

Ansøgningsskema til Region Midtjyllands initiativer og programmer

Ansøgning – Tiltrækning af talent

<p>1. Oplysninger om ansøger</p> <p>Navn, Adresse, Kontaktperson, tlf, mailadr, CVR nr.</p>	<p>CVR-P nummer 1018093843 Navn work-live-stay southern denmark Selskabsform Forening CVR nummer 34744971 Adresse Lysholt Allé 6 Postnummer 7100 By Vejle Telefon 30 58 56 95 E-mail chm@worklvestay.dk</p> <p>Projektansvarlig/kontaktperson fornavn Camilla Projektansvarlig/kontaktperson efternavn Madsen Projektansvarlig/kontaktperson Telefon 30 58 56 95 Projektansvarlig/kontaktperson Email chm@worklvestay.dk</p> <p>Regnskabsansvarlig (for- og efternavn) Klaus Schaumburg Regnskabsansvarlig Telefon 86201336 Regnskabsansvarlig Email ks@rvsb.dk</p>
<p>2. Indhold (formål, mål og aktiviteter)</p>	<p>1. Indledning</p> <p>Foreningen work-live-stay southern denmark (herefter benævnt "WLS") har i de sidste seks år været den samlede aktør for flere af de indsatser, der er iværksat og gennemført i Syddanmark, når det gælder tiltrækning, modtagelse og fastholdelse af højtqualificeret arbejdskraft. På baggrund af foreningens viden og resultater har WLS gennem årene opnået bred national anerkendelse som et førende videnshus indenfor tiltrækning, modtagelse og fastholdelse af højtqualificeret arbejdskraft.</p> <p>Med denne ansøgning imødekommes ønsket om en operatør, som nu og på sigt skal styrke den samlede indsats for tiltrækning af talenter i Region Midtjylland. En indsats, som skal understøtte, samle og koordinere de aktiviteter i Region Midtjylland, der omhandler tiltrækningen af talenter til regionens virksomheder. Ved at udvide WLS' operationelle geografi til også at omfatte Region Midtjylland sikres det, at der også i Midtjylland skabes en høj kvalitet og synergi i arbejdet på området. Samtidigt kan der skabes en effektiv håndtering af udfordringerne omkring manglende arbejdskraft uden at skulle genopfinde de grundlæggende indsatser og virkemidler. Der kan ligeledes opnås stordriftsfordele ved én samlet organisering med fokus på både Region Midtjylland og Region Syddanmark fremfor gennem to selvstændige aktører. Fordelene gælder både</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ større impact i forhold til de eftertragtede kandidater ▪ øget branding af området ▪ besparelser på de daglige driftsomkostninger ▪ større indflydelse på den politiske dagsorden

- øget styrke ved at stå som en samlet organisation på den nationale scene.

Der ansøges om i perioden 2019-2021 at køre et projekt til opbygning af en stærk og agil indsats, der sikrer de optimale rammer for at tiltrække, modtage og fastholde den nødvendige kvalificerede arbejdskraft, der skal optimere de midtjyske kommuners og virksomheders vækstpotentiale.

Med afsæt i WLS' tidligere erfaringer vil nye initiativer, som synliggør karrieremulighederne i Region Midtjylland samt tiltrækker og fastholder den nødvendige arbejdskraft, blive sat i søen. Projektets hovedaktiviteter i forhold til tiltrækning, modtagelse og fastholdelse af kvalificeret arbejdskraft vil være

1. etablering af partnerskaber lokalt og på tværs af Business Regions
2. kortlægning og koordinering af relevante tværkommunale og regionale indsatser
3. synliggørelse af de attraktive karriereveje i Region Midtjylland
4. profilering og tiltrækning af talenter bredt
5. tiltrækning af international arbejdskraft til specifikke brancher (fx IT, software og ingeniører)
6. bosætning – samarbejde og vidensdeling på tværs af regionen
7. fastholdelse af eksisterende arbejdskraft (med fokus på internationale studerende)
8. netværk (fx internationale HR-netværk og netværk for erhvervsfremme).

I førnævnte tiltrækningsindsatser af både nationale og internationale medarbejdere vil der være fokus på (1) de regionale virksomheder, (2) de midtjyske karriereveje samt (3) økosystemet af virksomheder med behov for medarbejdere med specifikke kompetencer.

WLS ønsker igennem indsatsen at involvere relevante regionale aktører, de to Business Regions, de midtjyske kommuner samt de midtjyske virksomheder og klynger for derved at sikre én samlet indsats.

2. Baggrund

I Region Midtjyllands "*Vækst- og Udviklingsstrategi 2015-2025*" sættes der stor fokus på adgangen til højt kvalificeret arbejdskraft, og hvordan denne arbejdskraft vil være afgørende for vækst og udvikling hos de midtjyske virksomheder. Samtidigt er der på baggrund af en generel mangel på højt kvalificeret arbejdskraft på tværs af de danske regioner et stort behov for, at der igangsættes nye indsatser rettet mod tiltrækning af højt kvalificerede¹.

Stigende beskæftigelse og faldende ledighed

Seneste konjunkturredegørelse for Region Midtjylland påviste tendenser, som ligner de, der opleves i Syddanmark. Med en stigende beskæftigelse og en

faldende ledighed bliver der på en række af de midtjyske vækstområder rapporteret om stor mangel på arbejdskraft. 35 procent af de adspurgte virksomheder angiver manglen på arbejdskraft som værende deres største udfordring². Dette er næsten en fordobling i forhold til lignende målinger fra 2017.

De senere år har bl.a. vist en øget beskæftigelse indenfor områder som IT, turisme, industri, kreative erhverv samt fødevarer. Alle er områder, som anses for at være nogle af de helt centrale fyrtårne i Midtjyllands fremtidige vækst. Dog er der en bagside af den øgede beskæftigelse: Fire ud af ti midtjyske virksomheder har oplevet vanskeligheder med at rekruttere den nødvendige arbejdskraft, der skal sikre den fremtidige vækst. 13 procent af de adspurgte virksomheder rapporterer om større rekrutteringsproblemer (hvor de fx ikke har formået at ansætte folk til ledige stillinger), og 26 procent har oplevet enkelte udfordringer med at finde kvalificerede medarbejdere (men har formået at tiltrække den nødvendige arbejdskraft)³.

