



Nyt fra

# RAR Syddjylland

## RAR Syddjylland opdaterer beskæftigelsesindsatsen efter behovet på arbejdsmarkedet

***På det seneste møde i RAR Syddjylland gik vi grundigt til værks og indledte med en ny Strategi- og handleplan 2023***

Strategi- og handleplan 2023 er en opsamling fra drøftelserne på Rådets strategiseminar i februar måned. Vi fik fastlagt hovedlinierne for rådets arbejde i 2023 og gik straks videre med den konkrete udmøntning af indsatsen.

**VEU-indsatsområderne for det næste år**

Følgende områder har Rådet besluttet som VEU-indsatsområder:

- Velfærdsområdet (sundhed og pædagogisk arbejde)
- Industri
- Transport
- Energiområdet (olie- og gasindustrien samt vedvarende energi)
- Hotel & Restauration

Inden for de 5 områder vil vi iværksætte en længerevarende indsats koordineret med vores samarbejdspartnere og med udgangspunkt i virksomhedernes konkrete behov. Det kan både være ren rekruttering, opkvalificering til rekruttering, opkvalificering af virksomhedernes egne medarbejdere og/eller udenlandsk arbejdskraft.

At opkvalificering af egne medarbejdere kan være den oplagte vej til at sikre virksomheden de rette kompetencer, kan du læse mere om på side 2.

**Vi har besluttet to kampagner, hvor vi får afdækket, hvad behovet er**

Det ene er IT & Robot, og det andet er svejsning. I begge tilfælde tyder både STAR's overvågningsredskaber og tilbagemeldinger fra vores samarbejdspartnere på stigende rekrutteringsproblemer. Inden for svejsning er der mangel i industrien og til svejsning af fjernvarmerør.

Nu får vi undersøgt behovet via virksomhedsbesøg koordineret med jobcentrene, relevante branche- og faglige organisationer samt a-kasser. På den måde vil vi afdække virksomhedernes specifikke behov, og om der er basis for at sætte fælles initiativer i gang, der kan afhjælpe rekrutteringsproblemerne.

**Ny regional positivliste er klar pr. 1. april**

Også positivlisten er sat op på ny ud fra de mangelområder, som Rådet vedtog på mødet i januar. Vi bestræber os på at fokusere listen, så kurserne rammer mangelområderne så præcist som muligt.

Strategi- og handleplan 2023

RAR Syddjylland



Det Regionale Arbejdsmarkedsråd i Syddjylland  
Marts 2023

Marita Geinitz, formand

Jens Gaarde Gad, næstformand

Jørgen Popp Petersen, næstformand

Kontakt RAR Syddjylland: Arbejdsmarkedskontor Syd, tlf. 7222 3800, amksyd@star.dk, www.rar-bm.dk

**Sidste gang Rådet modtager beskæftigelsesplanerne til orientering**

Det fremgår af Nytænkning af beskæftigelsesindsatsen, at kommunerne ikke længere er forpligtet til at udarbejde en beskæftigelsesplan. I Rådet hører vi dog fortsat gerne om kommunernes beskæftigelsesindsats.

Med venlig hilsen

Marita Geinitz

Formand for RAR Syddjylland

# Guldægget i Esbjerg kender værdien af kompetenceudvikling af medarbejderne

*Der er længe blevet talt om mangel på arbejdskraft med de rette kvalifikationer og ikke mindst manglen på faglærte. Bagerivirksomheden Guldægget i Esbjerg gør noget ved det*

Med 9 lærlinge er virksomheden aktivt med til at sikre, at der også i fremtiden er velkvalificerede bagere til branchen. Lærlinge er et vigtigt led i Guldæggets rekrutteringsstrategi, men det er ikke nok, hvis ikke de ansatte kan fastholdes og er opdateret med de rette kompetencer.

