



Bilag 6.3.2

Performance review: Kvalificeret arbejdskraft



Strategi

Den historisk høje beskæftigelse og nye kompetencebehov udfordrer mange SMV'er, der forgæves forsøger at rekruttere nødvendige kompetencer. Derfor fastlægger strategien, at bestyrelsens indsatser for at styrke SMV'ernes adgang til kvalificeret arbejdskraft er en signaturindsats.

At samle indsatsen i en signaturindsats skal bidrage til en fokusering og strømlining af bestyrelsens tilbud målrettet kompetencer og arbejdskraft. Herunder skal det bidrage til en forenkling af værditilbud og et fokus på landsdækkende indsatser.

Strategien angiver fire udviklingsspor for Kvalificeret arbejdskraft:

Spør 1: Arbejdskraft til grøn omstilling og erhvervsfyrtårne.

Spør 2: Udvikle eksisterende medarbejderstyrke.

Spør 3: Tiltrække arbejdskraft på tværs af Danmark og udlandet.

Spør 4: Øge diversitet og inklusion i SMV'erne.

Formål

Kvalificeret arbejdskraft imødekommer SMV'ernes efterspørgsel efter arbejdskraft gennem kompetenceudvikling af eksisterende arbejdsstyrke, tiltrækning af arbejdskraft fra ind- og udlandet, uddannelse, samt større indsigt i og arbejde med rekruttering af personer fra kanten af arbejdsmarkedet.

Målet er at sikre, at virksomhederne har de nødvendige menneskelige ressourcer til at øge produktiviteten, indfri vækstsmål og omstille sig til skiftende udfordringer og muligheder, fx digitalisering, grøn omstilling og usikre forsyningskæder.

Dette skal ske ved en kombination af specialiserede indsatser og brede, standardiserede indsatser, fx i regi af Virksomhedsprogrammet og Erhvervsfyrtårne.

De specialiserede indsatser har primært persondeltagere, da de vedrører konkret uddannelse og kompetenceudvikling, der skal understøtte virksomhedernes adgang til kvalificeret arbejdskraft.

Investering

Bestyrelsen har i alt siden 2022 investeret 557,1 mio. kr. i indsatser for at styrke SMV'ernes adgang til kvalificeret arbejdskraft.

Heraf er der investeret 325,6 mio. kr. i specialiserede indsatser, der har været både lokale og landsdækkende.

Dertil er der investeret 231,5 mio. kr. i brede, standardiserede indsatser under andre signaturindsatser.

Det følger af bestyrelsens investeringsplan, at der skal ske følgende investeringer i specialiserede indsatser i 2025:

Ca. 118 mio. kr. til social inklusionsindsats, der skal understøtte udviklingsspor 1, 2 og 4

Ca. 3 mio. kr. til samfundsiværksætter, der er fastlagt i Socialfondsprogrammet

Dertil skal det overvejes, om bestyrelsen vil videreføre sin indsats indenfor tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft for at understøtte udviklingsspor 3, da den nuværende indsats udløber ultimo 2025.

Indsatser vedrørende *Kvalificeret arbejdskraft*

Specialiserede kompetence- og rekrutteringsrettede indsatser indgår i review'et med henblik på at etablere anbefalinger for fremadrettede investeringer i specialiserede indsatser, der supplerer øvrige signaturindsatser og den bredere beskæftigelses- og uddannelsesindsats. Der er begrænset systematisk data om resultater og effekter på tværs af indsatserne, hvorfor review'et baseres på foreløbige resultater fra midtvejsevalueringer, projektrapporteringer m.v.

