



BEDRE ADGANG TIL ARBEJDSKRAFT OG ØGET ERHVERVSVENLIGHED

– 22 GODE EKSEMPLER PÅ KOMMUNALE INDSATSER PÅ
TVÆRS AF ERHVERV, BESKÆFTIGELSE OG UDDANNELSE



Bedre adgang til arbejdskraft og øget erhvervsvenlighed

© KL

1. udgave, 1. oplag 2018

Produktion: KL's Trykkeri

Tryk: Rosendahls a/s

Design: e-Types

Foto: Gettyimages, Michael Langhoff, Elizabeth Grey

KL

Weidekampsgade 10

2300 København S

Tlf. 3370 3370

kl@kl.dk

www.kl.dk

 @kommunerne

 facebook.com/kommunerne

Produktionsnr. 830313

ISBN: 978-87-93668-22-5

ISBN: 978-87-93668-23-2-pdf

INDHOLD

Bedre adgang til arbejdskraft og øget erhvervsvenlighed	4
Generelle kendetegn for de tværgående indsatser	6
Formål med indsatserne	6
Organisering af indsatserne	7
Resultater af indsatserne	7
Læringspunkter fra indsatserne	9
01 / Koordineret virksomhedsindsats	10
1. KUBE i Ringkøbing-Skjern	10
2. Samarbejde mellem erhvervsråd og jobcentre på Lolland-Falster	11
3. Midtjysk ErhvervsudviklingsAkademi	11
4. Fælles fynsk rekrutteringsservice	12
5. Høje-Taastrup Kommunes virksomhedsindsats	13
6. Krydsservice i Hedensted	13
02 / Styrket samarbejde mellem virksomheder og folkeskolen	14
7. Erhvervsplaymaker i Aalborg	14
8. Adoption af folkeskoleklasser i Ballerup Kommune	15
9. Skolen på job i Viborg Kommune	16
10. Elever af Ellehammer i Hvidovre Kommune	17
03 / Målettet indsats efter specifikke arbejdskompetencer	18
11. Byg til Vækst på Fyn	18
12. Robotakademiet til Odense Robotics	19
13. Energiteam på Esbjerg Jobcenter	19
14. Hovedstadens Rekrutteringsservice	20
15. Kalundborg Rekrutteringsalliance	21
16. Fiberline Composites i Middelfart	22
17. Arbejdskraft til metalindustrien i Øst- og Vestjylland	22
18. Silkeborg Jagter Talenter	23
04 / Målettet beskæftigelsesindsats for at få bestemte grupper af ledige og studerende i job	24
19. Højtuddannede i job i Horsens	24
20. Odense Kommunes IGU-forløb for flygtninge	24
21. Horsens Alliancen	25
22. Trepartsaftale i Kalundborg	25

BEDRE ADGANG TIL ARBEJDSKRAFT OG ØGET ERHVERVSVENLIGHED

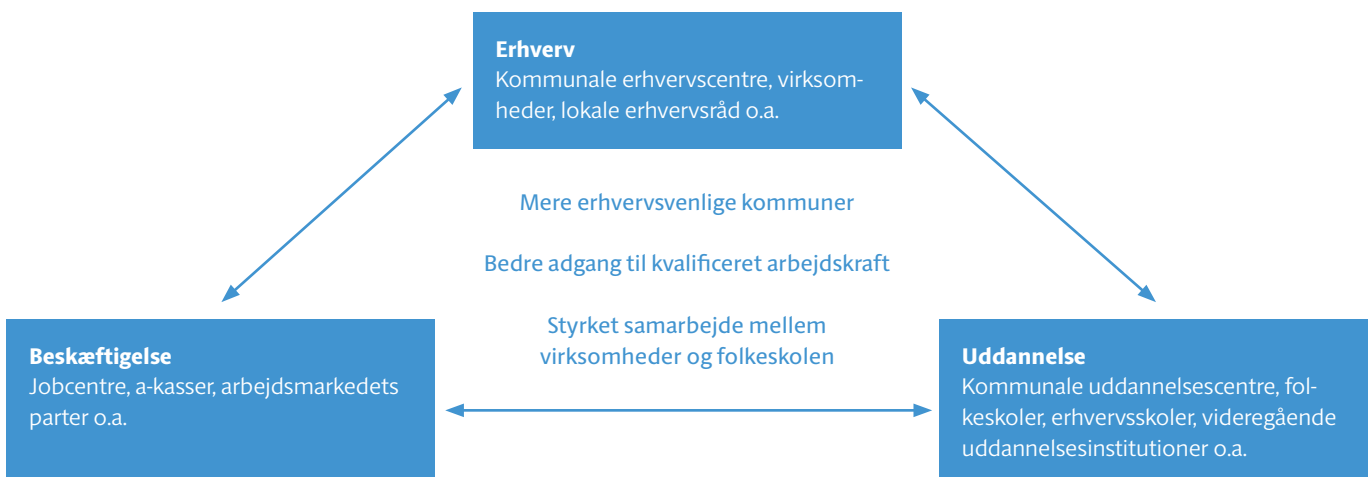
Mangel på kvalificeret arbejdskraft er en hæmsko for vækst og produktivitet i Danmark. Sådan lyder det fra virksomheder over hele landet. En vækst, som ellers ville styrke det økonomiske fundament for velstand og velfærd.

Kommunerne har stort fokus på at understøtte virksomhedernes udvikling og hjælpe med at finde den arbejdskraft, virksomhederne har brug for. KL præsenterer i denne publikation 22 konkrete eksempler på, hvordan kommunerne samarbejder tæt med blandt andet virksomheder og uddannelsesinstitutioner om at afhjælpe arbejdskraft efterspørgslen ved at skabe bedre sammenhæng på tværs af erhverv, beskæftigelse og uddannelse. Samarbejdet skaber en mere helhedsorienteret service til gavn for virksomhederne.

Eksemplerne viser, at kommunerne spiller en helt central rolle i at etablere og facilitere det tværgående samarbejde. Og at det er muligt at handle hurtigt på at imødekomme virksomhedernes behov for arbejdskraft, når aktørerne samler kræfterne og udvikler målrettede lokale indsatser. Samarbejdet resulterer i en professionalisering af virksomhedsindsatsen og øget dialog og videndeling på tværs af aktørerne.

Helt konkret viser eksemplerne i inspirationskataloget, at indsatser på tværs af erhverv, beskæftigelse og uddannelse understøtter erhvervslivets udvikling ved at styrke virksomhedernes adgang til arbejdskraft, kommunernes erhvervsvenlighed udvikles, og der opnås et tættere samarbejde mellem virksomheder og folkeskolen, se Figur 1.

Helt konkret viser eksemplerne i inspirationskataloget, at indsatser på tværs af erhverv, beskæftigelse og uddannelse understøtter erhvervslivets udvikling ved at styrke virksomhedernes adgang til arbejdskraft, kommunernes erhvervsvenlighed udvikles, og der opnås et tættere samarbejde mellem virksomheder og folkeskolen, se Figur 1.



Figur 1. Overordnede resultater af samarbejde på tværs af erhverv, beskæftigelse og uddannelse



Et andet vigtigt resultat er, at der både internt i kommunerne og mellem kommuner og samarbejdspartnere opbygges stærke samarbejdsrelationer på tværs af fagområder og organisering. Det giver grundlag for et generelt tættere og mere effektivt samarbejde, også når de konkrete projekter afsluttes. Parterne forstår og kender hinanden bedre, og det er lettere at tage kontakt og at koordinere.

Endelig peger erfaringerne fra de konkrete eksempler på, at de kommunale medarbejdere spiller en helt central rolle for, at indsatser på tværs af de tre områder bliver en succes. Fælles kompetenceudvikling og bedre viden om hinandens virksomhedstilbud og -kontakt er dermed en væsentlig nøgle til at lykkes.

Formålet med kataloget er at formidle praktiske erfaringer, læringspunkter og gode råd om tværgående samarbejder fra de 22 konkrete og succesfulde initiativer til andre kommuner og aktører, der har ambitioner om at styrke erhvervsudviklingen gennem indsatser på tværs af erhverv, beskæftigelse og uddannelse.

Tak til alle, der har bidraget.

GENERELLE KENDETEGN FOR DE TVÆRGÅENDE INDSATSER

I hele landet har kommuner fokus på at samtænke indsatser på tværs af erhverv, beskæftigelse og uddannelse i samarbejde med andre aktører. Målet er at hjælpe med at løse virksomhedernes udfordring med mangel på kvalificeret arbejdskraft og at give virksomhederne en bedre sammenhængende service.

De 22 cases i inspirationskataloget viser, at det konkrete samarbejde på tværs af erhverv, beskæftigelse og uddannelse varierer, men også, at der på tværs af eksemplerne er nogle gennemgående karakteristika i forhold til indsatsernes formål, organisering, resultater og læringspunkter.

Formål med indsatserne

Inspirationskataloget viser, at når kommunerne i samarbejde med andre aktører igangsætter lokale indsatser, opnås agile og målrettede indsatser. Kommunerne spiller naturligt en central rolle i disse indsatser, fordi kommunerne har et stort ansvar for

erhvervs-, beskæftigelses- og uddannelsesområdet.

