøvehandlingen.

### Prøvehandling 2: Advisory boardets initiativer

- 1) Advisory boardet, jf. prøvehandling 1, kortlægger de aktuelle udbud og de præsenteres på hjemmeside hos Region Midtjylland, der linker til aktuelle tilbud lokalt.
- 2) Advisory boardet skal analysere og afdække eventuelle behov for efter- og videreuddannelse indenfor grøn omstilling og bæredygtighed, digitalisering og IT-sikkerhed – herunder særlige tilrettelæggelsesformer, som ikke er dækket af det aktuelle udbud med henblik på udvikling af nye fag/uddannelser. I den forbindelse anbefales det at afvikle et par fokusgrupper med 8-10 virksomheder i Region Midtjylland fx i Herning og i Aarhus.
- 3) Advisory boardet skal afdække muligheden for en fælles informationskampagne med henblik på at skabe synlighed omkring det aktuelle udbud og hvor man som virksomhed og deltager nemt kan finde det samlede udbud i Region Midt. Et forslag kunne være temaer som "Det grønne kørekort" eller "Det digitale kørekort", som bygger på ideen fra det gamle "PC-kørekort", hvor alle medarbejdere modulopbygget kunne opkvalificere sig til forskellige discipliner eks inden Grøn Omstilling (ESG-rapportering, bæredygtighed og adfærdsdesign, bæredygtigt indkøb, livscyklus analyser og ledelse af bæredygtighed) eller digitalisering (IT-sikkerhed, kunstig intelligens og så videre).

4) Udvikle særlige tilbud for borgere uden for arbejdsmarkedet inspireret af Det Grønne Akademi, hvor Erhvervsakademi Aarhus på 5 uger uddanner ledige akademikere (eks. Antropologer, Teologer og cand. mag.er) i Grøn omstilling og bæredygtighed, og Aarhus Kommune formidler et praktikophold på 5 uger, hvor deltagere anvender deres oprindelige og ny erhvervede faglighed til at skabe handlinger i SMV-virksomheder. 68% kommer efterfølgende i fast beskæftigelse.

Det kan overvejes at lave tilsvarende aktiviteter for med henblik på jobskabelse via efteruddannelse indenfor digitalisering, IT-sikkerhed og grøn omstilling for følgende grupper af ledige:

- Flexjobbere – efteruddannelse på fleksible vilkår – og i jobpraktik efterfølgende
- Ledige 60+ - mange har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet i denne alder, da deres faglige kvalifikationer måske ikke er tidssvarende – efteruddannelse særligt målrettet dette segment i forhold til omskoling/opkvalificering (grøn omstilling, bæredygtighed og projektledelse)
- Internationale borgere – der findes i dag ikke opkvalificeringstilbud på engelsk til denne målgruppe, så et særligt tilrettelagt forløb i udvalgte studieområder (og et dansk eksamensbevis) kunne være en ide til at give dem bedre vilkår i jobsøgning/aktivering

**Næste skridt:** Erhvervsakademi Aarhus er tovholder på prøvehandlingen og Region Midtjylland afholder workshop for relevante aktører mhp. på udvikling af initiativet. Øvrige deltagere fra forummet; Teknisk Landsforbund, VIA Efter- og videreuddannelse, Aarhus HF & VUC og Viden Djurs bidrager til prøvehandlingen.

**"Når alle aktører er samlet på ét sted, giver det os muligheden for at koordinere og samarbejde om fælles indsatser for videre- og efteruddannelse og arbejde mod det samme mål".**

- Brian Jacobsen, markedschef,  
Erhvervsakademi Aarhus



### **Prøvehandling 3: Efteruddannelse af ledere i håndtering af stress**

Der er et stort potentiale i at efteruddanne ledere i håndtering af stress. 400.000 danskere rammes årligt og 42.000 indlægges årligt med stress. Mange virksomheder arbejder med forebyggelse og håndtering, når medarbejdere rammes, men meget få ledere er klar til at håndtere, når medarbejderen skal tilbage på jobbet, hvilke giver mange tilbagefald og dermed tabte ressourcer i forhold til arbejdskraft. Et træningsforløb og en værktøjskasse målrettet ledere og

HR-funktioner i håndtering af stress i organisationer – særligt on boarding, når medarbejderen skal tilbage efter stress forløb - (eks. Akademifaget Stress i organisationer, 5 ECTS) kunne være en løsning herpå.

