



Nyt fra

RAR Syddjylland

A-kasser og Jobcentre: Vi skal lykkes!

Det var den konstruktive holdning på tværs af a-kasser og jobcentre på RAR Syddjyllands møde om samarbejdet efter den 1. januar 2024

Årsskiftet nærmer sig og dermed tidspunktet, hvor a-kasserne overtager kontaktforløbet for deres egne medlemmer i de første 3 måneder af ledighedsforløbet.

Det rejser helt naturligt en række spørgsmål: Hvordan sikrer vi eks. kommunikationen mellem medarbejderne i a-kasser og jobcentre? Hvordan med opkvalificering af de ledige, formidling af jobordrer og virksomhedskontakten i forhold til udsatte borgere?

I RAR Syddjylland besluttede vi derfor at invitere både formandskaberne for beskæftigelsesudvalgene i kommunerne og repræsentanter for a-kasserne til møde d. 21. november.

Vi kan ikke undgå begynder-vanskeligheder, men med vilje til samarbejde, klarer vi dem

På mødet indledte Daniel Bomholt, arbejdsmarkedschef i Vejle Kommune og Hanne Skou Poulsen, forretningsfører i 3F-A, med to introducerende oplæg til borddrøftelser, hvor de understregede, at hovedformålet altså stadig er at hjælpe de ledige i job og skaffe virksomhederne den arbejdskraft de har brug for.



RAR Syddjylland tager gerne initiativ til at samle aktørerne igen

Der blev udvekslet synspunkter, erfaringer og ønsker til RAR Syddjylland, som vi tager med på Rådets strategiseminar, som vi afholder i januar måned. Et enkelt ønske imødekom vi dog straks, nemlig at vi vil invitere aktørerne i det nye år, når der er erfaringer med de nye rammer for indsatsen.

Ordinære løntimer til udsatte borgere giver resultater

Fire nye analyser fra STAR viser, at det ikke bare er borgerne, der får fodfæste på arbejdsmarkedet via løntimer, men også deres børn, når de bliver voksne. Den viden beholder vi ikke for os selv! Derfor skriver vi snart ud til kommunerne med opfordring til at lade sig inspirere af analyserne.

Mødet med ministeren og Beskæftigelsesrådet (BER)

Den 3. november var formandskaberne for de 8 RAR til møde med ministeren. Vi kom bl.a. ind på det fremtidige beskæftigelses-system, hvor RAR gerne påtager sig en rolle.

Der vil fortsat være regionale forskelle på de 8 arbejdsmarkeder, som RAR'erne dækker, og vi advarede mod at gå for langt med centraliseringen af beskæftigelsesindsatsen. Desuden anbefalede vi at holde fast i den håndholdte indsats over for udsatte borgere.

Læs videre på side 2 om pædagogprojektet og håndteringen af jobordrer i Sønderborg Kommune.

Med venlig hilsen

Marita Geinitz

Formand for RAR Syddjylland

Om 10 år vil vi mangle mindst 8.000 pædagoger

Er det muligt at lave nye pædagoger med et smuhtag?

BUPL Esbjerg efterspurgte i efteråret 2022 et projekt, der kunne være med til at understøtte dagsordenen om at skaffe flere pædagoger i Sydjylland.

Arbejdsgivere i Billund, Esbjerg, Varde og Vejen kommuner samt UC SYD, FOA, BUPL og SOSU Esbjerg satte sig sammen, og igennem gode konstruktive snakke blev de enige om, at der var et konkret behov for et rekrutterings- og opkvalificeringsprojekt på daginstitutionsområdet.

Det indbyggede paradoks

Trods enighed om mangel på området både gennem de direkte samarbejdsparter i arbejdsgruppen, analyser fra VIVE – Det nationale forsknings- og analysecenter for velfærd – og STARs egne data, var der et paradoks på pædagogområdet: Der er mange ledige med pædagog/pædagogmedhjælper som jobmål, og en del ledige med en pædagogisk assistentuddannelse.

Kompromisset blev derfor at lave en jobmatchdag forud for et rekrut-

terings- og opkvalificeringsforløb på daginstitutionsområdet. Det gav dermed kommunerne, som arbejdsgivere, mulighed for at ansætte potentielle medarbejdere her og nu. Det førte til 19 matches den 1. juni 2023.

Skaber større tilknytning til branchen

Det har været en vigtig pointe i skabelsen af projektet at få dannet et grundlag for at inspirere dygtige ufaglærte pædagogmedhjælpere i branchen til at blive klædt på fagligt og skabe grobund for et ønske om en karriere inden for området. Ikke nødvendigvis med pædagoguddannelsen som endemål, men som pædagogisk assistent, der kan gå ind og afhjælpe manglen.

Mangel på folk med faglig viden på specialområdet

I fremtiden vil man nu forsøge at skrue rekrutterings- og opkvalificeringsforløbet sammen til også at inkludere specialområdet. Kommunerne er over en bred kam enige om, at de særligt mangler folk med faglig viden. De modtager meget få ansøgninger, når stillinger er slået op, og



Foto: SOSU ESBJERG

de nævner, at det er svært at fastholde personer inden for specialområdet, hvis ikke der er en faglig balast. Forventningen er, at der i foråret 2024 oprettes et nyt udbud med rekruttering- og opkvalificering af ledige samt ufaglærte beskæftigede til både dagområdet og specialområdet.

En fødekæde til det pædagogiske område

Det har igennem samarbejdet vist sig muligt at skabe en fødekæde, der kan inspirere, rekruttere til og fastholde medarbejdere på det pædagogiske område. Vejen er dog lang for at skaffe flere pædagoger, men ved at hente ledige ressourcer ind i branchen giver det de beskæftigede mulighed for at opkvalificere sig og tilligemed få lyst til at blive i faget.

Jobordrer – sådan gør de i Sønderborg Kommune

Hvordan kommer et jobcenter til at ligge godt både mht. antal jobordrer og formidlingen af kandidater, der matcher? Det har Sønderborg Kommune et bud på:

- Én indgang for virksomhederne til virksomhedsservice – samme virksomhedskonsulent har kontakten
- At virksomhederne får den arbejdskraft de har brug for – det rette match
- Proaktiv virksomhedskontakt – opsøgende kontakt baseret på en strategisk og datadrevet tilgang
- Virksomhedskontakterne er både telefonisk og fysisk. Det sidste er vigtigt for forståelsen af virksomhedens situation og udfordring/afklaring af, hvad virksomhedens egentlige behov er. Det giver et bedre match og ofte jobordrer, som ellers ikke var blevet til.
- Klar struktur for håndtering af jobordrer, hvor udgangspunktet er præsentation af mulige CV'er inden 5 dage efter jobordren er modtaget.
- Rekrutteringskonsulenter som sikrer, at der formidles til ordrerne og med de rette motiverede borgere med de rette kompetencer.
- Der følges op på, om virksomheden har ansat de borgere, som er henvist. Jobordrer kommer også ind via Jobfestival, "job on location", Branche-paneler m.m.