Indsatser, der primært bidrager til strategiens udviklingsspor 1, 2 og 4

vedrørende arbejdskraft til grøn omstilling, udvikling af eksisterende arbejdsstyrke og inklusion og diversitet i SMV'erne, hvor der skal investeres ca. 121 mio. kr. i 2025

Flere hænder til virksomhederne – en bæredygtig beskæftigelsesindsats (2024-2027)

160 mio. kr. er investeret i to projekter ved CABI og DIF vedrørende rekruttering gennem substitution af medarbejderkompetencer

En arbejdsstyrke til den grønne omstilling i små og mellemstore virksomheder (2022-2025)

39,2 mio. kr. er investeret i at uddanne unge uden uddannelse samt eksisterende medarbejder til kompetencer, der kan anvendes i virksomhedernes grønne omstilling.

85,4 mio. kr. er investeret i støtte til virksomhedernes rekruttering af borgere på kanten af arbejdsmarkedet til arbejdet med den grønne omstilling.

Indsats der primært bidrager til strategiens udviklingsspor 3

vedrørende tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft, hvor nuværende indsats udløber ultimo 2025

Kompetencer til et grønt Danmark (2022-2025)

40,9 mio. kr. er investeret i at tiltrække højt uddannet samt faglært udenlandsk arbejdskraft. Copenhagen Capacity er operatør på den nuværende indsats.

Brede, standardiserede indsatser

under andre signaturindsatser, der ikke behandles i reviewet, da de indgår i reviews og investeringsovervejelser for de pågældende signaturindsatser.

Erhvervsfyrtårnene

Projekter i regi af Erhvervsfyrtårnene, der styrker SMV'ernes adgang til kvalificeret arbejdskraft gennem kompetenceløft og uddannelse

SMV:Grønne kompetencer

Landsdækkende voucher-ordning under Virksomhedsprogrammet målrettet kompetenceudvikling inden for grøn omstilling

SMV:Vækstpilot

Landsdækkende voucher-ordning under Virksomhedsprogrammet, der styrker SMV'ernes adgang til kvalificeret arbejdskraft via ledige personer som vækstpiloter med tilskud til løn

Status på vigtigste nøgletal

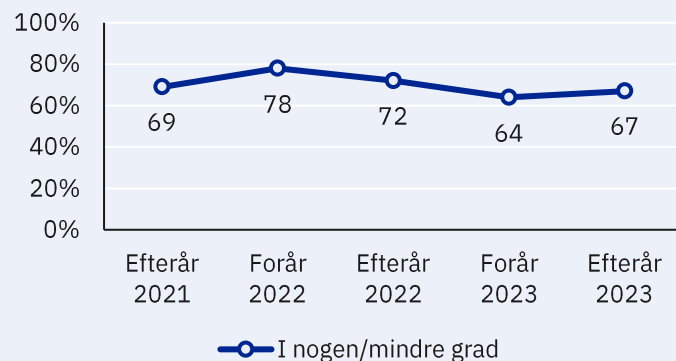
	Performance	Strategiens mål for hele porteføljen
Bedre kompetencer i hele landet	1.078 personer	20.000 personer
Betydelig beskæftigelseseffekt	5 pct.	9 pct.
Bedre forudsætninger for bæredygtighed	70 pct.	60 pct.
Stigende omsætningseffekt	2 pct.	6 pct.

Den angivne performance er udelukkende udtryk for de på foregående slide angivne **specialiserede kompetence- og rekrutteringsrettede indsatsers bidrag til nøgletallene**. I performance-tallene indgår således ikke bidrag til nøgletallene fra brede, standardiserede indsatser såsom Virksomhedsprogrammet og Erhvervsfyrtårne, fx ift. antal personer der får bedre kompetencer. Da de specialiserede indsatser er igangværende, er det udtryk for foreløbige resultater.



Virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft

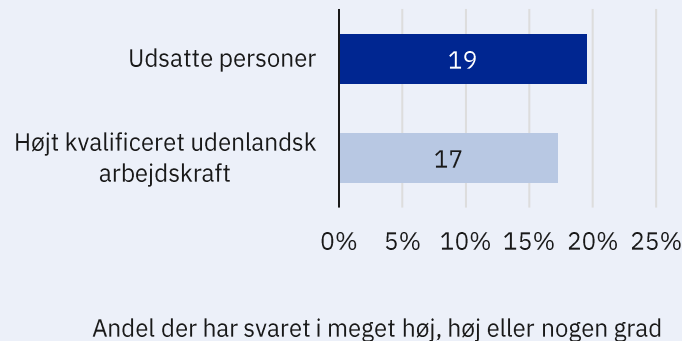
Forventer virksomheden at kunne rekruttere kvalificeret arbejdskraft (pct.)



