

Bilag 3.3.2.2: Opkvalificering af ansatte i SMV'er, der rammes af Brexit

Udfordring

Små og mellemstore virksomheder, der har en betydelig samhandel med Storbritannien, vil få behov for at udvikle og tilpasse deres forretning i forbindelse med Brexit. Et væsentligt element heri kan være kompetenceløft af ledere og medarbejdere, så de kan bidrage til virksomhedens udvikling, fx med fokus på at opdyrke nye eksportmarkeder eller at tilpasse sig de ændrede samhandelsvilkår, der forventes at blive et resultat af Brexit.

Baggrund

Internationalisering af Danmark og dansk erhvervsliv er afgørende for vækst og velstand. Eksport udgør næsten 60 pct. af BNP og tegner sig for cirka hvert fjerde job i Danmark.

Storbritannien var i 2017 Danmarks fjerdestørste eksportmarked af varer og tjenester efter Tyskland, USA og Sverige. Således går 7 pct. af den danske eksport af varer og tjenester til Storbritannien, og den samlede eksport hertil udgør ca. 4 pct. af BNP.

Knap 60.000 personer i Danmark er beskæftiget direkte eller indirekte som følge af eksport til Storbritannien. Som det fremgår af den økonomiske redegørelse fra december 2018, bliver beskæftigelsen ramt på kort sigt. Effekten på beskæftigelsen af Brexit vil blandt andet afhænge af, om de eksponerede brancher kan finde alternative eksportmarkeder og af mulighederne for at omstille arbejdskraften til andre brancher¹.

Konsekvenserne af Brexit vil afhænge af, hvilken form Brexit får. Bank of England har opstillet en række scenarier, hvor et "no deal"-Brexit kan betyde et lavere niveau for britisk BNP på 43/4 til 73/4 pct. frem mod udgangen af 2023.2 Det kan i værste tilfælde betyde en nedgang i den private beskæftigelse i Danmark på op til 9.000 personer i 2020.

Et scenarium med "no deal"-Brexit vil dermed have store konsekvenser for de medarbejdere, der bliver berørt.

I omstillingen af virksomhederne er det derfor afgørende, at der både tages udgangspunkt i virksomhedernes konkrete behov, og at medarbejdernes kompetencer følger med, så de fx kan varetage nye funktioner i virksomheden, så de

ERHVERVSSTYRELSEN

Vejlsøvej 29
8600 Silkeborg

Tlf. 35 29 17 17
CVR-nr 10 15 08 17
E-post deb@erst.dk
www.erst.dk

ERHVERVS MINISTERIET

¹ <https://oim.dk/media/21596/oekonomisk-redegoerelse-december-2018.pdf>

² Bank of England, EU withdrawal scenarios and monetary and financial stability, November 2018

dermed kan fastholdes i beskæftigelse i virksomheden og styrke virksomhedernes omstillings- og konkurrenceevne.

Der vil ligeledes være forskel på, i hvilken grad forskellige brancher rammes af Brexit. Storbritannien er et vigtigt marked for dansk eksport af næringsmidler, herunder fx kød og mejeriprodukter, mens det britiske marked har mindre betydning for fx medicinske og farmaceutiske produkter. Da der er forskellig koncentration af brancher på tværs af landet, vil Brexit derfor også påvirke nogle områder af Danmark mere end andre.

Indhold

Der foreslås en indsats rettet mod kompetenceudvikling af ledere og medarbejdere i små og mellemstore virksomheder, der har enten en væsentlig samhandel med Storbritannien eller indgår i leverandørkæder, der påvirkes af Brexit. Indsatsen tager udgangspunkt i virksomhedernes nye behov, og skal også rumme evt. decentrale og lokale indsats på fx områder eller brancher, der har særlige behov i forbindelse med Brexit.

Indsatsen skal bestå af to elementer (udddybes længere nede):

1. en indledende afklaring af virksomhedernes vækststrategi og strategiske kompetencebehov med udgangspunkt i konsekvenserne af Brexit, samt
2. en efterfølgende konkret kompetenceudviklingsindsats, efteruddannelse og kompetencetilførsel via skræddersyet vækstrettet kompetenceudvikling, rådgivning eller vejledning.

Der forventes en landsdækkende indsats, der tager udgangspunkt i virksomhedernes behov. Indsatsen skal tilrettelægges således, at virksomheden oplever at få tilbudt ét samlet forløb.