Fælles ønske om at sikre arbejdskraften

Der er tidligere etableret en række samarbejder mellem diverse regionale aktører (offentlige såvel som private). Fælles for disse er ønsket om at sikre den rette arbejdskraft, der kan medvirke til øget vækst og jobskabelse på tværs af regionen. For udfordringen med at tiltrække og fastholde international arbejdskraft er reel. Tal viser eksempelvis, at op mod 37 procent af de højtloønnede internationale arbejdstagere i Danmark er rejst igen inden for tre år efter deres ankomst til landet⁴.

Danmark ligger herudover helt nede på en global 31. plads, når det gælder tiltrækning af internationale talenter (og en 22. plads, når det gælder fastholdelse)⁵. Blandt andet derfor har Danmarks Vækstråd i en rapport fra december 2016 anbefalet, at der bør iværksættes initiativer, som skal forbedre virksomhedernes muligheder for at rekruttere og fastholde højt kvalificeret international arbejdskraft.

Et solidt fundament

WLS har kontinuerligt arbejdet med indsatser indenfor både tiltrækning, modtagelse og fastholdelse af højt kvalificeret arbejdskraft fra både ind- og udland. Erfaringer fra tidligere projekter *Talent Attraction (TA)*, *Destination Talent (DT)* og *Karriere i Syddanmark (KiS)* har skabt et solidt fundament af viden og resultater. WLS har herudover et gennemgående fokus på at skabe sammenhæng og synergi mellem de indsatser, foreningen er involveret i, ligesom implementering af værdiskabende indsatser altid indgår i foreningens arbejde fra start til slut.

² Regional Udvikling, 1. kvartal 2018

³ KOBRA, 2016

⁴ Rapporten "Mere arbejdskraft", KL, 2015

⁵ World Economic Forum

WLS arbejder med et regionalt fokus og har derfor erfaring i både at arbejde med større kommuner og byer samt med yderområder, der på flere parametre har samme udfordringer omkring arbejdskraften og dog alligevel har helt forskellige rammebetingelser og præferencer for opgaveløsningen. WLS' store force er en grundlæggende værdi omkring at samarbejde på tværs. Både mellem de lokationer, som ligner hinanden, og de som ikke gør, og som alle giver nye vinkler og handlemuligheder.

3. Fælles perspektiver i Syddanmark og Midtjylland

Set fra et fagligt og samfundsøkonomisk synspunkt vil det at sammentænke indsatserne på tværs af regionsgrænserne være optimerende både i forhold til tiltrækningskraft og økonomisk anvendelse af midler. Det skyldes bl.a.:

Sammen står vi stærkere ✓

- Jo flere offentlige og private virksomheder der kan tiltrækkes til området, jo mere attraktiv bliver Vestdanmark som destination for de talenter, erhvervslivet efterspørger. Dette gælder både på den korte og på den lange bane, da en større pool af afgangsvirksomheder også øger jobchancerne for eventuelt medfølgende partnere, hvilket sikrer en bedre fastholdelse på den lange bane. Dette er en væsentlig fordel for tiltrækning både fra Hovedstadsområdet og internationalt.
- Det bliver mere synligt for kandidaterne, at det er muligt at finde "de næste job" og en eftertragtet karrierevej.
- Virksomhederne kan opnå en stærkere markedsføring og synlighed ved at stå som en fælles og stærk karrieredestination.

Synergier gennem en koordineret indsats ✓

- Kortlægning, koordinering og branding af de midtjyske bosætningsindsatser, som det sker i Syddanmark, sikrer virksomhederne en mere ensartet service på tværs af regionsgrænserne og profilerer Midtjylland som en attraktiv destination overfor kandidaterne.
- En sammenhængende indsats gør det mere attraktivt at placere sin virksomhed i de vestlige regioner, og virksomhederne vil kunne få en mere ensartet service.
- En koordineret indsats på tværs af kommunerne gør det lettere at tænke ud over egen geografi. WLS oplever, at de gode resultater netop skabes gennem en tværgående indsats med høj grad af samarbejdsvillighed og mod fra de deltagende parter.

Organisation og økonomi ✓

- Der vil i en større organisation kunne iværksættes flere udviklingstiltag til gavn for virksomhedernes evne til at tiltrække og fastholde kandidaterne. Og den mere spredte geografi gør det muligt ikke kun at iværksætte parallelle udviklingstiltag, men at sikre en større palette af løsningsmodeller til fordel for begge regioner, da implementeringsværdien bliver dobbelt og regionsgrænseoverskridende.
- Ved at blive en større og ikke mindst mere dækkende stemme vil WLS' opnåede nationale position i forhold til organisationer og politiske beslutningstagere styrkes til gavn for begge regioner.
- Der vil ske en økonomisk optimering i forhold til den grundlæggende branding, kommunikation, kundepleje og ikke mindst lobbyarbejde samt udgifter til at drive et sekretariat. Derudover er der helt generelt en økonomisk optimering i at anvende den viden og udvikling, som WLS har skabt indenfor tiltrækning, modtagelse og fastholdelse over de sidste knap seks år, hvilket gør, at en midtjysk indsats vil have et udgangspunkt, der ligger langt over et normalt opstarts niveau.

En sammentænkning af indsatserne på tværs af regionsgrænsen er i god tråd med Forenklingsudvalgets rapport og sikrer en højere effektivitet i anvendelsen af de offentlige midler og ikke mindst gennemskuelighed overfor virksomhederne.

WLS arbejder altid behovsdrevet og i en samarbejds kontekst. Indsats udvikles og initieres derfor ud fra de tilbagemeldinger om fremtidige og nuværende udfordringer, som virksomhederne giver udtryk for, og i samspil med øvrige eksisterende tilbud og aktører.

4. Projektets form, indhold og hovedaktiviteter

Denne projektansøgning om i årene 2019-21 at sikre en koordineret og målrettet indsats omkring talentdagsordenen i Region Midtjylland har otte hovedaktiviteter med underbyggende initiativer og indsats. Tilsammen skal disse aktiviteter skabe rammen for en stærk og kontinuerlig indsats for at tiltrække, modtage og fastholde de højt kvalificerede medarbejdere, der er essentielle for, at også midtjyske virksomheder kan udnytte deres vækstpotentiale.