I gennemsnit angiver mere end 70 pct. af adspurgte SMV'er i perioden 2021-2023, at de kun i nogen eller mindre grad forventer at kunne rekruttere kvalificeret arbejdskraft. Så det udfordrer kontinuerligt en betydelig andel af SMV'erne at skaffe tilstrækkeligt med kvalificeret arbejdskraft.

Kilde: Virksomhedspanelet 2021-2023

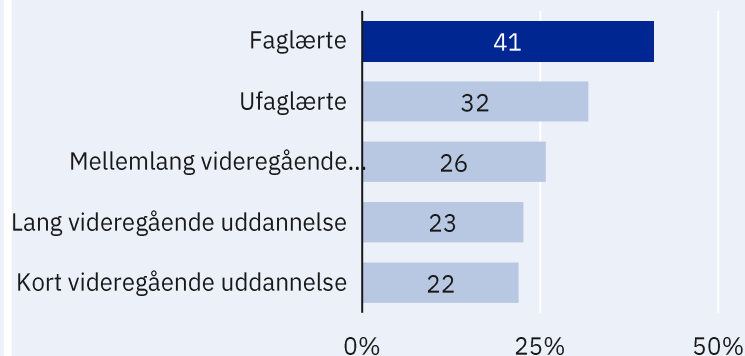
Virksomhedernes fokus for fremtidige rekrutteringer (pct.)



Næsten 20 pct. af SMV'erne angiver, at de i meget høj/høj/nogen grad ville fokusere på udsatte personer, hvis de stod og skulle rekruttere nu. 17 pct. af virksomhederne ville samtidig, i meget høj, høj eller nogen grad fokusere på udlandet for at dække behovet for højt kvalificeret arbejdskraft.

Kilde: Virksomhedspanelet 2021

Typen af medarbejdere der søges (pct.)

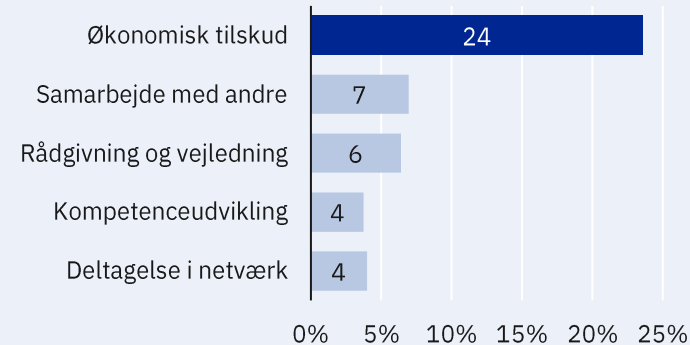


SMV'erne søger både, faglærte, ufaglærte og medarbejdere med videregående uddannelser. Særligt faglærte og ufaglærte søger af mere end hver tredje SMV.

Derfor kan fremtidige indsatser med fordel være rettet imod at sikre SMV'erne adgang til arbejdskraft indenfor disse medarbejdertyper.

Kilde: Virksomhedspanelet 2021-2023

Relevante tiltag til at sikre inklusion af udsatte medarbejdere (pct.)



Næsten hver fjerde adspurgte virksomhed mener, at økonomiske tilskud, fx i form af løntilskud eller økonomisk kompensation, er et relevant tiltag i en mere inkluderende rekrutteringsindsats.

