

## OPKVALIFICERING SIKRER BESKÆFTIGELSE TIL LEDIGE OG ARBEJDSKRAFT TIL HOTEL-, SERVICE- OG RESTAURATIONSBRANCHEN

**Hotel-, service- og restaurationsbranchen har ofte udfordringer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft. Derfor gik en lang række aktører sammen om at opkvalificere ledige til job i branchen. Dette har sikret flere virksomheder arbejdskraft og fået ledige i beskæftigelse.**

En række virksomheder i Sydjylland og på Fyn manglede arbejdskraft inden for hotel-, service- og restaurationsbranchen. Deres brancheorganisation HORESTA henvendte sig derfor til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) for at samarbejde om at løse manglen på arbejdskraft. Virksomhederne efterspurgte især uddannede tjenere, tjenerlever samt ufaglært serveringspersonale. Jacob Rand Jensen, ejer af Restaurant Dronning Louise i Esbjerg, forklarer:

*”Som virksomhed har vi den udfordring, at vi er i en branche, hvor det er svært at tiltrække folk, der vil gå i lære i vores branche. Vi får rigtig mange unge mennesker ind, som har ’sabbatår’ eller lignende. De er måske typisk i branchen et år eller to. Men folk der vil branchen på længere sigt, og som ønsker at tage en uddannelse inden for hotel- og restaurationsfaget er sværere at finde.”*

Efter HORESTAs henvendelse til STAR afdækkede HORESTA, 3F, jobcentret og STAR i samarbejde **det konkrete behov for arbejdskraft** i hotel-, service- og restaurationsbranchen på Fyn og i Sydjylland. Parterne hørte virksomheder, som havde et konkret behov for arbejdskraft herunder behovet for uddannelse til ufaglærte. Mange virksomheder deltog i forløbet, og jobmulighederne for de ledige blev væsentligt forbedret efter en kort opkvalificering. På denne baggrund indgik HORESTA og 3F en **partsaftale** om formålet med opkvalificeringsforløbet. Partsaftalen er udtryk for, at parterne bakker op om opkvalificeringsforløbet, hvilket er vigtigt. Lars Katzmann, direktør for Erhvervsuddannelser og Kursusområdet, Uddannelsesinstitutionen Rybners, udtaler:

*”Altafgørende for Job-VEU modellen er, at arbejdsmarkedspartnerne står bag. Det er også det, der adskiller denne model fra alle andre forsøg, hvor jobcentre og uddannelsesinstitutioner har iværksat tiltag.”*

For at imødekomme virksomhedernes konkrete behov for arbejdskraft gik HORESTA og 3F sammen med jobcentre i Esbjerg, Varde, Tønder og Kolding om at få igangsat et opkvalificerings- og rekrutteringsforløb. Den tværkommunale indsats blev koordineret af flaskehalskoordinatoren fra Jobcenter Esbjerg. Parterne udarbejdede en projektplan, hvor det centrale indhold i uddannelses- og opkvalificeringsforløbet blev beskrevet, og flaskehalskoordinatoren tegnede modellen for det fælles kommunale rekrutteringssamarbejde. Parterne var særligt interesserede i at klæde de ledige på til at kunne varetage funktioner som serveringspersonale og generelt inspirere til beskæftigelse i branchen i fremtiden.

Herefter valgte parterne en uddannelsesudbyder, Rybners Erhvervsuddannelser og kursusafdeling, da de kunne levere netop det ønskede indhold. De planlagde herefter en informationsdag samt et fem dages screeningforløb for kursusedtagerne inden opstart af opkvalificeringsforløbet for at sikre et potentielt godt match mellem de ledige og virksomheder efter endt uddannelsesforløb.

På **informationsdagen** blev ledige præsenteret for branchens jobmuligheder og indholdet af det konkrete opkvalificeringsforløb. Deltagerne havde mulighed for at tale med repræsentanter for de lokale virksomheder, HORESTA, 3F og jobcentret, som faciliterede dagen. Jobcenter Esbjerg fulgte processen tæt og havde løbende dialog med de ledige og de andre samarbejdspartnere omkring det videre forløb, herunder hvem der skulle fortsætte på opkvalificerende kurser, og hvilke ledige der skulle fortsætte ad en anden vej. ”Der var mange interesserede på dagen, og flere af de fremmødte fik mod på at arbejde i branchen,” udtaler flaskehalskoordinator Lilian Pedersen fra Jobcenter Esbjerg.