Fælles for indsatsernes formål i dette inspirationskatalog er, at de er opstået på baggrund af en efterspørgsel efter at løse en konkret udfordring. På tværs af indsatserne kan der identificeres fire overordnede formål:

- *Koordineret virksomhedsindsats*
At styrke virksomhedernes adgang til arbejdskraft og forbedre kommunernes generelle virksomhedsservice gennem øget koordination mellem erhverv, beskæftigelse- og uddannelse.
- *Målrettet indsats efter specifikke arbejdskraftkompetencer*
At sikre arbejdskraft til virksomheder inden for specifikke brancher som for eksempel bygge- og anlæg, robotvirksomheder på Fyn eller på energiområdet.

- *Målrettet beskæftigelsesindsats for at få bestemte grupper af ledige og studerende i job*

At beskæftigelsesindsatsen kan målrettes til at få for eksempel højtuddannede ledige, studerende og flygtninge i job ved at samtænke med erhvervs- og uddannelsesområdet.

- *Styrket samarbejde mellem virksomheder og folkeskolen*

At sikre bedre koblinger mellem folkeskoler og erhvervsliv ved eksempelvis at opprioritere den praksisnære og anvendelsesorienterede dimension af folkeskolen for at få flere elever til at vælge en erhvervsuddannelse.

Tabel 1 giver et overblik over fordelingen af de 22 eksempler under et af disse fire overordnede formål.

Table 1. Overblik over eksemplernes overordnede formål

Koordineret virksomhedsindsats	Styrket samarbejde mellem virksomheder og folkeskolen	Måltrettet indsats efter specifikke arbejdskraftkompetencer	Måltrettet beskæftigelsesindsats for at få bestemte grupper i job
<ol style="list-style-type: none"> 1. KUBE i Ringkøbing-Skjern 2. Samarbejde mellem erhvervsråd og jobcentre på Lolland-Falster 3. Midtjysk ErhvervsudviklingsAkademi 4. Fælles fynsk rekrutterings-service 5. Høje-Taastrup Kommunes virksomhedsindsats 6. Krydsservice i Hedensted 	<ol style="list-style-type: none"> 7. Erhvervsplaymaker i Aalborg 8. Adoption af klasse i Ballerup Kommune 9. Skole på job i Viborg Kommune 10. Elever af Ellehammer i Hvidovre Kommune 	<ol style="list-style-type: none"> 11. Byg til Vækst på Fyn 12. Robotakademiet til Odense Robotics 13. Energiteam på Esbjerg Jobcenter 14. Hovedstadens Rekrutterings-service 15. Kalundborg Rekrutterings-alliance 16. Fiberline Composites i Middelfart 17. Arbejdskraft til metalindustrien i Øst- og Vestjylland 18. Silkeborg jagter talenter 	<ol style="list-style-type: none"> 19. Højtuddannede i job i Horsens 20. Odense Kommunes IGU-forløb for flygtninge 21. Horsens Alliancen 22. Trepartsaftale i Kalundborg

Organisering af indsætterne

Organiseringen af indsætterne afhænger af, hvilke aktører der skal involveres for at imødekomme det givne formål og arbejdskraftefterspørgsel. Eksempelvis er der forskel på, hvilke aktører der skal involveres for at imødekomme efterspørgsel efter arbejdskraft til byggebranchen eller for at integrere flygtninge gennem beskæftigelse.

Fælles for eksemplerne er, at de involverer forskellige aktører fra både erhverv, beskæftigelse og uddannelse. Foruden kommuner og jobcentre kan det eksempelvis være a-kasser, uddannelsesinstitutioner, brancheorganisationer og virksomheder. Mens nogle indsætter er forankret i én kommune, er der også flere eksempler på, at initiativet er etableret som et tværkommunalt samar-

bejde. Jo flere aktører der involveres, desto større krav er der til koordinering, facilitering og organisering. I praksis er denne rolle ofte forankret hos kommuner og jobcentre.

Indsætterne er typisk finansieret af kommunerne og regionale puljer.

Resultater af indsætterne

Eksemplerne i inspirationskataloget viser, at et øget samarbejde på tværs af erhverv, beskæftigelse og uddannelse på lokalt niveau gør det muligt at styrke en samlet erhvervs-service og at reagere hurtigt på erhvervslivets arbejdskraftudfordringer.

Derudover opbygges både internt i kommunerne og mellem kommuner og samarbejdspartnere stærkere samarbejdsrelatio-

ner på tværs af fagområder og organisering, som giver grundlag for et generelt tættere og mere effektivt samarbejde.

Som vist i Figur 1 kan der på tværs af indsætterne identificeres tre overordnede effekter i forhold til at understøtte erhvervslivets udvikling:

- Mere erhvervsvenlige kommuner
- Bedre adgang til kvalificeret arbejdskraft
- Styrket samarbejde mellem virksomheder og folkeskolen.

Inden for hvert af disse områder kan identificeres en række mere specifikke resultater af øget sammenhæng på tværs af erhverv, beskæftigelse og uddannelse, som fremgår af Tabel 2.

Tabel 2. Resultater af sammenhængende indsætter på tværs af erhverv, beskæftigelse og uddannelse

Mere erhvervsvenlige kommuner	Bedre adgang til kvalificeret arbejdskraft	Styrket samarbejde mellem virksomheder og folkeskolen
<p>Indsætterne bidrager generelt til mere erhvervsvenlige kommuner gennem en professionalisering af virksomhedsindsættelsen i form af øget koordination og systematik i indsættelsen for at imødekomme virksomhedernes udfordringer</p>	<p>Et øget samarbejde og bedre koordinering af indsætterne medvirker til, at virksomhederne får bedre adgang til kvalificeret arbejdskraft, og at flere ledige og studerende kommer i praktikordninger og job</p>	<p>Der er skabt øget viden om det lokale erhvervsliv hos elever og lærere på de lokale folkeskoler, som blandt andet har resulteret i et øget samarbejde mellem skoler og virksomheder, eleverne får øjnene op for lokale virksomheder og udvikler innovative kompetencer, og der kommer et øget optag på erhvervsuddannelserne</p>
<ul style="list-style-type: none"> – Professionalisering og koordinering af virksomhedsindsættelsen på tværs af forvaltningerne i kommunerne og på tværs af kommunerne 	<ul style="list-style-type: none"> – Opkvalificering af arbejdskraft til specifikke brancher for eksempel bygge-, offshore- eller andre brancher, hvor der lokalt har været behov for kvalificeret arbejdskraft 	<ul style="list-style-type: none"> – Bedre samarbejde mellem kommuner og uddannelsesvejledning med henblik på at imødekomme virksomhedernes behov
<ul style="list-style-type: none"> – Udvikling af kurser til opkvalificering af medarbejdere ansat inden for erhverv, beskæftigelse og uddannelse, der arbejder med virksomhedsservice 	<ul style="list-style-type: none"> – Rekruttering af højtuddannet, udenlandsk arbejdskraft 	<ul style="list-style-type: none"> – Øget optag på erhvervsuddannelserne
<ul style="list-style-type: none"> – Gensidig videndeling om roller og kerneopgaver på tværs af erhverv, beskæftigelse og uddannelse 	<ul style="list-style-type: none"> – Ordinære job, aftaler om integrationsgrunduddannelse (IGU) og praktikker til integrationsborgere 	<ul style="list-style-type: none"> – Elever får praktisk erfaring og indsigt i lokale virksomheder
<ul style="list-style-type: none"> – Tiltrækning af virksomheder 	<ul style="list-style-type: none"> – Koordinering af dialog mellem arbejdsmarkedets parter, a-kasser, erhvervsorganisationer og kommuner om rekruttering af kvalificeret arbejdskraft for eksempel i form af lokale trepartsaftaler om integration af flygtninge 	<ul style="list-style-type: none"> – Mere motiverede folkeskoleelever
<ul style="list-style-type: none"> – Udvikling af lokale netværk mellem kommuner, virksomheder og uddannelsesinstitutioner – ofte med kommuner i en koordinerende rolle 	<ul style="list-style-type: none"> – Etablering af praktikaftaler for unge og virksomhedspraktikker for ledige 	<ul style="list-style-type: none"> – Flere elever vælger uddannelse på højere niveau
<ul style="list-style-type: none"> – Udarbejdelse af serviceaftaler, hvor kommunen indgår aftaler om rekruttering med større virksomheder 	<ul style="list-style-type: none"> – Integration af udsatte borgere for eksempel i form af småjobs til aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere 	<ul style="list-style-type: none"> – Elever udvikler innovative kompetencer
	<ul style="list-style-type: none"> – Styrkelse af det tværkommunale samarbejde om opkvalificering, der sikrer, at der kan oprettes hold på for eksempel efteruddannelse 	



Læringspunkter fra indsatserne

Det er vigtigt, at de tværgående indsatser tager udgangspunkt i konkrete udfordringer eller politiske ambitioner, der kræver fælles løsninger. Samarbejdet skal være motiveret af fælles mål, der kan og skal følges op på. Derudover skal indsatserne tilpasses den lokale kontekst, og alle involverede parter skal have noget ud af samarbejdet i forhold til at løse deres respektive kerneopgaver. Endelig er det væsentligt at have fokus på at opbygge og vedligeholde tillidsfulde samarbejdsrelationer – ikke mindst på det udførende niveau.

Læringspunkterne kan inddeles i tre fokusområder: inddragelse af virksomheder, ledelsesperspektiver og at kommunale medarbejdere ofte spiller en nøglerolle.