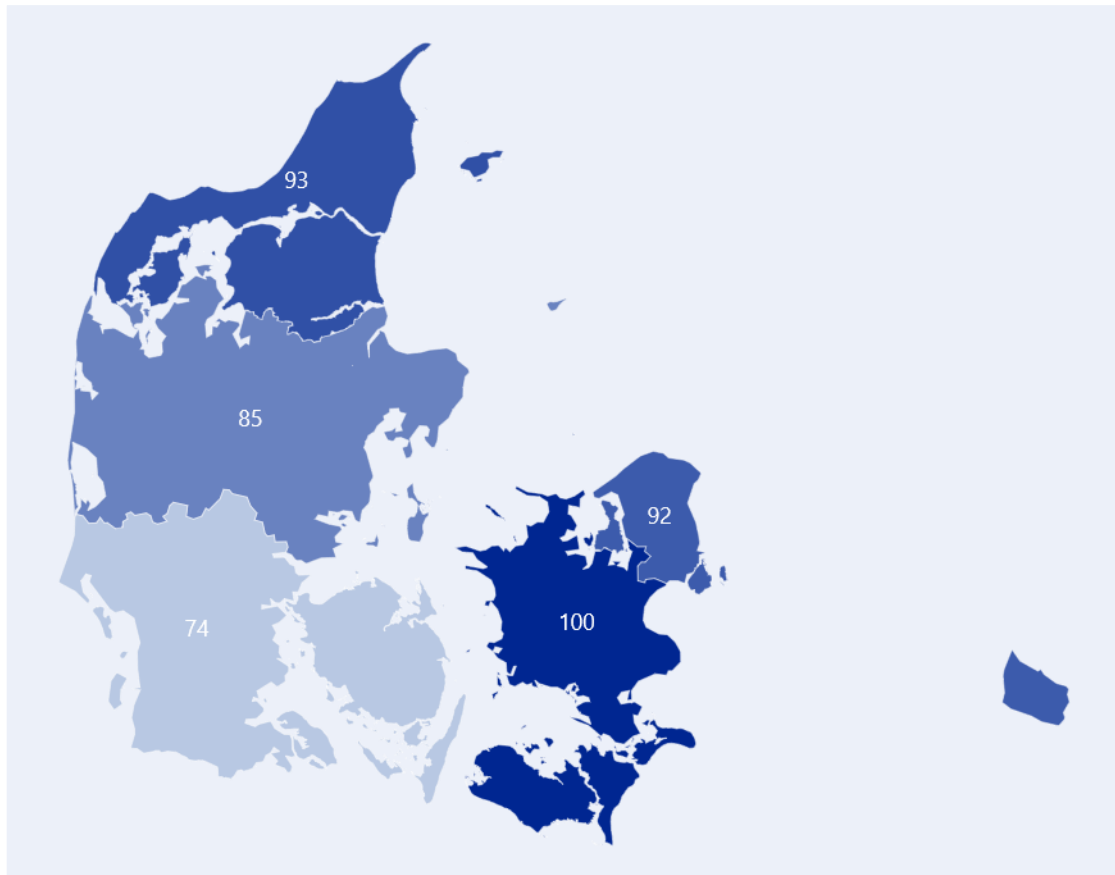
Økonomiske incitament og fleksibilitet i en bredere rekruttering kan bidrage til at udvide arbejdsstyrken.

Kilde: Virksomhedspanelet 2023

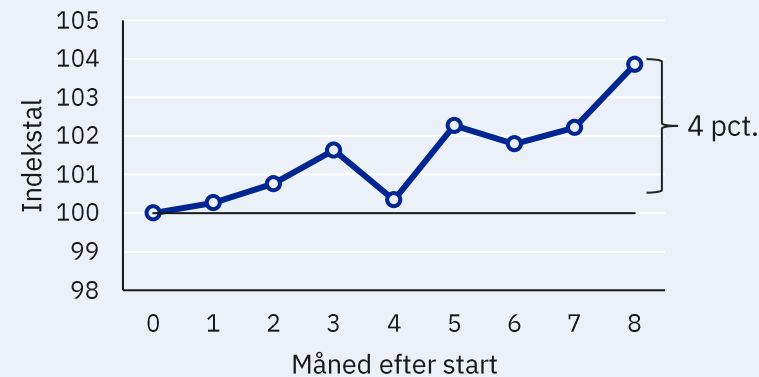
Resultater af indsatser rettet imod strategiens udviklingsspor 1, 2 og 4 som grundlag for social inklusionsindsats i 2025

Andel af deltagerpersoner med forbedrede kompetencer (pct.)