**Næste skridt:** Erhvervsakademi Aarhus (tovholder), VIA Efter- og videreuddannelse og Outdoor Institute afsøger i samarbejde muligheder og ressourcer til forebyggelse og håndtering af stressbelastninger til udvikling af en efteruddannelsesmodel til kompetenceudvikling af ledere og HR-funktioner i indsatser til brug i egen organisation.



## MISSION #3:

### Udvikling af nye rammer og modeller for rekruttering og tilknytning af medarbejdere i den enkelte virksomhed via læringspartnerskaber

Regionalpolitisk forum om arbejdskraft tager i 2024 initiativ til, at der indgås en række flerårige handlingsorienterede læringspartnerpartnerskaber mellem både offentlige og private virksomheder og uddannelsesinstitutioner i regionen. Disse partnerskaber skal dannes målrettet ud fra efterspørgsel og behov i det regionale arbejdsmarked og skal fokusere på operationelle, praksisnære og værdiskabende modeller for rekruttering og tilknytning af medarbejdere i den enkelte virksomhed.

Parallelt hermed vil det regionalpolitiske forum afvikle en række læringsssaloner. Her deler partnerne viden om partnerskaberne, deres governance og hvilke kulturelle, ledelsesmæssige og strukturelle barrierer, der er for videreudvikling af dem.

## Anbefalinger til realisering af mission #3

### Prøvehandling 1: Læringspartnerskab om diversitet i rekruttering og tilknytning til arbejdspladsen

Et læringspartnerskab om diversitet i forbindelse med rekruttering og tilknytning vil udforske mulighederne for at styrke diversitet på arbejdspladserne. Fokus er på hjælp og sparring i rekrutteringsprocesser og formålet er at dele viden, inspiration og gode erfaringer. Formålet er desuden, at det tværgående samarbejde bidrager til idéer, som afprøves og udbredes. Partnerskabet fungerer som et laboratorium, som arbejder med konkrete forsøg.

Temaerne er: Diversitet, bias i processerne, en arbejdsplads med en kultur som også fremmer diversitet og international arbejdskraft.

Prøvehandlingen lægger sig op ad det overordnede emne i et forskningsprojekt på Aarhus Universitet om diversitet i rekruttering og tilknytning til arbejdspladsen.

**Næste skridt:** Aarhus Universitet er tovholder for prøvehandlingen og samarbejder med Region Midtjylland og andre relevante aktører om emnet. Første skridt er igangsættelse af et arbejde i samspil med arbejdsgivere over hele landet i den kommende tid inkl. arbejdspladser fra Region Midtjylland og de midtjyske kommuner. I første omgang er sigtet på sundhedsområdet - sygeplejersker og SOSU'er. Sammen med øvrige deltagere arbejdes der sammen om det overordnede emne og resultaterne i projektet.

### Prøvehandling 2: Læringspartnerskab om sabbatårs stillinger

Formålet med et læringspartnerskab om fremtidige sabbatårsstillinger i Midtjylland er at udforske potentialet i, at flere unge holder flere sabbatår. I partnerskabet kan aktørerne dele erfaringer, gode eksempler og praksisser, som kan inspirere.

Temaerne i læringspartnerskabet kan blandt andet tage udgangspunkt i unges efterspørgsel til blandt andet hjælp til planlægning af sabbatår, virksomhedernes mulighed for fx at tilbyde trainee-forløb på arbejdspladser, med tilbuddet om at de unge kan gøre noget godt for deres fremtid og blive klogere på, hvilke opgaver og jobs der findes i forskellige brancher. Det kan også være midlertidige ansættelser som er tilpasset sabbatår.