Operatøren og partnerskabet kan bestå af fx uddannelsesinstitution, erhvervs-kontorer, erhvervsorganisationer, erhvervshuse eller virksomheder. Det forudsættes, at operatør og partnere varetager relevante roller, der ligger indenfor de kerneopgaver som de normalt varetager.

Partnerskabet skal både have kompetencer til at screene og afklare virksomhedernes vækststrategi og kompetencebehov samt stærke kompetencer til at løfte den konkrete kompetenceudvikling for deltagervirksomhederne. Kompetenceudviklingen kan i relevant omfang gennemføres af eksterne leverandører.

Ad. 1. Indledende indsats: Vækststrategi og afklaring af kompetencebehov

- Screening af SMV'er der på grund af Brexit står overfor at skulle tilpasse sig gennem kompetenceudvikling.
- Udarbejdelse af skræddersyet vækststrategi/vækstplan for virksomhedens specifikke forretningsmæssige udgangspunkt i forbindelse med Brexit, og afklaring af kompetenceudviklingsbehovet gennem individuel rådgivning/sparring eller fx ved kollektive forløb. Vækststrategien skal indeholde en beskrivelse af kompetenceudviklingsbehovet og en begrundelse for, hvordan det er en forudsætning for virksomhedens realisering af nye vækstpoterentialer. Der må ikke ske anden implementering fra vækststrategien end kompetenceudvikling.

Ad 2. Aktiviteterne i kompetenceudviklingsindsatsen (eksempler)

Kompetenceudvikling af ledelsen:

- Styrkelse af ledelseskompetencer i SMV'er med vækstambitioner, fx via netværk, mentorordninger, efteruddannelse og chef-til-leje.

Udvikling og opkvalificering ift. den nye udvikling og omstilling, der er nødvendig for at fastholde og udvikle fx markedsposition på trods af de udfordringer Brexit giver.

Kompetenceudvikling af medarbejdere:

- Målrettede innovations-og produktivetsorienterede rådgivningsforløb for SMV'er med henblik på at realisere virksomhedernes vækstpotentiale.
- Kompetenceudvikling af medarbejdere, der bidrager til at indfri virksomhedernes vækstpotentiale ved at styrke medarbejdernes innovationskompetencer og omstillingsparathed, fx via kortlægning af medarbejderkompetencer eller via nye organisationsformer.
- Kompetenceudvikling af medarbejdere i samarbejde med andre virksomheder indenfor udvalgte områder, som bidrager til at realisere virksomhedens vækstpotentiale, såsom internationalisering, lavemissionsøkonomi, ressourcegenanvendelse, klimatilpasning, automatisering / digitalisering, sundheds- og velfærdsløsninger eller informations og -kommunikationsteknologi.
- Afdækning af medarbejdernes kompetenceudviklingsbehov i relation til virksomhedens vækststrategi. For at være støtteberettiget skal afdækningen efterfølges af et kompetenceudviklingsforløb rettet mod de behov, der er afdækket.
- Systematisk opkvalificering og/eller omskoling af medarbejdere, især ufaglærte, til nye jobfunktioner og teknologier, fx i forbindelse med større strategiske omstillingsprocesser eller nye fokusområder baseret på virksomhedens vækststrategi, via identifikation af kompetencebehov, kompetencerådgivningsforløb, eller kompetencevurdering af uddannelsesforløb, fx i regi af uddannelsesinstitutioner og brancheorganisationer mv.

Kompetenceudvikling af virksomhedernes medarbejdere så de aktivt kan bidrage til udvikling og omstilling i forbindelse med Brexit, fx i forbindelse med behov for nye kompetenceudvikling til at løfte opgaven med produkt og processtilpasning, så nye krav og forventninger matches til potentielt nye kunder eller leverandører uden for Storbritannien.

Netværk:

- Netværk for virksomhedsledere og ansatte indenfor temaer, som bidrager til at skabe og understøtte vækst i de deltagende virksomheder gennem fælles erfarings- og kompetenceopbygning med løbende sparring fra eksterne aktører. Netværksforløbene bør tage udgangspunkt i overordnede emner, som er relevante for flere virksomheder at arbejde med.

Netværksaktiviteter der medvirker til at virksomhedsledere og medarbejdere sammen bidrager til at skabe og understøtte vækst gennem fælles erfarings- og kompetenceopbygning, med udgangspunkt i relevante temaer omkring Brexit.