Det er essentielt at pointere, at projektets hovedaktiviteter løbende vil blive udvidet og udviklet i samarbejde med relevante aktører fra Region Midtjylland for dermed at sikre, at de igangsatte initiativer er behovsdrevne og agile.

Etablering som operatør i Region Midt

For at sikre en hurtig og kompetent opstart ønskes der ikke etableret et nyt kontor i denne første projektfase. WLS-sekretariatet i Vejle udvides i stedet med de ny-rekrutterede medarbejdere, der skal allokeres til arbejdet i Region Midt. Således sikres hurtig vidensoverlevering, stærk daglig sparring og en høj grad af værdisammentænkning fra starten. Det er ønsket at lave samarbejdsaftaler med de to Business Regions i Midt om en "flyverplads" til udgående medarbejdere, som er tilknyttet Midt, så der også er lokal tilstedeværelse og sameksistens. Etableringen som operatør i Region Midt vil derfor ske

- gennem en inkorporering i den allerede eksisterende ramme og under samme ledelse og styring, som WLS-sekretariatet allerede hører under
- med udgangspunkt i den læring, som allerede er indsamlet.

De allokerede midler i forbindelse med projektet kan derfor sættes i spil i forhold til behovet hos kunderne fremfor til opbygning af en ny operatør. Dette er til gavn for de umiddelbare behov og lokale aktiviteter omkring at danne ramme for tiltrækning af de højt kvalificerede kandidater.

Medlemskreds

Som det er gældende i Syddanmark, vil også de midtjyske kommuner og virksomheder blive tilbudt et medlemskab af WLS for at indgå i projektets mange aktiviteter. Medlemskabet er kontingentbestemt, og følger den kontingentstrategi, der er vedtaget for WLS. Opbygningen af en medlemskreds i Midtjylland har til formål at skabe et solidt fundament og ikke mindst ejerskab samt tilknytning til de aktiviteter, som et samlet WLS udbyder.

Lobbyarbejde

WLS har over årene opbygget et stort netværk nationalt i det politiske og organisatoriske landskab. Foreningen er bredt anerkendt for at være det videnscenter, der rettes henvendelse til fra både medier og aktører, når det handler om højt kvalificeret arbejdskraft koblet med vores fokusområder; tiltrækning, modtagelse og fastholdelse. For at bevare og udvide denne position arbejdes der i projektet dedikeret med lobbyisme og tilstedeværelse i relevante fora.

Derudover gøres der en aktiv indsats for at synliggøre erhvervslivets behov og udfordringer i forhold til lovgivning, administrative forhold og fokus på, at meget skabes udenfor Storkøbenhavn.

Med en udvidelse mod Region Midtjylland vil indsatsen naturligt komme til at rumme en stærk synergi mellem både det syddanske og midtjyske, og hvor der med lignende problemstillinger vil kunne skabes stor ressourceoptimering gennem et større geografisk område.

Hovedaktivitet 1 og 2: Etablering af partnerskaber lokalt og på tværs af business regions, samt koordinering af tværkommunale og regionale indsatser

Der vil i projektets opstart være fokus på at opbygge konkrete samarbejder med de to midtjyske business regions, hvorfra konkrete aktiviteter skal udformes med fokus på talentdagsordenen. Dette skal sikre en samlet indsats til bred gavn for virksomhederne i hele regionen. Projektets første hovedaktiviteter vil herudover fokusere på at kortlægge allerede igangsatte indsatser indenfor tiltrækning, modtagelse og fastholdelse af højt kvalificeret arbejdskraft, og sikre koordination mellem diverse relevante aktører i Region Midtjylland.

Det ønskes ydermere at inddrage kommuners- og andre relevante aktørers topledelse i arbejdet omkring den fælles mission: synlighed og tiltrækning af talent til regionens virksomheder. Det er i denne forbindelse essentielt, at alle relevante partnere bliver hørt, så der kan udarbejdes nye initiativer som sikrer en samlet og koordineret indsats på tværs af business regions og kommuner. En koordineret indsats i henhold til de kommunale bosætningsinitiativer skal ligeledes igangsættes for at sikre den gode modtagelse og fastholdelse af nyttilkomne talenter. De midtjyske virksomheder, hvis behov er det gennemgående fokus i forbindelse med projektet, skal også inddrages i projektets indsatser samt i udarbejdelsen af diverse initiativer. Virksomhedernes involvering vil medvirke til en stærkere synliggørelse af de attraktive karriereveje i Midtjylland.

Udover førnævnte fokusområder er det nødvendigt at inddrage de regionale uddannelsesinstitutioner, hvor der blandt andet er behov for en øget indsats i samarbejde med disse i forhold til at fastholde internationale studerende i regionen – også efter endt uddannelse (se hovedaktivitet 7).

Hovedaktivitet 1 og 2: Etablering af partnerskaber og koordinering af indsatser

- Opbygning af samarbejdsaftaler og konkrete aktiviteter primært med Business Region MidtVest og Business Region Aarhus.
- Inddragelse af de midtjyske kommuners topledelse i arbejdet omkring bosætning og fokus på stærk branding af Midtjylland.
- Inddragelse af virksomheder som aktive partnere i indsatserne.
- Samarbejde med og inddragelse af uddannelsesinstitutioner.
- Lobbyisme på nationalt plan.
- Tværregionalt samarbejde med fokus på merværdien i at arbejde tværregionalt.

Hovedaktivitet 3: Synliggørelse af de attraktive karriereveje i Region Midtjylland

Det er bredt anerkendt, at konkurrencen om at tiltrække dygtige talenter fra ind- og udland bliver en stigende udfordring i de kommende år. Derfor er det vigtigt at arbejde strategisk med at synliggøre det gode liv og de mange karrieremuligheder, der findes i området, som en samlet pakke.

WLS kan bidrage med viden samt konkrete og udviklede værktøjer til denne indsats blandt andet gennem en udvidet karriereportal, kampagner og netværksdannelse. Tiltrækningsarbejdet er det mest ressourcetunge, som langt den overvejende del af vores medarbejdertimer går til. Det er dog væsentligt at forholde sig kritisk til, at tiltrækning ikke i sig selv skaber succes for virksomhederne, hvis ikke også modtagelse og fastholdelse er struktureret og med høj kvalitet.