Inddragelse af virksomheder

Virksomhedernes behov og udfordringer spiller en central rolle i forhold til, hvordan man tilrettelægger en styrket sammenhængende indsats på tværs af erhverv, beskæftigelse og uddannelse:

- Tag virksomhederne med i udviklingen af visionen for indsatsen, og lad deres behov være i centrum.
- Skab gennemsigtighed for virksomhederne i forhold til kommunernes tilbud på de tre områder.

- Informer virksomhederne om de forpligtelser, der følger med samarbejdet.
- Skab en let og varig indgang for virksomhederne til kommunen, så samarbejdet ikke med jævne mellemrum skal "starte forfra" på grund af for eksempel udskiftning af medarbejdere.

Ledelsesperspektiver

Ledelsesopbakning er afgørende for at opnå resultater:

- Det tværgående samarbejde skal prioriteres og bidrage til at løse de involverede parter kerneopgaver.
- Ledelsen skal stille krav om samarbejde og stille både de økonomiske og ressourcemæssige rammer til rådighed. Både på politisk og administrativt niveau.
- Opstil konkrete, klare og afgrænsede mål for indsatserne både internt i kommunen og eksternt i forhold til partnerne.
- Følg systematisk op på målopfyldelse og resultater uden at opstille for tunge dokumentationskrav.
- Skab engagement og en lyst til at samarbejde.
- Skab opbakning til indsatsen på såvel politisk som administrativt niveau
- Nedbryd faglige siloer gennem stærkt vedvarende politisk og ledelsesmæssigt fokus.

De kommunale medarbejdere er centrale

De kommunale medarbejdere spiller en nøglerolle for, at tværgående indsatser skal lykkes. Medarbejderne kommer fra forskellige forvaltninger, og der skal derfor skabes en fælles forståelse for indsatsens formål:

- Giv de kommunale medarbejdere bedre viden om kommunernes egne tilbud på de tre områder, så virksomhederne oplever kontakten med kommunerne som én samlet service.
- Sørg for at have fælles kompetenceudvikling for medarbejdere på tværs af de tre områder
- Anvend så vidt muligt fælles digitale systemer på tværs af de tre områder, så medarbejderne har gode muligheder for at koordinere den virksomhedsrettede kontakt
- Brug "ambassadører" i de enkelte systemer, som kan sprede budskabet om indsatsen.
- Et indledende samsøg hos virksomhederne er en god start på et tæt samarbejde for både medarbejdere og virksomheder, derefter kan én af medarbejderne være virksomhedernes primære kontakt afhængigt af behov.

01 / KOORDINERET VIRKSOMHEDSINDSATS

1. KUBE i Ringkøbing-Skjern

KUBE er et koordineret uddannelses-, beskæftigelses- og erhvervsamarbejde på tværs af Ringkøbing-Skjern Kommune.

Formål

Formålet med KUBE er at sikre adgang til den rette arbejdskraft for lokale virksomheder.

Der er i KUBE både fokus på eksternt og internt rettede målsætninger:

- Styrket rekruttering fra udlandet og det øvrige Danmark.
- Påvirke unge til at vælge relevante uddannelser.
- Sikre flere studerende på virksomhederne.
- Øge opkvalificeringen af arbejdsstyrken (både ledige og folk i job).
- Øget intern effektivitet for at frigive ressourcer.
- Opkvalificering af medarbejdere i kommunen.

Organisering

Indsatsen udspringer af en politisk beslutning fra 2010 om at etablere et såkaldt Vidensudvalg med repræsentanter fra lokale virksomheder, LO, DI, kommunens erhvervscenter, uddannelsesinstitutioner, kommunalpolitikere og kommunens direktion. Vidensudvalget lavede efterfølgende en fælles strategi, fastlagde en handlingsplan og etablerede et koordineret samarbejde mellem kommunens uddannelsescenter, jobcenter og erhvervscenter.

Udover fokus på at optimere samarbejdet internt i kommunen indgår man også i bredere kommunesamarbejder om at løse konkrete arbejdskraftudfordringer både med nabokommunerne og i Business Region MidtVest.

Resultater

Der er sat en lang række konkrete tværgående initiativer i gang i KUBE-samarbejdet, som Vidensudvalget halvårligt systematisk følger op på. Samarbejdet er både systematiseret og institutionaliseret med fælles red-

skaber og metoder, fælles markedsføring og fælles sprog.

KUBE har blandt andet medført følgende resultater:

- Flere ledige er kommet i job.
- Tilflytning af produktionsvirksomheder.
- Øget udbud af videregående uddannelses tilbud og turismeuddannelse.
- Øget optag på erhvervsuddannelser gennem vejledningssamarbejde.
- Skabt et stærkt fælles fundament for samarbejde med erhvervslivet på tværs af kommunen, så virksomhederne får en mere sammenhængende og koordineret service og kontakt med kommunen.
- Nyt netværk med områdets metalvirksomheder.
- Bedre samarbejde internt i kommunen.

Eksempler på konkrete initiativer:

- 500+ fælles virksomhedsbesøg med deltagelse af medarbejdere fra hhv. erhvervscentret, uddannelsescentret og jobcentret.
- Indsats for at tiltrække udenlandske studerende.
- Innovativ læring med deltagelse af virksomheder ("Åben Skole").

Læringspunkter

- Tag virksomhederne med i udviklingen af kommunens vision for den koordinerede indsats, og lad deres behov være i centrum for mål og aktiviteter.
- Udnyt den fordel, at kommunerne har ansvar for både erhvervs-, beskæftigelses- og uddannelsesindsats til at skabe en bedre koordineret virksomhedsservice.
- Stærkt vedvarende politisk og ledelsesmæssigt fokus er nødvendigt for at nedbryde faglige siloer.
- Opstil konkrete mål for indsatserne, og følg systematisk op på resultaterne.



2. Samarbejde mellem erhvervsråd og jobcentre på Lolland-Falster

Samarbejdet mellem lokale erhvervsråd og jobcentre på Lolland-Falster understøtter virksomhedernes behov for erhvervs-service og bedre adgang til arbejdskraft.

Formål

På Lolland-Falster er der på samme tid en nedgang i beskæftigelsen og et behov for kvalificeret arbejdskraft og vækst. Der er derfor oprettet en indsats mellem de lokale erhvervsråd og jobcentre på Lolland-Falster, der har til formål at målrette og koordinere initiativer vendt mod virksomhederne, så de understøtter virksomhedernes behov for erhvervs-service og arbejdskraft.

Organisering

Bag indsatsen står erhvervsråd Business Lolland-Falster og jobcentrene i henholdsvis Guldborgsund og Lolland, som selv finansierer indsatsen.

Resultater

Business Lolland-Falster og jobcentrene har i udgangspunktet forskellige kerneopgaver, traditioner og fagkulturer. Business Lolland-Falster har fokus på at hjælpe virksomhederne med udvikling og vækst, mens jobcentrene har fokus på at hjælpe ledige i job og sikre virksomhederne kvalificeret arbejdskraft.

Samarbejdet har betydet, at virksomhederne får bedre samlet hjælp til vækst og rekruttering. Det er opnået ved, at aktørerne støtter hinanden i at opnå resultater i forhold til deres forskellige kerneopgaver. Det har blandt andet medført, at jobcentrene får viden om virksomhedernes udviklingsplaner tidligere end før og dermed har mulighed for at påbegynde uddannelse af den nødvendige arbejdskraft, som bedre matcher virksomhedernes behov og timing. Det har også givet en større forståelse for de forskellige faglige perspektiver, der kan være i at give erhvervslivet god service.

De to medarbejdergrupper havde i starten af indsatsen mange fælles virksomhedsbesøg, og i dag understøtter de hinandens kerneopgaver. Når jobcentrenes virksomhedskonsulenter får viden om, at virksomhederne har udviklingsplaner, henviser de til en konsulent fra erhvervs-service og vice versa. Det styrkede samarbejde bliver løbende vedligeholdt ved, at medarbejdere fra Business Lolland-Falster og jobcentrene mødes for at koordinere aktuelle sager.

Læringspunkter

Det er det praktiske daglige samarbejde, der skaber resultater, handlekraft og fælles fokus i indsatsen over for virksomhederne. Forkromede projekter, som ikke i praksis bidrager til løsning af parternes kerneopgave og opbygger et tæt samarbejde på medarbejderniveau, skaber ikke de nødvendige ændringer i kultur, fokus og ressourceanvendelse.

3. Midtjysk Erhvervsudviklings-Akademi

Midtjysk ErhvervsudviklingsAkademi (MEA) er en fælles kompetenceindsats for offentligt ansatte konsulenter, der servicere og vejleder virksomheder inden for erhvervs-, beskæftigelses- og uddannelsesområdet i Region Midtjylland.

Formål:

Formålet med MEA er, at aktører, der rådgiver virksomheder om forretningsudvikling, skal have den nyeste viden om, hvad der påvirker udviklingen af nye virksomheder og den fortsatte udvikling af etablerede virksomheder. Det skal styrke fundamentet for, at iværksættere og virksomheder kan få kvalificeret indsigt i eget vækstpotentiale og adgang til ny viden.

MEA tilbyder et anvendelsesorienteret efteruddannelsesstilbud, der er skræddersyet til aktørernes behov.

Organisering

MEA er skabt i et samarbejde mellem Region Midtjylland, kommunerne i regionen og Væksthus Midtjylland.

MEA er aktuelt finansieret af Region Midtjylland og Væksthus Midtjylland. Samarbejdet er fastlagt i en resultatkontrakt mellem Region Midtjylland og Væksthus Midtjylland, hvor hovedaktiviteterne indgår som del af aftalen mellem KKR Midtjylland og Væksthus Midtjylland.