## I Guldægget er kompetenceudvikling tænkt ind i deres fastholdelsesstrategi

Med stor mangel på kvalificeret arbejdskraft er fastholdelse af medarbejderne lige så afgørende som rekruttering af nye. Og her spiller kompetenceudvikling en vigtig rolle. Mark Mikkelsen, direktør i Guldægget, fortæller:

*”Som virksomhed har vi naturligvis behov for kompetenceudvikling af medarbejderne inden for bestemte faglige områder, men vi lægger stor vægt på, at medarbejderne også selv har mulighed for at vælge ud fra deres interesser.”*

Mark Mikkelsen forklarer, at som fastholdelse skal medarbejderne også kunne se kompetenceudvikling som en vej til selvudvikling, og at arbejdspladsen har mere at byde på udover en indtægt og et godt arbejdsliv.

## Kompetenceudviklingen er tilpasset medarbejdernes jobfunktion

Guldægget har 145 ansatte fordelt på 4 bagerforretninger, 2 cafeer og et bageri. Det faglige behov for kompetenceudvikling er dermed også forskelligt og rækker fra bl.a.



Foto: Guldægget

SoMe, salgskurser og intern kommunikation til produktudvikling i bageriet.

## Sæsonudsving kan være en fordel

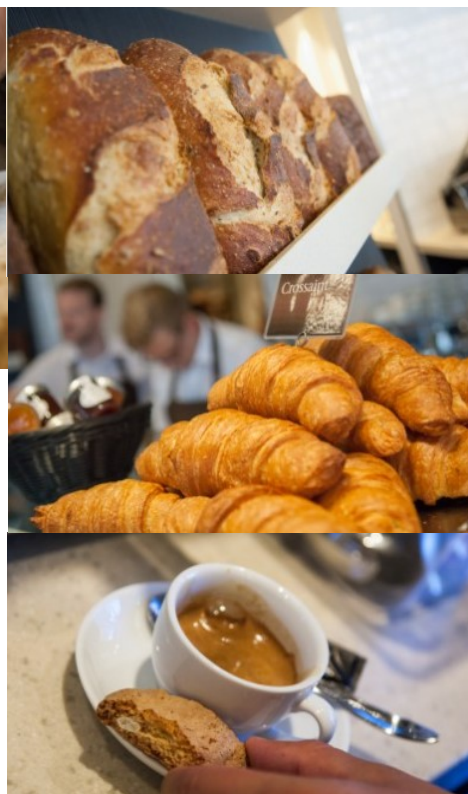
Kompetenceudvikling kan for nogle virksomheder være svært at indpasse i en travl arbejdsdag. For Guldægget har det dog været en fordel, at der er sæsonudsving i branchen. Selv om de mindre travle perioder også anvendes til afvikling af ferie, så er der også plads til kompetenceudvikling af medarbejderne.

## Det behøver ikke være besværligt

Mark Mikkelsen fortæller, at kompetenceudvikling af medarbejderne set i et strategisk perspektiv er forholdsvist nyt i Guldægget og fortsætter:

*”Jeg så det tidligere som meget besværligt og administrativt tungt, men efter en henvendelse fra Rybners lod jeg mig overbevise om, at sådan behøver det ikke at være.”*

Mark Mikkelsen fremhæver især Rybners gratis tilbud om ”full service” via deres Full service sekretariat, hvor de påtager sig det administrative, som en klar fordel. Bl.a. hjemtagelse af forskellige økonomiske refusionsmidler samt oversættelse af virksomhedens



kompetencebehov til konkrete AMU kurser og forløb fra ufaglært til faglært samt tilmelding.

Mark Mikkelsen slutter af med at påpege, at det heller ikke behøver at være en uoverstigelig omkostning for virksomheden. Der er flere måder at finansiere kompetenceudvikling på, bl.a. VEU-godtgørelse, EU-midler, voksenlærlingeordning, sporskifte m.m., som alle bliver søgt hjem via samarbejdet med Rybners Full service sekretariat. Derudover kan der søges i kompetencefonde for overenskomstdækkede virksomheder.