Tiltrækning af talent handler i høj grad om at skabe synlighed overfor kandidaterne omkring den fulde karrierevej i et geografisk område. Både i forhold til at promovere området helt generelt, men også i forhold til at skabe sikkerhed og tryghed omkring det store skridt det er at flytte til et nyt område. Derfor vil der også i dette projekt være fokus på at sikre synlighed omkring tilbuddene til kandidater og virksomheder i hele regionen ved fx at være til stede på messer og aktiviteter i forbindelse med erhvervsfremme, i Business Regions eller på uddannelsesinstitutioner samt ved at deltage i nationale fora og advisory boards om talentdagsordenen. WLS har allerede i dag et tæt samarbejde om ovenstående med bl.a. Workindenmark og Dansk Industri. Kommunikativt gælder det om at være synlig i medie billedet og sætte spot på indsatserne, så både nationale beslutningstagere og organisationer opsøger viden hos WLS. En tilstedeværelse i medie billedet som også positioner området som en attraktiv karriere destination i vækst og med det rette beredskab på plads over for potentielle kandidater. Denne positionering vil også understøttes af løbende indholdsproduktion til hjemmeside, sociale medier, pressemeddelelser, blogindlæg og markedsføringsmaterialer.

Karriereportal, Talent Attraction-materialer og sociale medier

WLS's karriereportal er i dag den platform, som anvendes til størstedelen af tiltrækningsaktiviteterne. Portalen indeholder blandt andet en karrieresektion, som på nuværende tidspunkt indeholder 244 syddanske virksomhedsprofiler. Her kan virksomhederne profilere sig over for potentielle jobansøgere – danske såvel som internationale – ved at angive de efterspurgte kompetencer samt linke videre til job- og karriereside på egen hjemmeside. I juni 2018 havde man fra Karriereportalen adgang til intet mindre end 2.418 ledige jobs⁶. Ud over profilering af virksomhederne er portalens formål at fremhæve og bibringe viden om det store økosystem af virksomheder, der samlet synliggør mulighederne for attraktive karriereforløb nu og på sigt for den enkelte bruger. Portalen er

⁶ Til sammenligning var der på samme tidspunkt i juni 2018 3.023 ledige syddanske jobs på Jobindex og 3.179 på Jobnet.
Side 8 af 22

velbesøgt med flere end 1.300 besøgende i gennemsnit pr. måned. 37 procent af de besøgende kommer fra udlandet (primært Tyskland, Holland, USA, Portugal og Storbritannien) og resten fra Danmark (63 procent). Udover karrieredelen indeholder karriereportalen forskellige faglige indgange (såkaldte fyrtårne), som fremhæver de faglige klynger, der findes i området (fx offshore og robotklyngen i Syddanmark).

Karriereportalen indeholder også en sektion om "Mit liv" med relevant information og cases, når man overvejer at flytte efter det gode job.

I forbindelse med projekt Talent Attraction har WLS udarbejdet en række materialer, der frit kan benyttes af de syddanske virksomheder til diverse tiltrækningsindsatser. Disse materialer er tilgængelige via WLS' hjemmeside. Her kan man hente videoer, infografikker, artikler og andre gratis markedsføringsmaterialer, som virksomheder og kommuner frit kan benytte for at tiltrække de bedste talenter. Materialerne henvender sig til både danske og internationale talenter og sætter ord og billeder på både karrieren og livet i Syddanmark. Som operatør i Region Midtjylland vil WLS' Talent Attraction-side kunne udvides til også at indeholde materiale vedrørende livet og karrierevejene i Region Midtjylland.

Udover ovenstående anvendes SoMe-portaler på både dansk og engelsk til at lave kandidatrettede opslag, som kombinerer viden om jobåbninger med viden om at bo og leve i området. WLS både afholder og deltager selv på jobfairs og messer, og vi arbejder dedikeret med at skabe synlighed i de miljøer, hvor de efterspurgte kandidater befinder sig. Tiltrækning af talent er i høj grad en opgave, der grundlæggende skal løses af virksomhederne selv. De nævnte aktiviteter giver synlighed på en større skala for at skabe viden og tryk omkring karriereforløb, bosætning og inklusion i området hos den enkelte. Derudover handler det i høj grad om at levere indhold og motivere lokale virksomheder til selv at kunne arbejde med employer-place branding. Til dette formål har WLS over de sidste tre år udviklet og afviklet en bred vifte af værktøjsbaserede netværksevents, ligesom vi også kører temabaserede netværksgrupper for specifikke grupper af virksomheder.

Hovedaktivitet 3: Synliggørelse af de attraktive karriereveje i Region Midtjylland

- Kortlægning af eksisterende og tidligere synlighedstiltag.
- Inklusion af Midtjylland på hjemmesiden www.worklifestay.dk.
- Presseindsats samt produktion af markedsføringsmaterialer og indhold til sociale kanaler.
- Synlighed og videndeling til virksomhederne omkring tilbud og lokale serviceydelser indenfor bosætning etc.
- Udvidelse af karriereportalen til også at inkludere virksomheder fra Region Midtjylland samt udvide antallet af

faglige fyrtårne og viden om de lokale områder.

- Markedsføring af Karriereportalen overfor virksomheder i Region Midtjylland herunder både generel markedsføring og lokale tiltag/arrangementer i samarbejde med eksempelvis erhvervsråd.
- Etablering af fælles tilstedeværelse på de sociale medier med budskaber rettet mod potentielle kandidater (danske såvel som internationale) samt områdets virksomheder og kommuner.
- Udvidelse af Talent Attraction-siden til også at inkludere materialer vedrørende de attraktive karriereveje og det gode liv i Region Midtjylland i samarbejde med fx Erhverv Aarhus og andre relevante midtjyske aktører.
- Netværksskabelse med fokus på fx employer-place branding og international rekruttering i form af online vidensdeling, netværksmøder og lignende.
- Spot på bosætningsindsatsen som et tiltrækningsparameter for regionen.