**Næste skridt:** Samfundsformerne (Ungedemokrati-projekt udviklet af Region Midtjylland) arbejder videre med ideen på en workshop i foråret 2024. Risskov Gymnasium, deltager i forummet, og Region Midtjylland kan samme med andre relevante aktører bidrage til udviklingen af prøvehandlingen.



### Prøvehandling 3: Læringspartnerskab om rekruttering og tilknytning med fokus på kompetenceudvikling

Formålet med et læringspartnerskab om rekruttering og tilknytning med fokus på kompetenceudvikling er at få gode eksempler frem i lyset og dele viden og erfaringer på tværs med det formål at inspirere virksomheder.

Temaer kan blandt andet tage udgangspunkt i at tænke mere i opgaver end i stillinger, ægtefællejobs, karriere er ikke kun vertikal, men skal også tænkes horisontal eller kombineres med flere jobdrømme samtidig, se på jobsøgning og jobprofiler på nye måder for at tiltrække andre profiler.

**Næste skridt:** Region Midtjylland igangsætter i samarbejde med andre deltagere i det regionalpolitiske forum en undersøgelse af mulighederne for at etablere et netværk om rekruttering og kompetenceudvikling med fokus på at dele inspiration, de gode historier og på den måde sprede gode eksempler og tiltag.



*”De unge og deres rolle på fremtidens arbejdsmarked er noget som vi er nødt til at have fokus på. I forummet har det været muligt at udfordre hinanden på den måde, som vi normalt tænker”.*

*- Gitte Horsbøl, rektor, Risskov Gymnasium*



## MISSION #4:

### Øget beskæftigelsesgrad for mennesker med nedsat arbejdsevne i regionen

Regionalpolitisk forum om arbejdskraft har som ambition at øge beskæftigelsesgraden for mennesker med nedsat arbejdsevne i regionen i 2024.

Derfor vil parterne med afsæt i både virksomhedernes behov for arbejdskraft, og behovet for imødekommelse af kommende krav til virksomhedernes redegørelse for deres påvirkning af omverdenen (såkaldte ESG-krav), skabe indsigt og øget bevidsthed om potentialet i arbejdskraft for mennesker med nedsat arbejdsevne.

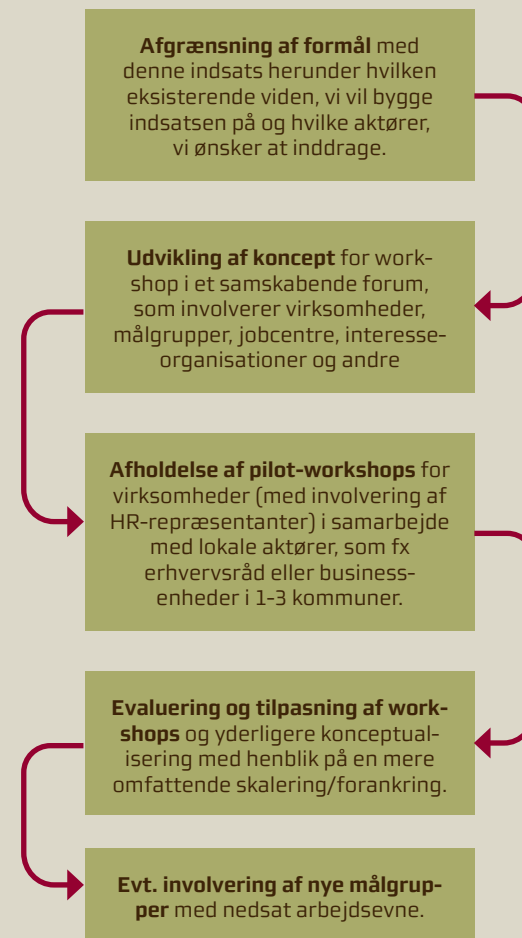
### Anbefalinger til realisering af mission #4

**Prøvehandling 1:** Videndeling og erfaringsudveksling om initiativer/indsatser der er igangsat og/eller gennemført og har givet gode effekter mht. inkludering af mennesker med nedsat arbejdsevne for bl.a. at øge beskæftigelsesgraden.