Kompetencetilførsel

- Tilknytning af personer med mellemlang eller lang videregående uddannelse til konkrete udviklingsopgaver i private virksomheder, herunder facilitering i forbindelse med matchning af virksomheder og højtuddannede. Indsatsen kan eventuelt supplere eksisterende specialistformidlingsordninger, som hjælper virksomheder med tidligt at rekruttere højtuddannede specialister, og kan eventuelt være målrettet handicappede eller personer med anden etnisk baggrund end dansk.

Ansættelse af personer med mellemlang eller lang videregående uddannelse til konkrete udviklingsopgaver i virksomheden, som kan bidrage til virksomhedens omstilling foranlediget af Brexit.

Koordinering med øvrige indsatser

Indsatsen skal supplere øvrige indsatser nationalt såvel som internationalt, der iværksættes i forbindelse med Brexit. EU Kommission har fx primo september 2019 foreslået, at der afsættes 600 mio. euro fra EU's Solidaritetsfond og 180 mio. euro fra EU's Globaliseringsfond. Indsatsen skal endvidere koordineres med øvrige projekter støttet af Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse. Det gælder bl.a. indsatsen "Deal or no Deal" v. Erhvervshus Syddjylland, "Øget eksportparathed i SMV'er" og "Øget konkurrencekraft i SMV'er", hvor virksomheder bredt set kan få støtte til udarbejdelse af vækstplaner, der i relevant omfang vil kunne anvendes som afsæt i denne indsats.

Målgruppe

Målgruppen er små og mellemstore virksomheder, fx med en væsentlig samhandel med Storbritannien eller virksomheder der indgår i leverandørkæder, og som derfor står i en særlig situation pga. de usikkerheder, Brexit skaber for den enkelte virksomhed.

Tabel 1. Centrale krav og kriterier

Principper	
a. Sætte virksomhedernes behov i centrum Der gives 0-30 point	Der vil blive lagt vægt på, at der er en klar og logisk sammenhæng mellem den indledende indsats med afklaring af virksomhedernes vækststrategi og kompetencebehov, og til hovedindsatsen under socialfonden med relevant kompetenceudvikling med udgangspunkt i virksomhedernes konkrete behov. Der lægges vægt på, at den indledende indsats afvikles hurtigt og effektivt. Der lægges særlig vægt på, at indsatsen øger de nødvendige kompetencer hos de deltagende virksomheder og medarbejdere, for derigennem at styrker virksomhedernes konkurrencekraft i forlængelse af de udfordringer Brexit giver for virksomheden.
b. Skabe sammenhæng på tværs Der gives 0-20 point	Der vil blive lagt vægt på, at projektet er landsdækkende, og at en kommende operatør i videst muligt omfang skaber sammenhæng og koordination i indsatsen, særligt med de indsatser Erhvervsfremmebestyrelsen allerede har igangsat.

Principper	
	<p>Der lægges særlig vægt på, at virksomhederne oplever et samlet forløb, der tage afsæt i den enkelte virksomheds konkrete forretningsmæssige udgangspunkt og kompetencebehov.</p> <p>Indsatsen må ikke overlappende med allerede eksisterende eller planlagte indsats og dermed hæmme forenklingen af erhvervsfremmeindsatsen, og det vægtes derfor positivt, hvis ansøger kan sandsynliggøre, at der koordineres med øvrige relevante indsats.</p>
<p>c. Løfte produktiviteten og skabe gode muligheder i hele landet</p> <p>Der gives 0-30 point</p>	<p>Der vil blive lagt særlig vægt på, at projektet søges og gennemføres i et stærkt partnerskab med involvering af relevante aktører, som både kan løfte indsatsen med at udarbejde vækstplaner, identificere virksomhedernes kompetencebehov, samt løfte den konkrete kompetenceudvikling i de deltagende virksomheder og derved sikre en effektiv indsats.</p> <p>Der vil blive lagt vægt på, at operatør og partnere varetager relevante roller, der ligger indenfor de kerneopgaver som de normalt varetager.</p> <p>Det vægtes positivt, hvis projektet kan håndtere decentrale, lokale udfordringer og forskelle på tværs af brancher og områder.</p>
<p>d. Gøre det brugervenligt og overskueligt</p> <p>Der gives 0-10 point</p>	<p>Der vil blive lagt vægt på, at indsatsen fremstår brugervenlig og overskuelig over for målgruppen, partnerkredsen og øvrige interessenter, om muligt via relevant digital understøttelse af projektets aktiviteter. Indsatsen skal præsenteres på en måde, som målgruppen finder overskuelig og brugervenlig.</p>
<p>e. Digitalt og datadrevet</p> <p>Der gives 0-10 point</p>	<p>Der lægges vægt på, at de konkrete kompetenceudviklingsaktiviteter tilrettelægges med udgangspunkt i evidensbaseret viden, der underbygger behovet for indsatsen.</p> <p>Information om indsatsen skal være tilgængelig på den digitale erhvervsfremmeplatform.</p>