Herefter startede de interesserede ledige på det afklarende **screeningforløb**. Lokale virksomheder deltog også på screeningsforløbet og deltagerne fik et indblik i konkrete arbejdsopgaver.

Efterfølgende startede ledige og beskæftigede på **opkvalificeringsforløbet**, hvor deltagerne blev undervist i bl.a. servicering af gæster, værtskab, brug af PC på arbejdspladsen mv. Opkvalificeringen gav deltagerne nye kompetencer og de blev mere selvsikre: "Det har været rigtig dejligt at se, hvordan de ledige har udviklet sig - løftet hovedet og skudt brystet frem. Og tror på de kan noget," udtaler Karsten Vestergaard, faglig sekretær i 3F Esbjerg.

### **Samarbejde giver resultater**

Gennem opkvalificeringsforløbet og den efterfølgende rekruttering fik en række virksomheder i branchen ansat kvalificerede medarbejdere, og ledige fik nye kompetencer og vigtigst af alt et job. Det har således været en "win-win situation" for alle parter, som Grethe Johnsen, bestyrelsesmedlem i HORESTA Region Syddanmark, udtaler: "I det her samarbejdsforløb har HORESTA-virksomhederne i vores region fået superkvalificerede medarbejdere, som de har efterspurgt i længere tid." Grethe Johnson fremhæver også jobcentrets indsats:

*"Flaskehals koordinatoren i Esbjerg Kommune har været bærende for, at vi har fået de rigtige kandidater til vores branche. Som branche har vi været trygge ved den høje faglighed, som koordinatoren har bidraget med i projektet, når vi har screenet ledige. Jobcentret er centralt for, at vi er trygge ved at iværksætte et andet forløb".*

Ligeledes er Karsten Vestergaard, Faglig sekretær i 3F Esbjerg, glad for resultaterne: "Vi havde 70 deltagere på et infomøde, og vi har ca. 40 deltagere, der er gået ind i vores branche. Det er vi ret stolte af."

Successen med opkvalificerings- og rekrutteringsprojektet har betydet, at der er gennemført tre projekter inden for hotel- og restaurationsbranchen. De tre projekter har tilsammen betydet, at 68 ledige og 17 ufaglærte er blevet opkvalificeret. Heraf har størstedelen af de ledige efterfølgende fået ordinær beskæftigelse (28) eller startet på ordinær uddannelse (22). Andre ledige er siden startet i virksomhedspraktik, løntilskud eller på andre ordninger, mens nogle har påbegyndt en integrationsuddannelse. Den resterende gruppe er afklaret i en anden retning. I alt har 87 lokale virksomheder under HORESTA og 3F deltaget i opkvalificeringsforløbene.

Opkvalificeringsmodellen er også anvendt med succes i andre brancher. Marita Geinitz, formand for RAR Sydjylland, mener, at successen med opkvalificerings- og rekrutteringsprojektet for branchen kan tilskrives det tætte samarbejde mellem flere aktører:

*"Projektet er et godt eksempel på de flotte resultater, der kan opnås, når arbejdsmarkedets parter tager førertrøjen på. Jobcentrene leverer en dedikeret og målrettet indsats, og uddannelsesinstitutioner bakker op om opgaven. Vi kan kun lykkes med opgaven gennem et bredt samarbejde. Konkrete opkvalificeringsforløb iværksættes med afsæt i Job-VEU modellen. Udgangspunktet er virksomheder, der har jobåbninger og/eller et opkvalificeringsbehov hos deres medarbejdere, og forløbene er baseret på et tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter, jobcentre og uddannelsesinstitutioner".*

Står du selv og mangler arbejdskraft, og/eller har du en idé til nyt opkvalificeringsforløb, som kan hjælpe jer til at ansætte flere i din virksomhed/branche? Ring til STARs hotline på 72 200 350 og få hjælp til rekruttering og opkvalificering af ledige og beskæftigede.

**Du kan også få vejledning til opkvalificeringsforløb med [Vejviser til Job-VEU modellen \(pdf\)](#) ([nyt vindue](#))**