Resultater

MEA gennemførte i 2015 33 efteruddannelsesmoduler med deltagelse af næsten 700 personer. I 2016 gennemførte MEA 17 uddannelsesmoduler med deltagelse af cirka 650 personer. Fokus i modulerne har for eksempel været:

- Erhvervsudviklingsdøgn
- Facilitatoruddannelse
- Innovationsnetværk
- Industrielle forretningsmodeller.

Resultatet af MEA's aktiviteter har været et kompetenceløft af de involverede aktører og dermed en styrkelse af den vejledning, virksomhederne tilbydes.

Læringspunkter

- Vigtigt at sikre forankring på tværs mellem erhvervs-, uddannelses- og beskæf-

tigelsesområdet før opstart. Der er brug for "ambassadører" i de enkelte systemer, som kan sprede budskabet.

- Keep it simple – det er vigtigt at få succes i starten. Vælg derfor overskuelige og relevante emner.
- Kompetenceudvikling handler ikke kun om gode, faglige input i programmet. Deltagerne får inspiration og energi fra den tværgående kontakt mellem erhverv, beskæftigelse og uddannelse. Derfor er gode rammer for networking vigtige.
- Fokuser på både aktuelle behov og på forventninger til fremtidige kompetencer. Det er vigtigt at invitere til, at aktørerne kommer med input og forslag til områder, hvor der er behov for at opdatere viden og kompetencer.

4. Fælles fynsk rekrutteringsservice

Rekrutteringsservice Fyn er et rekrutteringssamarbejde mellem kommuner på Fyn, Langeland og Ærø.

Formål

Der findes i hele landet tværkommunale samarbejder, hvor jobcentre er gået sammen om en fælles rekrutteringsservice, der skal sikre virksomhederne bedre adgang til den arbejdskraft, de har behov for, for at udvikle deres forretning.

Rekrutteringsservice Fyn har som formål at styrke samarbejdet og hjælpe virksomhederne på Fyn med at få adgang til den rette arbejdskraft på tværs af kommunerne. Samtidig sikres de ledige en bredere rekrutteringstilgang.

Med samarbejdet skabes én indgang til ledig arbejdskraft på tværs af kommunerne, fælles opkvalificering og jobcentrene samarbejder systematisk og konsekvent om at besætte virksomhedernes jobordrer.

Organisering

Rekrutteringsservice Fyn er et samarbejde mellem Assens, Faaborg-Midtfyn, Kerteminde, Langeland, Nordfyn, Nyborg, Odense, Svendborg og Ærø.

Der er oprettet et tværgående netværk bestående af faste virksomhedskonsulenter, som håndterer kontakten med virksomhederne og samler vigtig viden om de lokale arbejdsmarkeder i alle ni kommuner. Der er også oprettet en styregruppe, som koordinerer indsatsen og sikrer en ensartet service på tværs af kommunerne.

Resultater

Rekrutteringsservice Fyn sikrer, at alle virksomheder på Fyn får samme koordinerede og strukturerede hjælp til rekruttering af arbejdskraft, uanset hvilket fynsk jobcenter de først er i kontakt med.

Jobcentrene arbejder efter samme principper og med den samme målsætning, som er at sikre, at virksomheden får den bedst mulige kandidat til jobbet. Virksomhederne sendes ikke frem og tilbage mellem kommunerne, men oplever, at der er én indgang til jobcentrene, og tilbydes en fast kontaktperson i forhold til den konkrete opgave.

Eksempler på konkrete resultater er en serviceaftale med Odense Letbane, hvor en emnebank skal sikre den nødvendige arbejdskraft i forbindelse med etablering af letbanen.

Et andet eksempel er, at der er skabt et match mellem buschaufførkandidater og

busselskaber ved at få et jobcenter ind over, som fungerer som tovholder på opgaven og som virksomhedernes kontaktperson. Det sker i et samarbejde mellem virksomheder, kommuner, 3F og arbejdsmarkedsuddannelser (AMU). På tidspunktet for udarbejdelse af dette inspirationskatalog har 19 chauffører på den baggrund fundet et job, og der er også skabt integrationsuddannelsesforløb (IGU).

Læringspunkter

- Engagement og lyst til at samarbejde er nøgleord.
- Tidlig etablering af rekrutteringsteam samt bred politisk opbakning er afgørende.
- Ejerskab forudsætter klare rammer, der beskrives tidligt og uddybende.
- Behov for et højt informationsniveau til alle parter.
- Succes forudsætter et grundigt forarbejde og afstemning af vilkår.





5. Høje-Taastrup Kommunes virksomhedsindsats

I Høje-Taastrup har man styrket kommunens samlede erhvervsservice og samarbejder strategisk med lokale virksomheder om at styrke grundlaget for velfærd.

Formål

Høje-Taastrup Kommune vil skabe de bedst mulige rammer for erhvervslivet, fordi det er virksomhederne, der skaber væksten og grundlaget for velfærd. Kommunen har derfor vedtaget en ambitiøs vækstpolitik med konkrete mål. Formålet er at tiltrække og fastholde virksomheder, og Høje-Taastrup Kommune har styrket sin erhvervsservice og samarbejder strategisk med private virksomheder om at udvikle kommunen.

Organisering

Den styrkede erhvervsservice er gennemført via forskellige indsatser internt i Høje-Taastrup Kommune og et styrket strategisk samarbejde med blandt andet virksomheder, uddannelsesinstitutioner og en række lokale og regionale erhvervsfremmeaktører.

Internt i kommunen er indsatsen blandt andet styrket ved, at erhvervschefen blev flyttet fra et eksternt erhvervsråd ind på rådhuset med direkte reference til kommunens topledelse og borgmesteren for at knytte kommunens erhvervsservice til de øvrige strategiske indsatser.

Resultater

Den styrkede erhvervsservice har bidraget til, at Høje-Taastrup Kommune har oplevet en markant jobvækst med mere end 9.000 nye jobs, som er etableret i kommunen

over de seneste år. Derudover er kommunen flere år i træk kåret som den mest erhvervsvenlige kommune i Hovedstadsområdet i DI's årlige erhvervsklimamåling og i 2017 som bedst placerede kommune på hele Sjælland.

Det strategiske samarbejde med virksomheder udvikler både virksomheder og kommunen og styrker udviklingsaktiviteternes gennemslagskraft.

Eksempelvis er der nedsat et korps af lokale virksomheder, som kommunens skoler samarbejder med om Åben Skole. Dette virksomhedskorps har været med til at styrke kontakten mellem kommunens skoler og virksomheder, som har skabt en bedre sammenhæng mellem teori og praksis samtidig med, at skoler og uddannelsesinstitutioner får bedre blik for virksomhedernes kompetencebehov. Høje-Taastrup Kommune udvikler desuden fremtidens skole i den nye bydel, NærHeden, sammen med virksomheder som for eksempel LEGO Education, Teknologisk Institut, Microsoft

og InQvation. Ideen er, at eleverne i højere grad skal lære ved at eksperimentere og bygge sig frem til løsninger.

Derudover har man i forbindelse med etablering af Copenhagen Markets (det tidligere Grønttorvet) bygget Danmarks største fjernkølingsanlæg, der udnytter overskudsvarmen i fjernvarmenettet. Bag samarbejdet står Høje Taastrup Fjernvarme, Copenhagen Markets og Høje-Taastrup Kommune.

Læringspunkter

Kommunen opnår gennem et tæt samarbejde med virksomhederne bedre forståelse for virksomhedernes behov, adgang til viden og kompetencer og får flere muskler til at løfte opgaven med at skabe bedre rammer for erhvervslivet.

For at indsatsen rigtigt skal have gennemslagskraft, skal opgaven prioriteres højt og knyttes til både den daglige og den politiske ledelse i kommunen.

6. Krydsservice i Hedensted

Hedensted Erhverv er et kommunalt erhvervskontor, der har fokus på at sikre samarbejde på tværs af hele kommunen. Gennem den fælles indsats, Krydsservice, arbejder alle i kommunen på tværs af fagområder med det klare mål at finde hele løsninger for de lokale virksomheder.

Kernen i Krydsservice er en tværgående tilgang. Medarbejderne koordinerer og laver sambesøg hos virksomhederne for at øge kompetencerne hos hinanden. Forudgående har medarbejderne været på et fælles internt forløb, hvor de har lært hele kommunen at kende og er bevidst om værdikæden.



02 / STYRKET SAMARBEJDE MELLEM VIRKSOMHEDER OG FOLKESKOLEN

7. Erhvervsplaymaker i Aalborg

Erhvervsplaymakerordningen er en indsats i Aalborg Kommune, der skal styrke folkeskolernes samarbejde med virksomhederne.

Formål

Aalborg Kommune var først med initiativet om en såkaldt erhvervsplaymakerordning. Formålet med ordningen er at styrke folkeskolernes samarbejde med virksomhederne for derigennem at være med til at åbne de unges øjne for en karriere i virksomhederne. De unge skal ansføres til at vælge for eksempel en erhvervsuddannelse eller anden relevant uddannelse, der retter sig mod virksomhederne.

Organisering

Erhvervsplaymakerordningen er etableret og finansieret af Aalborg Kommune. Tilbudene til skolerne er som oftest gratis at benytte, men i nogle tilfælde koster det et mindre deltagergebyr.