Hovedaktivitet 4: Profilering og tiltrækning af talenter bredt

For at skabe en ensartet og troværdig kommunikation om tiltrækning til området ønskes det igennem projektet at udarbejde en samlet kernefortælling ud fra de særegne kendetegn, regionens områder og karrieremæssige styrkepositioner har, og som branding og kommunikation tager afsæt i.

Gennem en kernefortælling udfærdiges et fundament, som kort opsummerer *hvorfor* omverden og kandidaterne (danske såvel som internationale) bør interessere sig for Region Midtjylland som et attraktivt sted at arbejde og leve, og som sætter retningen for den øvrige kommunikation. Kernefortællingen bliver ikke konstrueret bag et skrivebord, men udarbejdes på baggrund af input fra alle interessenter, og sikrer dermed bund og troværdighed i kommunikationen fordi den:

- **skaber konsistens** i kommunikationen på tværs af kanaler og formater
- **opbygger brandet** (og gør det muligt at differentiere området og karrieremulighederne)
- **sparer tid i hverdagen** (på baggrund af kernefortællingen formuleres færdige budskaber, som kan versioneres på tværs af kanaler og målgrupper).

Fra kernefortælling til budskaber og kampagner

Kernefortællingen skabes i samarbejde med interessenter, der bærer områdets DNA i sig, og dem, der ser det ude fra. Det vil sige aktører, kommuner, virksomheder samt danske og internationale studerende og kandidater. Ud fra

kernefortællingen udarbejdes budskaber til de forskellige målgrupper og kanaler (fx Karriereportalen, sociale medier, pressemeddelelser etc.).

Digitale aktiviteter og rekruttering vil også blive et omdrejningspunkt for forskellige fysiske og online netværksaktiviteter, hvor virksomheder, kommuner og øvrige aktører samles for at hente viden og blive klædt på til selv at promovere området og tiltrække relevante kandidater (fx på netværksarrangementer og i indholdsmails etc.).

Hovedaktivitet 4: Profilering og tiltrækning af talenter bredt

- Udarbejdelse af en kernefortælling for hele Region Midtjylland, som er målrettet både danske og internationale talenter, og som tager udgangspunkt i et samarbejde mellem lokale aktører.
- Etablering af fælles tilstedeværelse på de sociale medier med budskaber rettet mod potentielle kandidater (danske såvel som internationale) samt områdets virksomheder og kommuner med baggrund i førnævnte kernefortælling.
- Konkrete kampagner målrettet danske og internationale talenter – bredt og med fokus på førnævnte kernefortælling.

Hovedaktivitet 5: Tiltrækning af international arbejdskraft til specifikke brancher (fx IT, software og ingeniører)

Som en fokuseret branding- og markedsføringsindsats ønskes det igennem projektet at igangsætte en indsats med udgangspunkt i en til tre udvalgte kompetenceområder med høj efterspørgsel i Midtjylland. Som en fase 1-målgruppe kan der peges på digitale kompetencer, som en særlig udfordret kandidatgruppe. Indsatsen skal fokusere på tiltrækningsindsatser, der kombinerer viden om konkrete jobåbninger indenfor stærke faglige klynger med viden og ambassadørfortællinger om "det gode liv" i Midtjylland. Den specifikke kommunikationsindsats skal være målrettet kandidatgrupper og deres familier i både geografisk interessante områder eller blandt faglige netværk af ligesindede.

Til formålet skal der udarbejdes et desk research i samspil med virksomheder, erhvervsorganisationer, Workindenmark og EU-kontorerne, om *hvor* de eftersøgte kandidater kan forventes at være i større skala.

Der kan arbejdes med dedikerede kampagner på allerede eksisterende sites, hvor fx Copenhagen Capacity de sidste fire år har haft succes i specifikke mangelbrancher. Udover klassiske markedsføringskampagner arbejdes der også med en høj virksomhedsinddragelse og ejerskab, så virksomhedens egne medarbejdere aktiveres i kampagnerne både som cases og ambassadører overfor egne faglige internationale netværk.

Målet er ikke blot at øge synligheden omkring Midtjylland som en attraktiv karrieredestination, men også at øge præferencen for aktivt at tilvælge netop Midtjylland, så der skabes direkte match mellem kampagner og internationale talenter.

Udover de mere kommunikationsrettede markedsføringsindsatser vil det i projektet være særligt væsentligt at se på både modtagelse og fastholdelse i de geografiske lokationer, som de deltagende virksomheder tilhører. Tiltrækning som det eneste værktøj vil potentielt føre til, at de internationale kandidater, der motiveres og tiltrækkes, ikke får den modtagelse og ikke mindst fastholdende indsatser, som gør flytningen til Midtjylland til en succes. Derfor vil projektet også arbejde dedikeret med at modtage hele kandidatfamilier ved at have et lokalt beredskab, som tager imod og hjælper til rette i det danske samfund.

Målgruppen for projektet skal udsøges i samarbejde med de deltagende virksomheder. Dog viser analyser, at særligt young professionals og senior professionals har den højeste grad af international mobilitet.

Hovedaktivitet 5: Tiltrækning af international arbejdskraft til specifikke brancher (fx IT, software og ingeniører)

- Indsamling af information og viden om hvor de kompetencer virksomhederne i Midtjylland efterspørger findes indenfor EU.
- Målrettet kommunikationsindsats for at skabe synlighed omkring mulighederne for at leve det gode arbejds- og fritidsliv i Midtjylland i de udvalgte områder i EU.
- Konkrete kampagner målrettet de internationale talenter som efterspørger blandt de midtjyske virksomheder.
- Kobling af internationale tilflyttere til lokale bosætningsindsatser på tværs af regionen.

Hovedaktivitet 6: Bosætning – samarbejde og vidensdeling på tværs af regionen

Bosætning har altid stået højt på dagsorden i WLS, og konceptet bygger på at skabe en enkel og overskuelig indgang til det offentlige lokalt i kommunen for nye tilflyttere til området. Særligt for udenlandske tilflyttere kan den kommunale service udgøre en konkurrencemæssig fordel, idet den kan øge muligheden for at tiltrække de talenter, som virksomhederne har brug for.

Erfaringerne fra Syddanmark viser, at denne *one-point-of-contact*-tilgang giver øget tilfredshed for både virksomheder og tilflyttere, både når det drejer sig om vejledning om myndighedsopgaver og andre henvendelser til det offentlige. Kommunalt giver en prioriteret bosætningsindsats gevinster i forhold til både promovning, synlighed og skatteindtægter.

Tværgående samarbejde og kendskab til tilbud

Udover den enkelte kommunes bosætningsaktiviteter er der fokus på at skabe samarbejde og vidensdeling på tværs i regionen. WLS' erfaring er, at når man investerer i netværk for bosætningsaktører kombineret med løbende opkvalificering og vidensdeling, skaber det en langt bedre oplevelse for områdets virksomheder og tilflyttere, for hvem de formelle kommunegrænser er mindre vigtige. Ofte kender virksomhederne nemlig ikke til de lokale og tværgående tilbud, der udbydes, i forhold til at understøtte den mere private del af deres rekrutterende kandidaters tilflytning, men som har stor betydning for mulighederne for at fastholde arbejdskraften lokalt.

I Region Midtjylland er der allerede mange steder fokus på bosætningsindsatser. Mange kommuner har - ligesom de syddanske - valgt en model, hvor virksomheder og tilflyttere tilbydes én samlet indgang til kommunen.

I forhold til dette projekt vil WLS' vigtigste opgave være at skabe netværk på tværs af kommunegrænserne i de to Business Regions og på tværs af hele Midtjylland samt at synliggøre de mange kommunale gevinster, der kan hentes gennem denne indsats.

Hovedaktivitet 6: Bosætning – samarbejde og vidensdeling på tværs af regionen

- Sikre kommunal opbakning og strategisk prioritering af indsatsen på ledelsesniveau.
- Synliggørelse af og kortlægning over konkrete bosætningsaktiviteter og kontaktpersoner i alle de midtjyske kommuner.
- Support af det kommunale tilflytter-set-up gennem bosætningsportalen og sparring.
- Netværksdannelse i subregioner og på tværs af regionen om bosætning (netværks- og tovholdermøder).
- Tværregionalt bosætningsseminar.

Hovedaktivitet 7: Fastholdelse af eksisterende arbejdskraft (med fokus på internationale studerende)

Der er i Danmark en stor gruppe af internationale studerende på vores højere læreanstalter. Kandidater, der både har modtaget en dansk funderet uddannelse, og som vi har kunnet tiltrække til et liv i Danmark. En stor del af de internationale studerende vil gerne blive i Danmark efter endt uddannelse, da det danske erhvervsliv er meget attraktivt, og de er glade for livet i Danmark. Sammenholdt med den stigende efterspørgsel på kvalificeret arbejdskraft fra erhvervslivet burde det være et let match. Desværre er det ikke slet ikke tilfældet. Fire ud af ti

studerende har forladt Danmark to år efter, at de dimitteret⁷. Mange fordi de oplever store udfordringer med at få et job i Danmark.

Der kan peges på mange grunde til dette mismatch. Desk research og kvalitativ research peger på, at der fra de studerende side kan mangle (1) dansk kundskaber, (2) viden omkring deres kompetencer på det danske arbejdsmarked samt (3) mobilitet (primært mens de stadigvæk er studerende).

På virksomhedssiden er barriererne overfor at rekruttere internationale studerende (1) sprog (*hvis virksomhed og kunder er danske og arbejdsdagen fungerer på dansk*), (2) manglende viden om de studerendes kompetencer samt (3) utryghed omkring fastholdelse af medarbejderen og de øgede krav, det stiller til virksomheden at have en mangfoldig arbejdsstyrke.

Der er brug for en særlig indsats, som sætter fokus på koblingen mellem internationale studerende og graduates samt vækstvirksomheder i Danmark. Denne kobling skal have fokus på, hvordan de internationale studerende bedst muligt bliver forberedt på det danske erhvervsliv, samt hvordan erhvervslivet kan blive mere modnet og internationaliseret.

Der eksisterer allerede en del viden på dette felt, og for at undgå overlap skal de forskellige indsatser kortlægges, og det skal afklares, hvilke aktiviteter og indsatser der ville have størst effekt for målgruppen og i de forskellige erhvervsstrukturer, som findes i Midtjylland.

I forbindelse med dagsordenen omkring internationale studerende har WLS været i dialog med VIA University College i Horsens og Aarhus Universitet for at samle viden omkring behovet for initiativer hos regionens uddannelsesinstitutioner. På baggrund af denne dialog vil WLS i dette projekt igangsætte flere indsatser for at sikre større fastholdelse af internationale studerende. Øget fastholdelse skal opnås gennem initiativer, hvor der skabes øget kendskab mellem de midtjyske virksomheder og de internationale studerende, herudover er det essentielt at de internationale studerende gennemgår relevante forløb indenfor sprog og kultur.

Hovedaktivitet 7: Fastholdelse af eksisterende arbejdskraft (med fokus på internationale studerende)

- Strategiske samarbejdsaftaler mellem vækstvirksomheder, de højere læresteder samt lokale erhvervsfremme, hvor de involverede parter forpligter sig til antal studiejob og projektsamarbejder i en given periode.
- Et mere varieret billede af midtjyske virksomheder overfor de internationale studerende (fx via en karriereportal).
- Særlige tilrettelagte sprog- og kulturforløb i samarbejde med lokale partnere fx på virksomheder.

⁷ https://ida.dk/sites/default/files/4_udenlandske.pdf

Hovedaktivitet 8: Netværk (fx internationale HR-netværk og netværk for erhvervsfremme)

Som tidligere nævnt er et gennemgående fokus i projektet at skabe sammenhold og vidensdeling på tværs i hele regionen. Erfaringer fra Syddanmark viser en øget tilfredshed blandt både virksomheder og tilflyttere, når blikket løftes fra kommunegrænsen og til en sammenhængende indsats. Netværk er derfor helt afgørende, og ud over nævnte subregionale bosætningsnetværk har WLS også gode resultater med følgende tre netværk, som bidrager med inspiration og viden til konkret at arbejde med tiltrækning og fastholdelse:

- **Åbne netværksarrangementer**

Temabaserede arrangementer med forskellige oplægsholdere og netværksaktiviteter, som afholdes hos lokale virksomheder og med en bred deltagerkreds (ca. 30-40 deltagere) med inspiration til tiltrækningsarbejdet (*fx LinkedIn og employer branding og employee advocacy, brug af video i rekrutteringsarbejdet eller øget internationalisering og rekrutteringsmuligheder*). I dag afholdes arrangementerne ca. 6 gange årligt, og de er anerkendte som værdiskabende netværksarrangementer, der bibringer ny viden og efterspørges bredt af syddanske aktører.

- **Netværk for erhvervsfremme**

Et netværk med deltagelse af de lokale aktører indenfor erhvervsfremme har i Region Syddanmark været et stort ønske fra aktørerne. Netop derfor tænkes denne type netværk udbudt i Region Midt også. Formål og indhold er videndeling og gensidig sparring og inspiration inden for erhvervsfremme på tværs af kommunegrænserne. Emnerne varierer og udpeges af netværksgruppen.

- **Internationale HR-netværk**

HR-netværk for videndeling og kollegial sparring blandt virksomheder, som arbejder med at rekruttere og onboarder højt kvalificeret, international arbejdskraft. Her kan deltagerne diskutere de udfordringer, som den politiske dagsorden bibringer de virksomheder, der har brug for internationale talenter for at realisere deres vækstplaner. Ligeledes anses det for væsentligt at kunne bringe erfarne og uerfarne HR-personer der arbejder med dette tema, sammen, idet der her opstår god sparring på tværs, så selv de mindre virksomheder kan få afmystificeret nogle af de udfordringer, der kan være ved at rekruttere internationalt. Gruppen forventes at skulle mødes 2-3 gange årligt med 10-15 deltagere pr. gang.

Hovedaktivitet 8: Netværk (fx internationale HR-netværk og netværk for erhvervsfremme)

- Netværksarrangementer der faciliteres af WLS og afholdes lokalt hos midtjyske virksomheder/aktører.
- Etablering af regionalt netværk for erhvervsfremme.
- Etablering af HR-netværk for international rekruttering og onboarding.
- Oprettelse af lokalt efterspurgt netværk.

5. Projektvarighed

Projektet vil løbe i en treårig periode med start i 2019 og med afslutning i 2021.

6. Effekter og output

Det er igennem projektet essentielt, at de midtjyske virksomheder oplever, at behovet for arbejdskraft og løsninger herpå er blevet bragt sammen gennem projektets indsatser, og at de herved får et større udbud af højt kvalificeret arbejdskraft. Herunder angives de specifikke mål for effekter og output i projektperioden:

Mål for samarbejder


- Konkrete samarbejdsaftaler med Business Region Midt og Business Region Aarhus.
- Samarbejdsaftaler med Aarhus Universitet og VIA Erhverv.
- Løbende indgåelser af samarbejder med lokale erhvervsfremme aktører og virksomheder.

Mål for tiltrækningsaktiviteter

- Udvidelse af Karriereportalen med 300 midtjyske virksomheder (herunder også kernefortælling, fyrtårnspræsentation samt "Mit liv" med information omkring fx lokationer, skoler, fritid og netværk).
- Udvidelse af Talent Attraction-siden til også at inkludere materialer vedrørende de attraktive karriereveje og det gode liv i Region Midtjylland.
- Udarbejdelse af en kernefortælling for hele Region Midtjylland.
- Tre målrettede kampagner på sociale medier rettet mod profilering og tiltrækning af talenter bredt (herunder profilering af minimum 150 jobåbninger i perioden).
- 1 desk research: information og viden om hvor de kompetencer virksomhederne i Midtjylland efterspørger findes indenfor EU.
- 4 internationale kampagner rettet mod arbejdskraft indenfor

	<p>EU med særligt eftertragtede kompetencer, for at skabe synlighed omkring mulighederne for at leve det gode arbejds- og fritidsliv i Midtjylland.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Opstart af tre netværksgrupper. ▪ Afholdelse af 24 netværksaktiviteter. ▪ Kortlægning og oversigt over kommunale brandingindsatser. <p>Mål for bosætningsindsatsen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Struktureret samarbejde med minimum halvdelen af kommunernes topledelse om en styrket lokal bosætningsindsats. ▪ Kortlægning og oversigt over bosætningsindsatser i Midtjylland til virksomheder og andre. ▪ 18 bosætningsmøder (subregionalt og tværregionalt). <p>Mål for fastholdelsesaktiviteter</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 4 særligt tilrettelagte virksomhedsforløb, samt sprog- og kulturforløb for internationale studerende i samarbejde med lokale partnere fx på virksomheder. ▪ 48 internationale studerende gennemfører førnævnte forløb i forbindelse med projektet.
<p>3. Målgruppe og aktører</p>	<p>Projektet og den samlede indsats i Region Midtjylland skal være en åben proces for alle væsentlige aktører. I de knap seks år WLS har eksisteret i Syddanmark, har fokus været på at arbejde målrettet med at skabe stærke samarbejdsrelationer til alle de øvrige aktører omkring erhvervsfremme og omkring tiltrækning og modtagelse af talenter fra ind- og udland (<i>fx Business Regions, lokale erhvervsfremme-organisationer, kommunernes bosætnings og tilflytterservices og uddannelsesinstitutioner etc</i>).</p> <p>Målgrupperne for dette projekt er derfor både Region Midtjylland (som arbejdsgiver og varetager af Regional Udvikling), de 19 midtjyske kommuner, alle virksomheder der efterspørger højt kvalificeret og specialiseret arbejdskraft, Business Regions, erhvervsfremmeorganisationer og uddannelsesinstitutioner.</p> <p>Som det også er tilfældet i Region Syddanmark i dag, vil de alle blive tilbudt deltagelse og medlemskab af WLS, hvorigennem den store opgave omkring at samle indsatser på tværs af lokale grænser, brancher og dagsordner kan oparbejdes. WLS vil derfor arbejde målrettet på, at nærværende projekt har opbakning fra Region Midtjylland og et væsentligt antal kommuner fra start, så der kan skabes en god historie omkring projektets muligheder.</p> <p>I forbindelse med projektudviklingen har WLS allerede modtaget samarbejdsdeklareringer fra flere midtjyske aktører, hvor bl.a. Arla, Aarhus</p>