Indsatserne bidrager til at øge udbuddet af kvalificeret arbejdskraft på tværs af landet ved at give mellem 74 og 100 pct. af persondeltagerne bedre kompetencer.



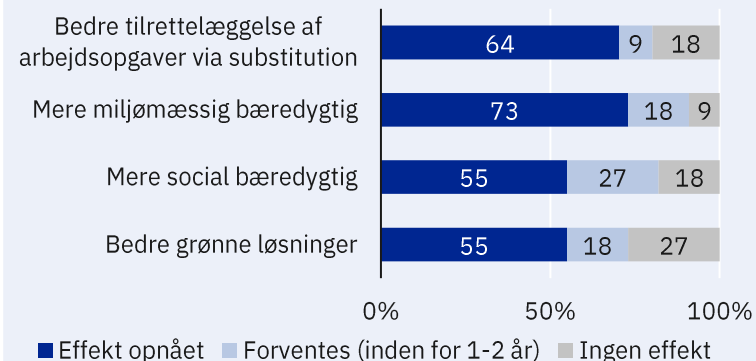
Indekseret udvikling i årsværk efter projektstart



Deltagervirksomheder opnår i gennemsnit en 4 pct. stigning i årsværk 8 måneder efter de er blevet involveret i en rekruttering- og inklusionsindsats.

Rekruttering med større diversitet fra uudnyttede dele af arbejdsstyrken er en succesfuld metode til sikre virksomhederne arbejdskraft.

Andel af virksomheder med allerede opnåede eller forventede effekter (pct.)



I et af de igangsatte rekrutterings- og inklusionsindsatser har – eller forventer 75-91 pct. af deltagervirksomheder at rekruttering af arbejdskraft med større diversitet og inklusion har bidraget til virksomhedernes grønne omstilling, sociale bæredygtighed og bedre sammenhæng mellem efterspørgsel og produktion.

Rekruttering med større diversitet kan understøtte virksomhedernes bæredygtighed og robusthed.

Resultater af indsatser rettet imod strategiens udviklingsspor 3 som grundlag for evt. ny tiltrækningsindsats

Case – DEIF i Skive

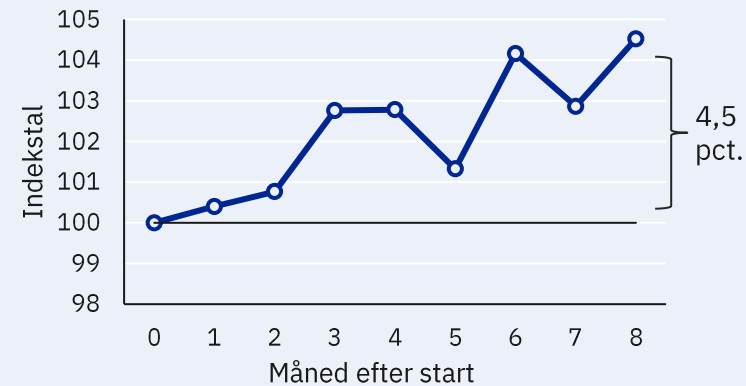
For at afhjælpe akutte udfordringer med mangel på kvalificeret arbejdskraft har DEIF i Skive, der producerer højteknologiske styringsløsninger til energi-producerende anlæg på det globale energi- og marinemarked, deltaget i ”Kompetencer til et grønt Danmark”. DEIF har bl.a. deltaget i talenttiltrækningskampagnen ”A State of Denmark”, der kobler internationalt talent med danske virksomheder, og gennemfører kampagner, events mm.