Resultater

I kraft af sit indgående kendskab til områdets virksomheder indgår erhvervsplaymakeren aftaler om forskellige typer af virksomhedsforløb for eleverne. Ambitionen har fra starten været at udvikle tilbud til skolerne/eleverne, hvor eleverne får reelle praktiske erfaringer og indsigt i virksomhederne og selv får mulighed for at arbejde med virksomhedernes produkter og services. Tilbuddene kan for eksempel være:

- Et besøg af en uddannet håndværker og en lærling i 7. og 8. klasse
- Et tredages forløb hos en virksomhed, hvor elever får indblik i virksomheden som arbejdsplads
- Et besøg på Aalborg Havn, som introducerer eleverne til havnens mange aktiviteter og udviklingsmuligheder.

Ordningen har betydet, at samarbejdet mellem folkeskolerne og erhvervslivet har fået et helt andet omfang, samtidig med

at kvaliteten af tilbuddene er blevet løftet markant. Der er stor interesse for tilbuddene fra skolernes og elevernes side. Skolerne oplever det som en stor hjælp, at de ikke selv skal etablere kontakten til virksomhederne, og ofte har lærerne ikke selv forudsætningerne for at indgå aftalerne med virksomhederne.

Læringspunkter

Det er vigtigt, at erhvervsplaymakeren kan tale med både virksomhedsrepræsentanter og skolefolk og har praktisk erfaring fra begge verdner.

Det er vigtigt med opbakning til ordningen på såvel politisk som administrativt niveau. Det skaber legitimitet og accept på skolerne, især når ordningen er udviklet på lærernes præmisser og giver værdi og relevans i forhold til undervisningen.

8. Adoption af folkeskoleklasser i Ballerup Kommune

Indsatsen i Ballerup Kommune handler om, at virksomheder adopterer folkeskoleklasser for en treårig periode fra 7. til 9. klasse for at understøtte eleverne i at blive uddannelsesparate.

Formål

Formålet med indsatsen mellem virksomhederne og folkeskoleklasserne er at give eleverne et godt indtryk af, hvad der foregår uden for skolen. Eleverne lærer, hvad det vil sige at arbejde i en virksomhed, samtidig med at de får mulighed for at gennemføre praktik i virksomheden. Forældrene bliver introduceret til, hvilke muligheder eleverne har efter grundskolen, og virksomhederne får mulighed for at tiltrække ny arbejdskraft.

Organisering

Indsatsen har eksisteret siden 1998, hvor Siemens kontaktede Ballerup Kommune

om at koordinere et samarbejde med Grantofteskolen. Flere virksomheder bruger nu ordningen, og en kommunal ansat konsulent i Ballerup Kommune sørger for at matche virksomheder og skoleklasser.

Konsulenten hjælper lærere og virksomheder med at udarbejde årsplaner og planlægge konkrete aktiviteter, som kan understøtte virksomheden og klassens faglige mål. Adoptionsaftalerne mellem virksomhederne og folkeskoleklasserne kan være et supplement til undervisningen i matematik, dansk, og natur & teknik, og samtidig kan det understøtte det obligatoriske emne om uddannelse og job.

Det er gratis for skolen at deltage i adoptionsaftalen.

Resultater

På baggrund af erfaringerne med Siemens og Grantofteskolen er der etableret flere aftaler mellem andre folkeskoleklasser og lokale virksomheder.

Indsatsen har gjort en positiv forskel for de elever, som har deltaget. Lærerne rapporterer, at eleverne generelt har været mere motiverede, har fået bedre karakterer og flere elever har valgt en uddannelse på et højere niveau.

Læringspunkter

Det er relevant at overveje, om der er virksomheder i lokalområdet, der har kapacitet til en adoptionsaftale. Det er vigtigt at gøre klart for virksomhederne, hvad værdien er ved at indgå et samarbejde, allerede når den første kontakt etableres. Værdien for de nuværende virksomheder i indsatsen har blandt andet været nye og unge øjne på virksomhedens produktionsmetoder og produkter, uddannelsesparate unge, der bliver interesseret i virksomhedens fagområder, og øget tilfredshed blandt de medarbejdere, der i adoptionsperioden får mulighed for at fortælle om deres arbejdsplads.





9. Skolen på job i Viborg Kommune

Projektet Skolen på Job er en kommunal indsats i Viborg Kommune, der udvikler nye undervisningsformer i skolerne og på den måde fornyr elevernes lyst til at lære og uddanne sig.

Formål

Ved at udvikle undervisningsformerne i Viborg Kommune bidrager indsatsen Skolen på job til at fastholde de unge i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet.

De nye undervisningsformer er udviklet på baggrund af et styrket samarbejde mellem skolerne i Viborg Kommune og lokale virksomheder. Målet med indsatsen er at udvikle et lokalt samarbejde mellem skoler og virksomheder, så eleverne får indsigt i og lyst til at være en del af arbejdslivet, samtidig med at virksomhederne møder deres fremtidige ansatte.

Som en del af indsatsen er skolevirksomhedssamarbejdet Mit valg – et godt valg, hvor blandt andet eleverne fra 7. klasse på Vestre Skole var i praktikforløb på hver

deres virksomhed. Eleverne deltog sideløbende i undervisningen på en erhvervsuddannelse, der har relation til fagligheden i virksomheden. Efter praktikforløbet præsenterede eleverne deres oplevelser for hinanden og forældrene, så alle elever og forældre fik kendskab til forskellige virksomheder, arbejdsfunktioner og uddannelsesmuligheder.

Organisering

Indsatsen Skolen på job er udviklet af Børn og Ungeforvaltningen i Viborg Kommune i samarbejde med VIBORG-egnens Erhvervsråd. I samarbejde med erhvervsrådet etablerer en konsulent fra kommunen kontakten til virksomhederne, men skolen og virksomheden beslutter selv indholdet og rammerne for aftalen. Aftalen kan eksempelvis være et partnerskab mellem skolen og virksomheder over et længere tidsforløb, en aftale mellem en skole og en virksomhed gældende et enkelt projekt eller et partnerskab over et længere tidsforløb.

Indsatsen understøttes af Ungdommens Uddannelsesvejledning.

Resultater

I Viborg Kommune er flere virksomheder og folkeskoler i gang med et samarbejde under projektet Skolen på job.

For at dele erfaringer fra indsatsen afholdes der to årlige workshops, der udvikles et netværkssamarbejde mellem skole- og virksomhedslederne i Viborg Kommune, og lærerne bliver gennem kurser klædt på til at bruge de nye tilgange i undervisningen. Partnerskabs- og adoptionsaftaler mellem skoler og virksomheder sikrer, at de nye undervisningsformer fremover bliver en naturlig del af hverdagen på skolerne.

Læringspunkter

Når et samarbejde mellem en virksomhed og en folkeskoleklasse etableres, er det vigtigt at forberede sig på samarbejdet og gøre sig klare overvejelser. Elevernes modenhed skal overvejes, og de skal forberedes på, at de skal ud i en virksomhed. Med virksomhederne skal der laves konkrete aftaler om indholdet af praktikken.

10. Elever af Ellehammer i Hvidovre Kommune

Indsatsen Elever af Ellehammer er en indsats i Hvidovre Kommune, hvor folkeskoleelever arbejder med innovative løsninger på naturfaglige virksomheders problemstillinger.

Formål

Formålet med indsatsen er at give eleverne indblik i, hvordan de læringsmæssige redskaber fra undervisningen kan bruges i praksis, og øve eleverne i at blive bedre til at tænke innovativt og kreativt. Eleverne møder virksomheder og får indsigt i erhvervslivet, og virksomhederne får mulighed for at introducere eleverne for forskellige jobmuligheder inden for naturfag i håb om, at flere elever i kommunen vil vælge en uddannelse inden for naturvidenskaben.

Organisering

Indsatsen er udviklet i forbindelse med Hvidovre Kommunes status som Science-kommune og er udviklet over en fireårig periode, hvor forskellige samarbejdsformer og undervisningsforløb er afprøvet og udviklet.

Indsatsen er organiseret med en kommunal projektleder i form af en innovationskonsulent. Den primære arbejdsgruppe består af den kommunale innovationskonsulent, skolechefen, skoleledere, læringsvejledere, en bibliotekar fra Hvidovre Hovedbibliotek, lærere og virksomheder. I mindre arbejdsgrupper mellem virksomheder og lærere planlægger man indhold og aktiviteter og beskriver de virkelighedsnære udfordringer, som eleverne skal løse. Arbejdsgruppens lærere fungerer derudover som ambassadører og informerer om projektet ude på skolerne.

Resultater

Under indsatsens forløb har folkeskolerne i Hvidovre Kommune arbejdet for at finde alternative undervisningsformer, som kunne engagere eleverne inden for de naturvidenskabelige fag. Fem ud af ni skoler i kommunen har gennemført et eller flere projekter med anderledes undervisningsformer. I et lærernetværk med navnet Science Spydspidserne har repræsentanterne fra kommunernes grundskoler udviklet undervisningsforløb, og denne viden om forløbene er blevet udbredt blandt de øvrige lærere i kommunen.

Resultatet af de nye undervisningsforløb er et større engagement hos både elever og undervisere. Lærerne er mere bevidste og villige til at samarbejde med virksomheder i den naturfaglige undervisning, og eleverne har udviklet innovative kompetencer, samarbejdskompetencer og informationsøg-

ningskompetencer. Kompetencer, der alle ligger under 21Skills, som er et nationalt projekt fra Center for Undervisningsmidler, der vejleder i arbejdet med det 21. århundredes kompetencer i en skolekontekst.

