



Nyt fra

# RAR Syddjylland

## 1. januar 2024: A-kasserne tager over de første 3 måneder for egne medlemmer

*I RAR Syddjylland har vi indledt drøftelsen af, hvordan ledige dagpengemodtagere får mest muligt ud af de nye rammer for indsatsen.*

Lovgivningen bag de nye rammer blev vedtaget d. 2. juni i folketinget, og vi tog et par dage inden forskud på loven med tema-drøftelsen: *Samarbejdet mellem a-kasserne og jobcentrene.*

Steen Aldenborg, leder i JC-Vejen, og Jakob H. Holm, afd. kasserer, Dansk Metal, indledte med oplæg om, hvordan de ser udfordringerne.

**Tidlig indsats, gensidig udveksling af information og samarbejde om opkvalificering** var nogle af de emner, der blev nævnt, hvor det er vigtigt at få samarbejdsaftaler på plads. Begge oplægsholdere var dog fortrøningsfulde, idet der allerede er et godt lokalt samarbejde og erfaringer fra a-kasseforsøget at trække på.

**RAR Syddjylland inviterer igen til møde med de kommunale beskæftigelsesudvalg.** Sidste efterår havde vi et meget udbytterigt møde med formænd og næstformænd for de kommunale udvalg med ansvar for beskæftigelsesindsatsen. Det gentager vi i efteråret, og denne gang inviterer



vi a-kasserne med. En oplagt lejlighed til bl.a. igen at tage samarbejdet mellem jobcentrene og a-kasserne op på ny inden årsskiftet.

**RAR Syddjylland får ny opgave** med supplerende af SIRI's positivliste for international rekruttering af arbejdskraft med en videregående uddannelse.

Ansøgere uden for EU, der har indgået aftale eller fået tilbud om ansættelse inden for en stilling, der står opført på positivlisten, kan med henvisning til listen søge om arbejds- og opholdstilladelse.

RAR Syddjylland får mulighed for at supplere listen med stillingsbetegnelser inden for mangel, som

forudsætter en uddannelse på mindst bachelorniveau. De supplerende stillingsbetegnelser vil kun være gældende for ansættelse i virksomheder inden for RAR-området. Desuden skal sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår samt evt. krav til autorisation være opfyldt.

**Vi har stadig mangel på kvalificeret arbejdskraft**, og på side 2 kan du læse om Rådets Job-VEU indsats inden for Hotel & Restauration, men også at der er indsatser inden for mange andre områder.

Med venlig hilsen

Marita Geinitz

Formand for RAR Syddjylland

# Brancheskiftere matches til hotel- og restaurationsbranchen

**Hotel- og restaurationsbranchen klarede sig godt i 2022 med et højere antal overnatninger end nogensinde før. Nye tal fra HORESTA bekræfter, at der fortsat er et højere antal overnatninger i første kvartal i 2023 end første kvartal 2019 – før corona.**

Så det kan næppe overraske, at hoteller og restauranter er en af topscorerne ift. forgæves rekruttering af arbejdskraft.

RAR Sydjylland havde i vinterhalvåret 2022-2023 udvalgt hotel- og restaurationsbranchen som kampagneområde ift. mangel på arbejdskraft. I den forbindelse foretog de sydjyske jobcentre i samarbejde med STAR en afdækning af behovene for arbejdskraft til branchen. 133 virksomheder blev spurgt. Afdækningen viser, at virksomhederne primært har svært ved at finde faglærte kokke og tjenere.

## Opkvalificering af ledige brancheskiftere til hotel- og restaurationsbranchen

HORESTA, 3F Aabenraa, EUC Syd, de sønderjyske jobcentre og STAR har for nyligt afsluttet et forløb, hvor elleve ledige brancheskiftere blev opkvalificeret til branchen via AMU-kurser inden for gastronomi og servering. Syv ud af elleve er allerede nu videre i job eller elevplads i branchen. Derudover er en enkelt i praktik.

Mia Jauernik er projektleder i Jobcenter Sønderborg. Mia fortæller om forløbet;

*”Vi ser nogle ledige jobsøgende, der vokser igennem teori og praksistræning på kurset. De føler sig mere kompetente og klar til at komme ud i branchen. Den opkvalificerede ufaglærte arbejdskraft er vigtig at kunne levere op til sæson efterspørgsel. Men det er nu også yderst tilfredsstillende, når forløbet ender ud i voksenelevaftaler, så samarbejdet også bidrager til flere faglærte i branchen”.*

## Alternativ til matchdag

Typisk afsluttes et Job-VEU-forløb som dette med en matchdag, hvor arbejdsgivere møder de jobsøgende. I Sønderjylland har man dog valgt en anden model: Grundet den store geografi kan det være sværere for arbejdsgiverne, at afsætte tid til at køre til Aabenraa til en matchdag. I stedet matches deltagerne med arbejdsgiverne undervejs i forløbet. Således står mange allerede med en plan, når de er færdige med kursusforløbet. Mia Jauernik forklarer:

*”Efter få dage, kunne underviseren give jobcentrene en god beskrivelse af samtlige deltagere – og en del af de muligheder og forslag, der blev skitseret allerede dér, er også blevet resultatet efter endt forløb. Ud fra dette kunne jobcentrene matche kandidaterne med virksomhederne”.*

Ud over opkvalificering af ledige brancheskiftere er der pt. fokus på efteruddannelse af ansatte – bl.a. for at fastholde medarbejderne i branchen.

## Hotel & Restaurationscasen fra de fire sydjyske kommuner er blot en af mange Job-VEU forløb

I RAR Sydjylland har vi på mødet i marts måned 2023 besluttet 5 VEU-indsatsområder, og i nært samarbejde med jobcentrene, arbejdsmarkedets parter og uddannelsesinstitutionerne har vi gang i en række forløb. Udover forløbene i tabellen er der andre, som er under planlægning.

VEU-indsatsområde	Antal projekter	Antal deltagere
Velfærdsområdet (sundhed og pædagogisk arbejde)	1	44
Industri	5	291
Transport	1	13
Energiområdet (olie- og gasindustrien samt vedvarende energi)	12	157
Hotel & Restauration	1	16

Alle forløb tager udgangspunkt i virksomhedernes behov for kompetencer, og kan de imødekommes med direkte rekruttering af ledige, er det det, der sker. Er det ikke tilstrækkeligt er der flere andre muligheder og evt i en kombination:

- Direkte rekruttering af ledige med de efterspurgte kompetencer og evt. ved rekrutteringsforløb på tværs af kommune- og regionsgrænser.
- Rekruttering og opkvalificering af ledige alternative profiler
- Opkvalificering af virksomhedernes egne ansatte.
- Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft.