

NOTAT

14. juni 2019
Sag 2018-17921

Bilag 4.2.2.2. Indsats vedr. vækstrettet kompetenceudvikling i virksomheder

ERHVERVSSTYRELSEN
Vejsløvej 29
8600 Silkeborg

Udfordring

Mange virksomheder har ikke et strategisk fokus på kompetenceudvikling og efteruddannelse, og har svært ved at vurdere behovet for tilførsel af kompetencer. Et løft i medarbejdernes kompetenceniveau kan bidrage til at styrke virksomhedernes konkurrencekraft. Der er derfor behov for en målrettet indsats, der bidrager til virksomhedernes kompetenceudvikling.

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

Baggrund

En øget globalisering, den teknologiske udvikling og ændringer i organiseringen af arbejdet skaber helt nye vilkår for virksomhedernes måde at agere på. Færdigheder, viden og kompetencer er den afgørende forudsætning for at kunne honorere de krav, som vi møder på arbejdsmarkedet.¹

ERHVERVSMINISTERIET

Kompetenceudvikling skal give den enkelte mulighed for at være kompetent hele arbejdslevet. Det er ligeledes vigtigt for private virksomheder, fordi kompetencer og kvalifikationer styrker virksomhedernes omstillingsevne og dermed konkurrenceevnen. Og endelig er det vigtigt for hele Danmark, fordi et arbejdsmarked med adgang til de nødvendige kompetencer og kvalifikationer er helt afgørende for at sikre bæredygtig vækst.

COWIs midtvejsevaluering af Socialfonden viser, at en indsats, der adresserer dette, har en betydelig efterspørgsel blandt virksomhederne. COWI peger på, at det er vigtigt at tænke opkvalificering af ledelses- og medarbejderniveau i forlængelse af hinanden, for at sikre at de nye kompetencer omsættes strategisk i virksomheden.

Redegørelsen om vækst og konkurrenceevne 2018 viser, at det er helt afgørende for virksomhedernes udvikling, at de har adgang til medarbejdere målrettet deres behov. Den teknologiske udvikling spiller i den forbindelse en afgørende rolle, da produktiviteten og velstanden i Danmark blandt andet afhænger af, hvor dygtige virksomhederne er til at anvende ny teknologi. Mere produktive virksomheder har gennemsnitligt flere ansatte, der er uddannede indenfor samfundsvidenskab og STEM-fagene (teknologi, IT, naturvidenskab og matematik). Samtidig er der aktuelt mangel på kvalificeret arbejdskraft bl.a. indenfor STEM-fagene.

Dertil kommer, at specialiserede færdigheder ventes at blive efterspurgt i alle brancher fremover, ligesom virksomheder kan have behov for at få tilført

¹ Link til [pdf fra undervisningsministeriet](#).

konkrete kompetencer for at realisere et vækstpotentiale eller fastholde sin markedsandel.

For den enkelte virksomhed betyder ny teknologi og globalisering, at jobfunktioner for især ufaglærte og kortuddannede bliver automatiseret, hvilket betyder, at arbejdsstyrken skal være i stand til at tilpasse sig til fremtidens arbejdsmarked. Lokalt eller inden for særlige brancher kan der være behov for omskoling af især ufaglærte til nye jobfunktioner og teknologier, hvilket bidrager til, at ufaglærte fastholdes i beskæftigelse.

Kompetence- og uddannelsesniveaet kan styrkes dels via efteruddannelse af medarbejderne og ledelse, dels via tilførsel af personer med konkrete kompetencer.

Indhold

Der foreslås iværksat en indsats rettet mod kompetenceudvikling i små og mellemstore virksomheder. Fokus i indsatsen er på kompetenceudviklingsforløb, efteruddannelse og kompetencetilførsel med det formål at bidrage til at styrke virksomhedernes kompetenceniveau.

Virksomhederne skal tilbydes vækstrettede kompetenceudvikling, rådgivning eller vejledning med udgangspunkt i deres konkrete og aktuelle behov. Det gælder fx med afsæt i cirkulær økonomi og grøn omstilling, hvor kompetenceudviklingsbehovet i virksomhederne er stort, ligesom der kan være andre lokale behov for opkvalificering af arbejdsstyrken – eksempelvis ufaglærte til at varetage nye jobfunktioner.

Med indsatsen vil de personer, der gennemfører vækstrettede kompetenceudviklingsforløb og efteruddannelse, opnå nye kompetencer, fx via godkendte AMU-forløb, og der bygges videre på den enkeltes kompetencer, uden at dette i sig selv fører til et formelt højere uddannelsesniveau. Det er et krav, at der er en vis volumen i den samlede indsats for hvert projekt, og på virksomhedsniveau skal indsatsen have et strategisk ophæng.

Indsatsen skal have et specifikt produktivitets- eller vækstperspektiv for de deltagende virksomheder i projekterne og fx omfatte en betydelig del af de deltagende virksomheders medarbejdere, så ansøgeren kan argumentere overbevisende for, at projektet får en effekt på beskæftigelsen og/eller værdiskabelsen pr. medarbejder. Det vil yderligere være et krav, at der på grundlag af de deltagende virksomheders vækststrategier er identificeret et kompetencebehov, hvis opfyldelse er en væsentlig forudsætning for at realisere virksomhedernes potentiale for at vokse sig større.

Aktiviteterne under indsatsen i socialfondsprogrammet, kan navnlig være:

Kompetenceudvikling:

- 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.

Ledelse:

- Styrkelse af ledelseskompeterer i SMV'er med vækstambitioner. Indsatsen skal styrke ledelsen i at arbejde strategisk med medarbejdernes kompetenceudvikling som led i at realisere virksomhedens vækstpotentiale, fx via netværk, rådgivningsforløb eller mentorordninger. Denne indsats kan kun ske i sammenhæng med kompetenceudvikling af medarbejdere

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.

Kompetencetilførsel:

- Kan kun ske i sammenhæng med en eller flere af de øvrige indsatser. 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 evt. supplere eksisterende ordninger, som hjælper SMV'er med tidligt at rekruttere højtuddannede specialister, og kan eventuelt være målrettet handicappede eller personer med anden etnisk baggrund end dansk.

Indsatsen skal supplere øvrige nationale indsatser, eksempelvis teknologipagten, samt de lokale erhvervsrettede eller videregående voksen- og efteruddannelser, hvor især certificerede AMU-forløb og videregående VEU-forløb har vist sig at have en positiv effekt på produktiviteten på virksomhedsniveau og øget beskæftigelse for deltagerne.² Det er et krav, at indsatsen er additionel, og der kan

² Socialfondsprogrammet 2014-2020

således ikke søges støtte til indsatser, der kan finansieres i det ordinære efteruddannelsessystem.

Der vil samtidig blive lagt vægt på, at indsatsen koordineres med øvrige projekter støttet af Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse. Det gælder bl.a. indsatsen vedr. ”Konkurrencedygtige SMV’er”, hvor virksomheder kan få støtte til udarbejdelse af vækstplaner. Har disse vækstplaner et kompetenceudviklingsfokus, kan denne anvendes som strategisk ophæng for støtte under nærværende indsats. Det gælder også indsatserne vedr. ”Cirkulær økonomi og grøn omstilling”, samt indsatsen ”Digitalt løft af SMV’er via kompetenceudvikling”.

Målgruppe

Målgruppen er fortrinsvis små og mellemstore virksomheder, der gennem deres vækststrategier har identificeret et kompetencebehov, hvis opfyldelse er nødvendig for at kunne realisere et skaleringspotentiale i virksomheden. Indsatsen rettes mod medarbejdere, der opnår et forøget kompetenceniveau. En indsats overfor ledelsen, herunder også netværk, bør have et HR-perspektiv og et strategisk mål om at understøtte medarbejdernes kompetenceudvikling, og en indsats overfor ledelsen kan derfor ikke stå alene.

Hvert enkelt projekt skal forankres hos en operatør, som skal forestå administration og implementering af projektet. Operatøren kan fx være et erhvervskontor, en erhvervsorganisation, et erhvervshus eller en virksomhed.

Tabel 1. Centrale krav og kriterier

Principper	
1. Sætte virksomhedernes behov i centrum	Der vil blive lagt vægt på, hvor meget projektet bidrager til at øge kompetencerne hos de deltagende virksomheder og deres medarbejdere – og i forlængelse heraf styrker virksomhedernes konkurrencekraft.
2. Skabe sammenhæng på tværs	Der vil blive lagt vægt på, at de kommende operatører i videst muligt omfang skaber sammenhæng og koordination med relevante eksisterende nationale og regionale indsatser på uddannelses- og beskæftigelsesområdet samt indarbejder relevant viden og resultater fra andre lignende projekter. Indsatser må ikke overlape med allerede eksisterende eller planlagte indsatser.
3. Løfte produktiviteten og skabe gode muligheder i hele landet	Der vil blive lagt vægt på, at projekterne søges i et stærkt partnerskab med involvering af relevante aktører, som kan bidrage til at styrke kompetenceudviklingen i private virksomheder og derved sikre en effektiv indsats. Det vægtes positivt, hvis projektet bidrager til sammenhængende indsatser, der skaber værdi i hele landet.
4. Gøre det brugervenligt og overskueligt	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.

Principper	
5. Digitalt og data-drevet	Der lægges vægt på, at indsatsen tilrettelægges med udgangspunkt i data og et solidt evidensgrundlag, der underbygger behovet for indsatsen. Information om indsatsen skal være tilgængelig på den kommende digitale erhvervsfremmeplatform.

Det bemærkes, at indsatsen indsnævres i forhold til socialfondsprogrammets muligheder på to områder:

1. En indsats overfor ledelsen, herunder også netværk, skal have et HR-perspektiv og et strategisk mål om at understøtte medarbejdernes kompetenceudvikling. En indsats overfor ledelsen kan derfor ikke stå alene.
2. Programmets tekst om målrettede innovations- og produktivitetsoverrettede rådgivningsforløb er indsnævret til en mulighed for at gennemføre rådgivningsforløb i forbindelse med styrkelse af ledelseskompetencer.

Supplerende kriterier

Herudover foreslås det, at der indgår nogle supplerende kriterier i call'et, som umiddelbart ligger ud over bestyrelsens principper. Disse er:

- *Forankring af projektet:* Der vil blive lagt vægt på, hvordan ansøger vil sikre, at projektets resultater forankres og videreføres efter den offentlige medfinansierings ophør.
- *Kvalifikation og kompetencer:* Ansøger skal beskrive hvilke kompetencer og erfaringer ansøger har inden for kvalificeret arbejdskraft, samt hvilke kompetencer der inddrages fra relevante aktører.

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 45,0 mio. kr. til finansiering af initiativet, heraf 30,0 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 kan herudover finansiere op til 25 pct.

Tabel 2. Økonomi

Indsatsområde	Socialfonden	DEM
Vækstrettet kompetenceudvikling	30,0 mio. kr. (50 pct.)	15,0 mio. kr. (25 pct.)

Projektperioden kan være op til 3 år fra medio 2019 til medio 2022.

Videre proces

Såfremt bestyrelsen følger indstillingen, vil sekretariatet på den baggrund udarbejde egentligt annoncerings- og ansøgningsmateriale til offentliggørelse ultimo

juni 2019 med ansøgningsfrist i september og forventet behandling af ansøgninger på bestyrelsesmødet den 14. november 2019.