Læringspunkter

I indsamlingen af viden om undervisningsforløbene er det en fordel, at der er tilknyttet en central kommunal koordinator, som kan sørge for, at erfaringerne spredes til gavn for alle, og som samtidig kan facilitere samarbejdet mellem skolerne og virksomhederne. Det er ligeledes en fordel, at læringsvejlederne på skolernes Pædagogiske Læringscentre står for åben skole samt udvikler samarbejde med virksomheder i forhold til de naturvidenskabelige fag. På denne måde sikrer man, at udviklingen fortsætter uanset jobskifte, pension eller barsel. Det skal ikke være båret af en enkelt ildsjæl.



03 / MÅLRETTET INDSATS EFTER SPECIFIKKE ARBEJDSKOMPETENCER

11. Byg til Vækst på Fyn

Byg til Vækst er en fynsk netværksforening inden for bygge- og anlægsbranchen, der skal hjælpe væksten og beskæftigelsen i branchen.

Formål

Formålet med Byg til Vækst er at skabe et forum for samarbejde mellem medlemmerne af foreningen og andre private og offentlige aktører. Byg til Vækst arbejder for, at store bygge- og anlægsprojekter kommer fynske virksomheder og den fynske beskæftigelse til gavn.

Indsatsen søger dels at flytte ledig arbejdskraft fra andre brancher over til byggeriet og dels at øge og professionalisere kompetencerne i byggebranchen.

Organisering

Netværksforeningen Byg til Vækst består af arbejdstagerne og arbejdsgiverne inden for

bygge- og anlægsbranchen på Fyn, de fynske jobcentre samt de uddannelsessteder, der beskæftiger sig med branchen.

Byg til Vækst er basisfinansieret af de fynske kommuner og modtager derudover midler fra fonde og erhvervsudviklingspuljer.

Resultater

Fra 2015 til 2016 blev 72 ledige selvforsørgende via en Byg til Vækstaftale. 30 ledige fik job, og 42 ledige fik en lærlingeaftale. Udover at de ledige kommer i gang, er det også en god forretning for kommunen. Kommunen får som tommelfingerregel en økonomisk gevinst på 100.000 kr. om året for hver ledig, der kommer i job.

En del af Byg til Vækstaftalerne er samarbejdsaftaler om snusepraktiker, hvor ledige kan snuse til, hvad arbejdet indebærer. I 2017 var der 93 snusepraktikanter, hvoraf de 56 er blevet selvforsørgende. Af disse

kom 43 i ordinær beskæftigelse, og 13 kom i lære som en direkte konsekvens af deres snusepraktik gennem Byg til Vækst.

Læringspunkter

Fra samarbejdet med Byg til Vækst kan man trække følgende læringspunkter:

- Alle parter oplever det som en stor styrke, at der er et tæt samarbejde mellem de 10 fynske kommuner samt en fast tovholder i hver kommune, der varetager kontakten.
- Det er afgørende at sikre sammenhæng og høj grad af videndeling, som Byg til Vækst har gjort ved at koble sig til eksisterende samarbejder som Rekrutteringsservice Fyn.
- Det er nødvendigt, at alle parter er informeret om de forpligtelser, der følger med samarbejdet.

12. Robotakademiet til Odense Robotics

Robotakademiet hjælper virksomhederne i Odense Robotics til at få adgang til den nødvendige arbejdskraft.

Formål

Odense Robotics dækker over et økosystem af virksomheder og underleverandører i robot- og automationsbranchen, uddannelsesinstitutioner, investorforeninger og andre netværkspartnere. Virksomhederne i Odense Robotics oplever stor vækst, men har svært ved at finde den arbejdskraft, de har brug for. Allerede i 2018 vurderer virksomhederne, at de kommer til at mangle 1.000 ansatte.

Derfor etablerede Odense Kommune, virksomheder og uddannelsesinstitutioner i efteråret 2016 Robotakademiet, der skal hjælpe virksomhederne med at få adgang til den nødvendige arbejdskraft. Det skal ske ved, at ledige ufaglærte og faglærte via uddannelsesforløb kan opbygge kompetencer, så de kan blive en del af robotklyngen ved at imødekomme virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft.

Formålet er at mindske de udfordringer, der er med at "oversætte" virksomhedernes behov for arbejdskraft til det sprog, der anvendes af a-kasser og jobcentre. Hermed er der bedre mulighed for at matche de lediges kompetencer med den kunnen, som virksomhederne efterspørger.

Robotakademiet blev oprindeligt skabt med fokus på at opkvalificere ufaglærte og faglærte ledige til at arbejde i robotklyngens virksomheder, men der arbejdes nu på, at modellen udvides til også at omfatte ledige med en videregående uddannelse.

Organisering

Robotakademiet er blevet til et samarbejde mellem virksomheder i Odense Robotics, Odense Kommune, Jobcentret i Odense, Dansk Metal, Teknisk Landsforbund, Syddansk Erhvervsskole, Erhvervsakademiet Lillebælt og businessregionen Udvikling Fyn.

Resultater

Robotakademiet er lykkedes med at sætte de rette institutioner i spil for at løse arbejdskraftudfordringerne i robotklyngen. Resultaterne har blandt andet været, at:

- Af de 17 ledige, der deltog i første runde opkvalificeringsforløb, er 10 efterfølgende kommet i job og 4 i løntilskud hos virksomhederne i Odense Robotics.
- Parterne har efter succes med første runde valgt at gennemføre en ny runde opkvalificeringsforløb i efteråret 2017, hvor 11 virksomheder deltager og tilbyder praktikstillinger for ledige.

- Virksomhederne har fået øjnene op for, at ledige med den rette indstilling kan opkvalificeres og blive en værdifuld ressource.
- Der er skabt tæt kontakt mellem virksomheder, uddannelsesinstitutioner, a-kasser og jobcentre.
- Robotakademiet har bidraget til at holde aktørerne fokuseret på efterspørgsel hos virksomhederne og ikke på uddannelsesinstitutionernes udbud af kurser.

Læringspunkter

Virksomhederne i Odense Robotics er blevet mere præcise på deres krav til medarbejdernes kvalifikationer, og samarbejdspartnerne har fået en større forståelse for de ledige og de andre aktørers måde at arbejde på. Derudover har parterne oplevet, at de via klyngemiljøer og øget samarbejde kan løse konkrete arbejdskraftudfordringer.

13. Energiteam på Esbjerg Jobcenter

Esbjerg Jobcenter har etableret et Energiteam for at styrke indsatsen med at skaffe kvalificeret arbejdskraft til energibranchen. Energiteamet fungerer dels som indgang til jobs i offshorebranchen og dels som videncenter for energisektoren samt for de øvrige jobcentre i landet.

Energiteamet arbejder med at udbrede kendskab til Esbjerg som energimetropol og tiltrække kvalificeret arbejdskraft til byen. Virksomheder med gode beskæftigelsesmuligheder hjælpes, og kvalificerede ledige finder beskæftigelse. Opkvalificering sker via kurser i samarbejde med virksomhederne.

Energiteamet er løbende i samarbejde med cirka 100 virksomheder og får på årsplan cirka 400 ledige i job i branchen gennem forskellige kombinationer af opkvalificering og formidling. Derudover kommer mange ledige og andre jobsøgende i job i branchen i forbindelse med vejledning om jobsøgning, deltagelse i jobmesser og ikke mindst opslag på Facebook.





14. Hovedstadens Rekrutteringsservice

Hovedstadens Rekrutteringsservice rekrutterer og opkvalificerer ufaglærte ledige til bygge- og anlægsbranchen.

Formål

Bygge- og anlægsbranchen har i de seneste år haft svært ved at rekruttere kvalificeret arbejdskraft. Entreprenørvirksomheder i hovedstadsområdet mangler medarbejdere.

Formålet med indsatsen er at imødekomme den stigende mangel på arbejdskraft i bygge- og anlægsbranchen. Det er blandt andet sket ved, at de 19 kommuner i Hovedstadens Rekrutteringsservice har udviklet og afprøvet en model til at opkvalificere ufaglærte ledige til branchen.

Organisering

Hovedstadens Rekrutteringsservice er et samarbejde mellem 19 kommuner i Hovedstadsregionen. Samarbejdspartnere er a-kasser, 3F, Dansk Byggeri, erhvervsskoler og virksomheder i byggebranchen.

Resultater

Hovedstadens Rekrutteringsservice har samlet i 2017 opkvalificeret over 100 ledige til bygge- og anlægsbranchen, blandt andet inden for kloakrørlægning, maskinføring, nedrivning og stilladsarbejde.

Samarbejdet fortsætter og udvides i 2018-2020 med samarbejdet Kompetent arbejdskraft til Greater Copenhagen, et projekt, der er støttet af midler fra Region Hovedstaden. Her samarbejder Hovedstadens Rekrutteringsservice, Nordsjællands Rekrutteringsservice og LO-Hovedstaden om at skaffe kompetent arbejdskraft til infrastrukturprojekter i Region Hovedstaden. Projektet tager udgangspunkt i at fremme samarbejde mellem relevante aktører, herunder bygherrer, entreprenører, faglige organisationer, erhvervsskoler og jobcentre på hele Sjælland.