Der eksisterer en stor mængde viden om, hvordan man i praksis kan inkludere forskellige målgrupper med nedsat arbejdsevne i arbejdslivet, så de på sigt både trives bedre og bidrager til samfundet i form af en relevant arbejdskraft (husk især en række naturbaserede initiativer). Denne viden er dog til dels tavs viden som kun få virksomheder får adgang til og har mulighed for at udnytte i egen organisation. Prøvehandlingen tager afsæt i en pragmatisk tilgang til videndeling og fokuserer på deling af praksisfortællinger i relevante "fora", da vi ved at deling af systematisk viden (via databaser, kataloger, hjemmesider eller andre datatunge formater) kun har en begrænset effekt for anvendelse og forankring. Erfaringerne viser, at viden deles mellem mennesker der mødes i relevante rammer (fx netværk).

**Næste skridt:** En arbejdsgruppe bestående af Cabi, Outdoor Institute, Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord og Region Midtjylland udvikler initiativet yderligere. Indsatsen skal i sin endelige form gennemføres i et bredt partnerskab af relevante interessenter.

### Indsatsens fokusområder/aktiviteter er:



## Prøvehandling 2:

### Naturbaseret indsats for at bygge bro til job/uddannelse

Der igangsættes et initiativ, hvor der videreudvikles på den naturbaserede tilgang, hvor beskæftigelsesindsatsen rykkes ud i naturen. Her indgår deltagerne i et fællesskab med ligesindede og får opøvet kompetencer til på sigt at kunne mestre job og/eller uddannelse, og hvor de blandt andet møder en række virksomheder, som har brug for arbejdskraft, som redskab til at klargøre fx kontanthjælpsmodtagere til arbejde/uddannelse. Der skal være fokus på efterværn, med hjælp til virksomheder og medarbejdere.

Cabi har med stor succes i to forskellige indsatser udviklet og afprøvet en naturbaseret metode, der styrker kompetencerne og troen på egne evner hos ledige, der står uden for arbejdsmarkedet – fx på grund af sygdom, fysisk eller psykisk handicap, nedsat arbejdsevne eller lignende.

Et kommende initiativ kunne være at tilpasse metoden til nye lokationer fx Silkeborg i samarbejde med blandt andet Outdoor Institute.

**Næste skridt:** Handlingsinitiativet er hos Cabi, og Outdoor Institute deltager i afprøvelse af metoden på nye lokationer.



***”På møderne har vi udforsket potentialet i de unges sabbatår som en værdifuld ressource. Industrivirksomheder, hospitaler og plejehjem kunne lave spændende trainee-forløb, der ikke bare er til gavn for virksomhederne, men som også kan vække de unges interesser for fremtidige studier og som kan give dem et arbejde på sigt”.***