Supplerende kriterie

Herudover foreslås det, at der indgår følgende supplerende kriterie i call'et, som umiddelbart ligger ud over bestyrelsens principper:

Kvalifikationer og kompetencer: Ansøger skal beskrive hvilke kompetencer og erfaringer ansøger og partnerskabet har inden for vækstafklaring og kompetenceudvikling for virksomheder, samt hvilke kompetencer der inddrages fra relevante aktører. Ansøger og partnere forventes at varetager relevante roller, der ligger indenfor de kerneopgaver, som de normalt varetager.

Effekter

Målet er at øge beskæftigelsen og produktiviteten i de deltagende virksomheder ved at realisere virksomhedernes vækstpotentiale gennem tilførsel af nye kompetencer til ledelse og medarbejdere. Det direkte resultat af aktiviteterne vil være, at medarbejderne får forøget kompetenceniveauet gennem vækstrettet kompetenceudvikling.

Økonomi

Der foreslås, at der afsættes i alt op til 39,0 mio. kr. til finansiering af initiativet, heraf 24,0 mio. kr. fra Socialfonden, prioritetsakse 1, "Iværksætter og jobskabelse", samt 15,0 mio. kr. af de decentrale erhvervsfremmemidler. Midlerne fra Socialfonden kan maksimalt udgøre 50 pct. af det samlede projektbudget (60 pct. i Region Sjælland). De decentrale erhvervsfremmemidler (DEM) kan herudover finansiere op til 20 pct. Den indledende indsats for vækstplan kan maksimalt finansieres med 60 pct. i støtte.

Af de 24 mio. kr. fra Socialfonden er der 2,6 mio. kr. til Region Sjælland.

Tabel 2. Økonomi

Indsatsområde 1	Socialfonden	DEM
Vækstplaner/strategisk ophæng og kompetenceafklaring (DEM indledende indsats)		5,4 mio. kr.

Indsatsområde 2	Socialfonden	DEM
Vækstrettet kompetenceudvikling (Socialfondsindsatsen)	24,0 mio. kr.	9,6 mio. kr.

En kommende operatør for den samlede indsats skal udarbejde to ansøgninger, én til den indledende indsats om vækststrategier v. decentrale erhvervsfremmemidler og én til kompetenceudviklingsindsatsen v. Socialfonden og decentrale erhvervsfremmemidler.

For Socialfondsindsatsen vil det være et vilkår, at virksomhederne minimum skal medfinansiere med 10 pct. af udgiften til private rådgivningsforløb, som privat kontant medfinansiering.

Hvis Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse vurderer, at der er behov for en yderligere indsats som følge af Brexit, kan bestyrelsen tildele tilsagnsmodtager en tillægsbevilling uden at gennemføre en ny ansøgningsrunde. Bestyrelsen kan samtidig forlænge projektets løbetid. En tillægsbevilling er betinget af, at tilsagnsmodtager kan finde tilsvarende finansiering, så støtteprocenten overholdes (se afsnittet ovenfor om økonomi). Endvidere er det en forudsætning for en tillægsbevilling, at tilsagnsmodtager tilfredsstillende kan dokumentere, at kriterier, samt øvrige vilkår og regler, som angivet i annonceringen og bilaget, overholdes.

Projektperioden kan være fra primo 2020 til september 2022.

Videre proces

Såfremt bestyrelsen følger indstillingen, vil sekretariatet på den baggrund udarbejde egentligt annoncerings- og ansøgningsmateriale til offentliggørelse umiddelbart efter bestyrelsesmødet med forventet behandling af ansøgninger på bestyrelsesmødet den 21. januar 2020. Sekretariatet vil løbende følge udviklingen i Brexit forhandlingerne og vejlede potentielle ansøgere i, hvordan ansøgninger kan tilpasses til den aktuelle Brexit situation. Hvis behovet for en indsats ændres markant, kan det annoncerede beløb reduceres eller annonceringen kan helt annulleres.