”Vi skal fortsætte det momentum, som vi i DEIF oplever lige nu. Derfor er det afgørende, at vi formår at rekruttere de bedste talenter i branchen – både nationalt og internationalt. Forløbet har fokus på at styrke vores tilgang til international rekruttering, hvilket giver stor værdi for vores virksomhed. Det er en stor fordel for os, at vi kan drage nytte af de muligheder, som det danske erhvervsfremmesystem tilbyder”

- Anders Grube Overgaard, HR-konsulent i DEIF

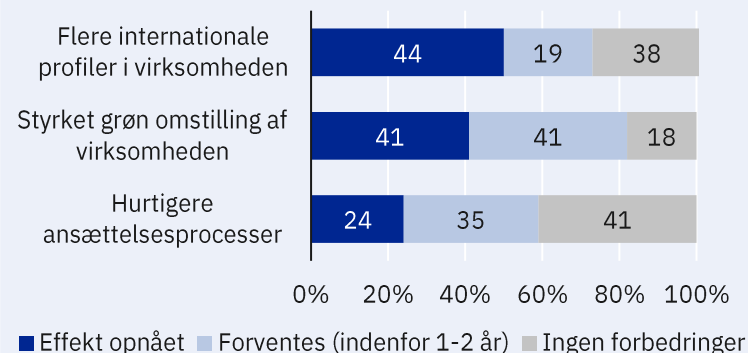
Indekseret udvikling i antal årsværk efter projektstart



Deltagervirksomheder opnår i gennemsnit en 4,5 pct. stigning i årsværk 8 måneder efter de er blevet hjulpet til at tiltrække udenlandsk arbejdskraft.

Tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft er en nyttig vej til at sikre virksomhederne den nødvendige, velkvalificerede arbejdskraft.

Andel deltagere med allerede opnåede eller forventede effekter (pct.)



Mere end halvdelen af virksomhederne har- eller forventer at opleve en forbedret adgang til udenlandsk arbejdskraft til den grønne omstilling.

Vejen til ansættelse kan være lang, derfor anbefaler evaluatoren, at fokus på opfølgning af match mellem kandidat og virksomhed er et fremadrettet fokus, der kan fremme at flere internationale kandidater søger job hos danske virksomheder.

Drøftelse af fremtidens specialiserede indsatser



Fokusering og forenkling af kommende indsats

Evalueringer og den foreløbige resultat- og effektskabelse af igangværende indsatser peger på, at overlap med tilbud i beskæftigelses- og uddannelsessystem bør undgås samt, at mange aktive tilbud vanskeliggør klare værditilbud og indgange samt resultat- og effektskabelse for virksomhederne. Dertil efterspørger deltagerne større fleksibilitet og fokus på økonomisk incitament. Det kan derfor drøftes:

- Kan en kommende social inklusionsindsats fokuseres og forenkles, fx ved at inkorporere indsatsen i brede, standardiserede signaturindsatser såsom Virksomhedsprogrammet?
- Hvordan sikres det, at indsatsen ikke overlapper med andre tilbud?
- Hvad skal der til for at præsentere et tydeligt og enkelt værditilbud for SMV'erne?
- Skal indsatsen baseres på økonomisk incitament og fleksibilitet for deltagervirksomheder, fx ved voucher-ordning?



Ny tiltrækningsindsats?

Der er ikke afsat midler til en ny indsats målrettet tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft, når den nuværende indsats udløber i 2025. Den hidtidige indsats viser gode resultater, ligesom tiltrækning af arbejdskraft er et udviklingsspor i bestyrelsens strategi. Det kan derfor drøftes:

- Ønsker bestyrelsen, at der arbejdes videre med en ny indsats målrettet tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft? Herunder at prioritere midler hertil, når der samlet set er færre tilskudsmidler til rådighed?
- Hvilke aktiviteter og målgrupper kunne en eventuel fremtidig indsats med fordel fokusere på?