*Gitte Horsbøl, rektor, Risskov Gymnasium*

# DELTAGERE I REGIONALPOLITISK FORUM OM ARBEJDSKRAFT

- **Adrian Tresoglavic**, direktør, Mercantec
- **Anders Holm**, chefkonsulent, Dansk Industri
- **Anders Nielsen**, projektkoordinator, Erhvervshus Midtjylland
- **Andrew Ferguson Dunn**, regionsdirektør, NIRAS, Aarhus
- **Anette Poulsen**, kommunalbestyrelsesmedlem, Aarhus Kommune
- **Anette Schmidt Laursen**, direktør, SOSU Østjylland
- **Arne Lægaard**, regionsrådsmedlem, Region Midtjylland
- **Berit Eika**, prorektor, Aarhus Universitet
- **Bo Nørregaard Jensen**, direktør, Viden Djurs
- **Brian Kruse Jacobsen**, markedschef, Erhvervsakademi Aarhus
- **Christian Bøtcher Jacobsen**, professor, Aarhus Universitet
- **Christian Lundgaard Petersen**, økonomidirektør, Skovby Møbler, Skanderborg
- **Ea Nielsen**, souschef, CABI
- **Erik Ernø-Kjølhede**, rektor, Aarhus HF & VUC
- **Gitte Horsbøl**, rektor, Risskov Gymnasium
- **Heiko Buch-Illing**, direktør, Outdoor Institute
- **Henrik Gottlieb**, regionsrådsmedlem, Region Midtjylland
- **Jacob Beck Wätjen**, formand for HORESTA Midtjylland
- **Jacob Olesen**, kontorchef, Koncern HR, Region Midtjylland
- **Josefine Schlosser**, regionsrådsmedlem, Region Midtjylland
- **Karin Rasmussen**, driftschef, Aarhus Kommune
- **Kristian Thor Jakobsen**, underdirektør, DEA
- **Lars Møller Pedersen**, formand FH Vestjylland, FH Midtjylland
- **Maria Kubel Madsen**, SAMFUNDSFORMERNE
- **Neo Storgaard Madsen**, SAMFUNDSFORMERNE
- **Palle Martin**, direktør, L-Tek, Allingåbro
- **Pernille Røhde**, formand Teknisk Landsforbund Midtjylland, FH Midtjylland
- **Sharmili Rajagopal**, chefkonsulent, Dansk Erhverv
- **Susanne Søndergaard Hansen**, vicedirektør VIA Efter- og videreuddannelse
- **Søren Søndergaard**, arbejdsmarkedschef, Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord

## Fra Regional Udvikling, Region Midtjylland deltog:

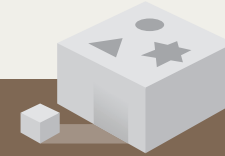
- **Kim Kofod Hansen**, udviklingsdirektør
- **Henrik Lodberg**, kontorchef
- **Jane Baad Jensen**, kontorchef
- **Ruth Irene Strøm**, chefkonsulent
- **Karen Elsgaard**, specialkonsulent
- **Anne Risom**, konsulent



# FÆLLES OM BÆREDYGTIGE LØSNINGER

Region Midtjylland inviterer i 2023-2025 repræsentanter for politik, viden, erhverv, myndigheder, civilsamfund og organisationer til at samarbejde om otte vilde problemer, der kalder på løsninger i fællesskab.

Samarbejdet sker i regionalpolitiske fora, hvor foraene arbejder med anbefalinger til løsninger. De regionalpolitiske foras anbefalinger indgår i revisionen af Regional Udviklingsstrategi.



## Otte vilde problemer

- Hvordan hjælper vi unge, der står udenfor?
- Hvordan forhindrer vi, at blomsterne forsvinder?
- Hvordan får vi flere til at stige på?
- Hvor finder vi arbejdskraften?
- Hvordan mindsker vi forbruget?
- Hvordan får vi arealer nok til den grønne omstilling?
- Hvordan understøtter vi det gode liv på landet?
- Hvad gør vi, når vandet kommer?

## Velkommen

Ved Josefine Schlosser, regionsrådsmedlem,  
Region Midtjylland



***"I regionalpolitisk forum om arbejdskraft har vi lagt sporene for det videre arbejde med, hvordan vi skaber arbejdspladser, som favner forskellighed og understøtter fleksibilitet. Særligt de nye generationer har et andet behov for og nye krav til deres arbejdsliv, og det bliver vi alle nødt til at reagere på".***

- Josefine Schlosser, regionsrådsmedlem,  
Region Midtjylland