Læringspunkter

Hovedstadens Rekrutteringsservice har skabt en værdifuld opbygning af relationer både mellem kommunerne i Hovedstadens Rekrutteringsservice og mellem samarbejdspartnerne i indsatsen.

15. Kalundborg Rekrutteringsalliance

Kalundborg Rekrutteringsalliance er en tværgående indsats, der skal tiltrække højtuddannede medarbejdere til virksomhederne i Kalundborg.

Formål

Flere af Danmarks største virksomheder har aktiviteter i Kalundborg, men oplever udfordringer med at tiltrække højtuddannede medarbejdere – det skal Kalundborg Rekrutteringsalliance hjælpe virksomhederne med. Formålet er at udvikle og afprøve en ny landsdækkende model for samarbejde om rekruttering af specialiseret akademisk arbejdskraft og at gennemføre rekrutterings- og mobilitetsfremmende aktiviteter.

Organisering

Rekrutteringsalliancen er etableret af Jobcenter Kalundborg, Kalundborgegnens Erhvervsråd, Novo Nordisk Kalundborg og Akademikernes A-kasse. Derudover deltager en lang række andre virksomheder, jobcentre og a-kasser, universiteter og andre uddannelsesinstitutioner som partnere i projektet.

Opstarten af Kalundborg Rekrutteringsalliance blev støttet af projektparterne samt med midler fra Den centrale pulje til en særlig beskæftigelsesindsats.

Resultater

Kalundborg Rekrutteringsalliance har udviklet en model, hvor virksomheder og Kalundborg Kommune samarbejder med a-kasser, jobcentre og universiteter i de fire største danske byer om at finde de rette kandidater til deres ledige stillinger samt om at markedsføre jobmulighederne i Kalundborg. Kandidater med de rette kompetencer køres til Kalundborg i busser, hvor partnerne i fællesskab har arrangeret match og meet-

ing seancer med relevante virksomheder. Samarbejdspartnerne hjælper også med individuelle og målrettede jobsøgningstilbud for medfølgende familiemedlemmer, der er lavet boligordninger, så tilflyttende arbejdskraft hurtigt kan tilbydes adgang til en bolig; og der afholdes forskellige typer af "velkommen til Kalundborg"-arrangementer.

Kalundborg Rekrutteringsalliance er lykkedes med at løse konkrete rekrutteringsudfordringer. Samarbejdet har for Novo Nordisk Kalundborg blandt andet betydet, at:

- Der er ansat højt kvalificerede kandidater i såkaldt "hard-to-fill"-stillinger.
- Antallet af åbne stillinger målrettet akademikere er reduceret.
- Antallet af kvalificerede ansøgere på stillingsopslag er øget markant.
- I Novo Nordisk er Kalundborg Rekrutteringsalliance udnævnt til best practice, og konceptet formidles nu globalt til virksomhedens øvrige afdelinger.
- Derudover er der skabt kontakt med nationale a-kasser og jobcentre i de

største uddannelsesbyer (København, Aarhus, Odense og Aalborg).

Læringspunkter

- Screeningsprocesserne skal systematiseres og professionaliseres yderligere blandt virksomheder, a-kasser og jobcentre med henblik på en mere præcis udvælgelse af kandidater til konkrete stillinger.
- Virksomhederne har lært at blive mere præcise på deres krav til kvalifikationer, og at disse skal tydeliggøres og systematiseres ved brug af stillings- og kompetenceprofiler, så screeningsprocesserne effektiviseres.
- Det er vigtigt at have en helhedstilgang til tiltrækning af arbejdskraft, som udover at fokusere på at matche ledige jobs og kandidater også har fokus på kandidatens boligmuligheder og tilbud til medfølgende familiemedlemmer i form af eksempelvis jobmuligheder, skoler, daginstitutioner mv.



16. Fiberline Composites i Middelfart

Fiberline Composites i Middelfart er et eksempel på, at virksomheder selv aktivt kan samarbejde med eksempelvis kommunale beskæftigelsestilbud og uddannelsesinstitutioner om at imødekomme specifikke arbejdskraftbehov. Fiberline Composites har lavet en strategi for at sikre de rette kompetencer til virksomheden. Strategien fokuserer på at rekruttere medarbejdere via en række forskellige kanaler, og som et led heri har Fiberline Composites blandt andet indgået samarbejder med erhvervscentre, jobcentre, uddannelsesinstitutioner og andre virksomheder.

Samtidig har Fiberline Composites igangsat flere aktiviteter som for eksempel:

- Synlighed på jobmesser og erhvervsuddannelser
- Tilbud om praktikforløb og specialeskrivning for studerende
- Besøg fra erhvervsskoler
- Gæsteundervisning på Syddansk Universitet
- Studiebesøg på virksomheden
- Kontakt til grundskoleniveau samt til Ungdommens Uddannelsesvejledere
- Dialog med forældre.

17. Arbejdskraft til metalindustrien i Øst- og Vestjylland

Indsatsen skal hjælpe metalindustrien i Øst- og Vestjylland med at finde den nødvendige arbejdskraft.

Formål

Indsatsen har fokus på at sikre kvalificeret arbejdskraft til metalindustrien i Øst- og Vestjylland. Det skal opnås ved at:

- Etablere et effektivt samarbejde mellem faglige organisationer, jobcentre, a-kasser og uddannelsesinstitutioner

- Udvikle en samarbejdsmodel, der understøtter processer og opgaver, som sikrer efteruddannelse og opkvalificering. Opkvalificeringen skal tage udgangspunkt i virksomhedernes aktuelle behov.

Indsatsen startede med en spørgeskemaundersøgelse, som blev udsendt til industrivirksomheder inden for metalindustrien i Øst- og Vestjylland for at afdække deres rekrutteringsbehov. Svarene fra virksomhederne blev brugt til at planlægge den efterfølgende virksomhedskontakt.

Organisering

Indsatsen blev initieret af Dansk Metal og støttet af Det Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR) Øst- og Vestjylland. I Vestjylland varetog Dansk Metal projektledelsen, der dog fysisk var placeret hos Arbejdsmarkedskontor (AMK) Midt-Nord, som dækker Nord-, Vest- og Østjylland. I Østjylland varetog AMK Midt-Nord projektledelsen.

Resultater

I indsatsen er der gennemført fælles virksomhedsbesøg, fundet ledige hos a-kasser og jobcentre, gennemført informationsmøder samt etableret uddannelsesforløb for ledige på baggrund af aftaler med virksomhederne.

Indsatsen har resulteret i, at der er:

- Etableret handlingsorienterede og effektive netværksforbindelser
- Skabt grundlag for værdifuld videndeling på tværs af institutioner og aktører.

Læringspunkter

- Det er vigtigt at inddrage aktørerne tidligt i processen, så man kan afstemme forventninger, kalendere og ressourcforbrug.
- Det er vigtigt at sørge for koordinering via en tovholder, da det skaber hurtigere progression i projektet.
- Det er en kritisk faktor at etablere volumen i uddannelsesindsatsen hurtigt nok til at imødekomme virksomhedernes behov. Der er et relativt kort åbent vindue, hvor potentielle kursister stadig er ledige, og virksomhederne har brug for den specifikke arbejdskraft. I det tidsrum kan det være svært at etablere hold med den krævede volumen.
- Det er vigtigt at finde en samarbejdsmodel, hvor man kan benytte netværket ad hoc i den daglige drift, så der er mulighed for at tackle løbende og pludseligt opståede behov hos virksomhederne.





18. Silkeborg Jagter Talenter

Silkeborg Jagter Talenter styrker det lokale erhvervslivs adgang til og fastholdelse af kvalificeret arbejdskraft.

Formål

Målet med indsatsen er at tiltrække kvalificeret arbejdskraft til Silkeborgs virksomheder ved blandt andet synliggørelse af spændende karrieremuligheder over for blandt andet studerende, samarbejde med uddannelsesinstitutioner samt facilitering af HR-netværk for lokale virksomheder.

Organisering

Silkeborg Jagter Talenter er et samarbejde mellem lokale virksomheder, uddannelsesinstitutioner, Jobcenter Silkeborg, erhvervSilkeborg og Silkeborg Kommune.

Indsatsen er finansieret og koordineret af Silkeborg Kommune via kommunens årlige erhvervshandleplan, mens opgaveløsningen ligger hos både erhvervSilkeborg og Silkeborg Kommune.

Resultater

De centrale aktiviteter og resultater i Silkeborg Jagter Talenter kan inddeles i tre områder.

Studerende som fremtidens arbejdskraft:

- ErhvervSilkeborg har indgået en aftale med Ingeniørhøjskolen Aarhus Univer-

sitet, som betyder, at mere end 270 ingeniørstuderende i 2017 besøgte lokale virksomheder og oplevede de karrieremuligheder, virksomhederne i Silkeborg kan tilbyde. I 2018 er tallet oppe på 300 studerende.

- Silkeborg Jagter Talenter inviterer lokale virksomheder med på karrieremesser i Aarhus og Aalborg, hvor virksomhederne får lejlighed til at møde studerende og brande sig som attraktive arbejdspladser, og hvor Silkeborg Kommune fortæller, hvorfor Silkeborg er et attraktivt sted at bo og arbejde.

Silkeborgs HR Netværk

- HR Netværket er et gratis netværkstilbud for HR-ansvarlige i lokale virksomheder, som nyder stor opbakning blandt virksomhederne. Her kan HR-medarbejderne sparre med hinanden og få adgang til eksterne videnoplæg om fastholdelse og tiltrækning af kvalificeret arbejdskraft.

Samarbejde med uddannelsesinstitutioner:

- Facilitering af samarbejde mellem lokale ungdomsuddannelser og blandt andet VIA University College for at åbne elevernes øjne for de naturvidenskabelige uddannelser.

Både lokale virksomheder og de studerende er meget glade for samarbejdet med Ingeniørhøjskolen i Aarhus. Evalueringer viser, at de studerende efter besøgene er

mere opmærksomme på jobmuligheder i Silkeborg, og der er indgået både praktik- og projektsamarbejder og fastansættelser.

HR-netværket har eksisteret i to år og er vokset til at omfatte 25 lokale virksomheder. Deltagerne bruger nu også hinanden til sparring uden for de fysiske møder; blandt andet via netværkets LinkedIn-gruppe.

I 2018 øges aktiviteterne, så indsatsen udvides til også at sætte fokus på faglærte talenter og afholdelse af arrangementer, der skal gøre virksomhederne skarpere på employer branding og dermed på at fastholde og tiltrække kvalificeret arbejdskraft.

Læringspunkter

- Vær i dialog med virksomhederne, lyt til deres behov, og tag udgangspunkt heri, når der udvikles erhvervs- og beskæftigelsesinitiativer. Det skaber relevante og konkrete initiativer, som for eksempel besøg af en busfuld studerende med ingeniørkompetencer, der kan skabe håndgribelig værdi for virksomhederne.
- Gennem HR-netværket kommer Silkeborg Kommune tæt på virksomhederne og får adgang til ny viden og dialog med de lokale virksomheder. Det giver nye samarbejdsmuligheder om for eksempel kommunens bosætningsstilbud, når der ansættes nye medarbejdere, der ikke bor i Silkeborg.

04 / MÅLRETTET BESKÆFTIGELSESINDSATS FOR AT FÅ BESTEMTE GRUPPER AF LEDIGE OG STUDERENDE I JOB

19. Højtuddannede i job i Horsens

Indsatsen styrker erhvervsudviklingen i Horsens Kommune ved at få højtuddannede og internationale studerende i job.

Formål

Indsatsen har til formål at få flere højtuddannede ud i det lokale erhvervsliv via en matchmakerindsats, så det samlede viden- og kompetenceniveau i Horsens Kommune forøges. Matchmakerindsatsen tager udgangspunkt i virksomhedernes behov for arbejdskraft, kompetencer og samarbejdsform.

Indsatsen har også fokus på at bringe de mange kompetencer, der er hos internationale studerende på VIA University College i Horsens, i spil hos det lokale erhvervsliv. Dette kan blandt andet være sprog eller viden om kultur og eksportmuligheder i de studerendes hjemlande. De studerende kan dermed bidrage til virksomhedernes udvikling og vækst.

Organisering

Indsatsen er finansieret af Horsens Kommune og er udført af det lokale erhvervsråd, Business Horsens. Indsatsen sker i tæt samspil med VIA University College i Horsens samt i samarbejde med Aarhus Universitet og Syddansk Universitet.

Resultater

I 2015 blev der lavet 95 match mellem lokale virksomheder og højtuddannede, som resulterede i en tilknytning. Ud af disse 95

er 42 match indgået med internationale studerende og 18 match med danske statsborgere med anden etnisk herkomst. 10 af de 95 matches er fastansættelser i lokale virksomheder.

I 2016 er der lavet 82 match mellem lokale virksomheder og højtuddannede. Heraf er 40 match lavet med internationale studerende, 8 er match med danske statsborgere med anden etnisk herkomst, og 34 er match med dansk baggrund. Af de 82 er 7 match fastansættelser i lokale virksomheder, 18 er virksomhedspraktikker, 9 er studiejob, og 48 er studiepraktikker og studieprojektsamarbejder.

De højtuddannede kommer primært fra VIA University College i Horsens, men de kommer også fra Aarhus Universitet og Syddansk Universitet.

Læringspunkter

Den målrettede indsats er med til at bringe nogle af Horsens uddannelsesmæssige styrker i spil for de lokale virksomheder. Der er stor opbakning fra virksomhederne og fra VIA University College i Horsens til indsatsen, og aktørerne oplever, at de etablerede samarbejder bringer konkret værdi for virksomhederne.

20. Odense Kommunes IGU-forløb for flygtninge

Odense Kommune har indgået to samarbejder for at få flygtninge i gang med en integrationsuddannelse (IGU).

I den ene indsats arbejder Odense Kommune sammen med AMU Fyn (arbejdsmarkedsuddannelser) og DI Fyn om at få flere flygtninge til at starte på en integrationsuddannelse som lagerarbejder. Før flygtningene kan starte på en IGU som lagerarbejdere, skal de først igennem et indledende forløb med undervisning og afklaring. Indsatsen har indtil videre resulteret i, at 13 flygtninge er startet på en uddannelse som lagerarbejdere i marts 2017.

I den anden indsats samarbejder Odense Kommune med AMU Fyn på serviceområderne køkken/kantine og rengøring. Der deltager kun kvinder i forløbet, og kvinderne lærer sproget samt arbejdsopgaverne inden for faget. Indsatsen afsluttes med en praktik, og hele forløbet er igangsat med henblik på at give deltagerne de nødvendige kompetencer til et job eller en IGU.



21. Horsens Alliancen

Horsens Alliancen er en lokal trepartsaftale, som fremmer beskæftigelsen og forbedrer rammevilkårene for erhvervslivet i Horsens Kommune.

Formål

Formålet med Horsens Alliancen er at få 150 borgere i arbejde årligt i perioden 2014-2017, så der med udgangen af 2017 var et mervald på 600 borgere på offentlig forsørgelse sammenlignet med landsgennemsnittet. Horsens Kommune har forpligtet sig til i partnerskabets periode at reducere dækningsafgiften med de midler, der spares. Dækningsafgiften er den afgift, kommunen pålægger private og offentlige forretningsejendomme til at dække de udgifter, som disse påfører kommunen.

Horsens Alliancen har fokus på at skabe en velfungerende markedsplads for job. Derfor tager indsatsen udgangspunkt i virksomhedernes behov med en effektiv og smidig rekrutteringsproces.

Organisering

Horsens Alliancen er et samarbejde mellem Horsens Kommune, Jobcenter Horsens, DI Horsens, Business Horsens og LO Horsens.

Resultater

Horsens Alliancen har resulteret i mange initiativer:

- En kampagne for etablering af fleksjob og voksenlærlingepladser.
- Koordineret virksomhedskontakt for kommunale medarbejdere fra erhvervs-, beskæftigelses- og uddannelsesområderne.
- En jobmesse, hvor virksomheder og ledige kan mødes.

- En udvidelse af kredsen af netværksvirksomheder, der vil tage et socialt ansvar og samarbejde med jobcentrene.

Horsens Alliancens initiativer har været virkningsfulde og har blandt andet skabt følgende resultater:

- Samarbejdet har bidraget til, at der i 2017 viser sig et markant mervald i gruppen af borgere på offentlig forsørgelse i Horsens Kommune sammenlignet med landsgennemsnittet. Mervaldet betyder, at indsatsens mål er nået.
- Virksomhederne sender ledige stillinger til jobcentret.
- En emnebank er blevet etableret på tværs af virksomhederne, som modsvarer

af en indsats i jobcentret, hvor ledige får relevant kompetenceløft.

- 60 procent af de involverede unge er i uddannelse eller job efter snak med frivillige erhvervsledere, som fungerer som mentorer.
- 21 virksomheder har via deres netværk fundet 90 småjobs til aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, heraf er 30 procent overgået fra småjobs til selvforsørgelse inden for 10 måneder.

Læringspunkter

Det har været en styrke i Horsens Alliancen, at kommunen faciliterer samarbejdet, og at virksomhederne er tæt på. Det har skabt en følelse af at løfte i flok.

22. Trepartsaftale i Kalundborg

I Kalundborg er arbejdsgivere, arbejdstagere og Kalundborg Kommune gået sammen om en lokal udmøntning af den landsdækkende trepartsaftale med fokus på at understøtte integrationen af flygtninge gennem beskæftigelse.

Parterne i den lokale trepartsaftale er Kalundborg Kommune, LO-Kalundborg og Kalundborgegnens Erhvervsråd. Aktørerne forpligter i aftalen hinanden på en række fælles initiativer, hvoraf det første var en opfordring til alle virksomheder i Kalundborg Kommune om at åbne deres døre for flygtninge. Virksomhederne kunne eksempelvis tilbyde mulighed for virksomhedspraktik, at medarbejdere fra virksomhederne frikøbes til at være mentorer, integrationsuddannelsesforløb (IGU) og sprogpraktik.

I november 2017 er godt 300 borgere omfattet af integrationsprogrammet i Kalundborg Kommune og 42 procent af integrationsydelsesmodtagerne, der er omfattet af integrationsprogrammet, er i virksomhedsrettet aktivering¹.

1) <https://integrationsbarometer.dk/udviklingsrapporter/kalundborg.html>



Bedre adgang til arbejdskraft og øget erhvervsvenlighed

KL

Weidekampsgade 10


2300 København S

Tlf. 3370 3370

kl@kl.dk

www.kl.dk

 [@kommunerne](https://twitter.com/kommunerne)

 facebook.com/kommunerne

Produktionsnr. 830313

ISBN: 978-87-93668-18-8

ISBN: 978-87-93668-19-5-pdf