	<p>Universitet, Dansk Industri og Djøf bevidner om bredden af aktører som WLS arbejder med i forbindelse med vore projekter.</p> <p>Som led i udviklingsprocessen vil projektet nedsætte et Advisory Board, som skal kunne rådgive og sparre med projektet - herunder også i forhold til formidling og fremtidig implementering af de udviklede indsatser og initiativer indenfor tiltrækning, modtagelse og fastholdelse af højt kvalificeret arbejdskraft. Det er essentielt, at førnævnte Advisory Board er båret af regionens relevante aktører indenfor talentdagsordenen, herunder erhvervsfremme, uddannelsesinstitutioner, virksomheder og kommuner.</p> <p>I et projekt som dette vil en stor del af det organisatoriske bestå i at udvikle lokalt forankrede indsatser, der står på ryggen af de allerede udviklede indsatser. Derved kan der optimeres i forhold til ressourceforbrug og ikke mindst tidsrammen for at igangsætte aktiviteter kan mindskes betydeligt. Derudover kan der skabes en samlende stemme for et helt Vestdanmark med stor respekt for de enkelte lokale aktørers unikke styrkepositioner og i tæt samarbejde med alle, der i dag arbejder dedikeret med at sikre løsninger lokalt.</p> <p>Et væsentligt særkende for WLS' samarbejdsform er, at der er stort fokus på at gøre en stor indsats for at sikre merværdien i samarbejdet, så der ikke skabes parallelle indsatser, men i stedet indsatser der bygger ovenpå og er i tæt samspil med eksisterende indsatser.</p>
<p>4. Organisering (Bestyrelse, styregruppe, etc.)</p>	<p>WLS er som forening styret af en bestyrelse, der er besat med medlemmer der repræsenterer alle væsentlige aktører i landskabet omkring de definerede indsatsområder. Denne bestyrelse vil i projektperioden stadig være foreningen WLS' øverste organ.</p> <p>Sekretariatet i WLS vil stå for den daglige projektledelse, hvorunder implementering af projektets indsatser, initiativer, samt styring, vil være essentielle opgaver. Der vil i forbindelse med projektet være allokert specifikke medarbejdere i sekretariatet til at tilvejebringe disse indsatser.</p> <p>Derudover vil WLS initiere, at der nedsættes et advisory board med medlemmer fra det midtjyske aktørlandskab; region, kommuner, virksomheder og uddannelsesinstitutioner. Derved sikres et tæt samspil strategisk allerede i projektfasen.</p>
<p>5. Effektkæde</p>	<p>Effektkæden er vedlagt som bilag (se bilag 1.)</p>
<p>6. Forankring efter projektperioden</p>	<p>WLS har et gennemgående fokus på forankring af igangsatte projekter og initiativer, dette kan bl.a. ses i den kommunale implementering af bosætningsindsatsen i Syddanmark, hvori bosætningskoordinatorene blev forankret i kommunerne efter projektslut.</p>

7. Udgifter fordelt på opgavetyper (evt. projektledelse, aktiviteter, ekstern konsulent, markedsføring, etc.) <i>Regneark kan vedlægges</i>	Opgavetyper:	Beløb i 1000kr.		
		2019	2020	2021
	Løn - projektledelse	436,8	561,6	561,6
	Løn - projektarbejde	2406,684	3094,308	3094,308
	Løn - administration	117,936	151,632	151,632
	Ekstern konsulent	337,512	433,944	433,944
	Revision	32,144	41,328	41,328
	Indirekte udgifter (18 % af de direkte udgifter):	599,59368	770,90616	770,90616
I alt	3930,66968	5053,71816	5053,71816	
8. Finansiering, nøgletal fra Mål 2 ansøgningskema <i>Regneark kan vedlægges</i>	Regionale erhvervsudviklingsmidler	7.019.053 kr.		
	Socialfondsmidler	7.019.053 kr.		
	I alt	14.038.106 kr.		
	Der er vedlagt budgetskema, samt akkumuleret budgetskema (bilag 2 & 3)			
9. Underskrift	Dato	Underskrift		
	26/10 2018			

Bilag 1.

Effektkæde for projektet: Tiltrækning af talent

Aktiviteter	Output	Effekter
<p>Etablering som operator i Region Midt Projektet vil søge at skabe en hurtig videnerhvervelse, stærk daglig sparring og en høj grad af værdisammenhæng fra starten gennem opbygningen af en stærk operator - til gavn for de midtjyske virksomheder. Det ønskes at lave samarbejdsaftaler med de to Business Regions i Midt om en "Ilyverplads" til udgående medarbejdere, som er tilknyttet Midt, så der også er lokal tilstedeværelse og samkestens. Dette skal sikre en varig indsats for at kunne tiltrække, modtage og fastholde højt kvalificeret arbejdskraft i de regionale virksomheder.</p>	<p>Mål for samarbejder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konkrete samarbejdsaftaler med Business Region Midt og Business Region Aarhus. • Samarbejdsaftaler med Aarhus Universitet og VIA Erhverv. • Løbende indgåelser af samarbejder med lokale erhvervsfremme aktører og virksomheder. <p>Mål for tiltrækningsaktiviteter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udvildelse af karriereportalen med 300 midtjyske virksomheder (herunder også kernefortælling, tryktrepræsentation samt "Mit liv" med information omkring fx lokationer, skoler, fritid og netværk). • Udvildelse af Talent Attraction-siden til også at inkludere materialer vedrørende de attraktive karriereveje og det gode liv i Region Midtjylland. • Udarbejdelse af en kernefortælling for hele Region Midtjylland. • Tre målrettede kampagner på sociale medier rettet mod profilering og tiltrækning af talenter bredt (herunder profilering af minimum 150 jobåbninger i perioden). • 1 desk research: information og viden om hvor de kompetencer virksomhederne i Midtjylland efterspørger findes indenfor EU. • 4 internationale kampagner rettet mod arbejdskraft indenfor EU med særligt eftertragede kompetencer, for at skabe synlighed omkring mulighederne for at leve det gode arbejds- og fritidsliv i Midtjylland. • Opstart af tre netværksgrupper. • Afholdelse af 24 netværksaktiviteter. • Kortlægning og oversigt over kommunale brandingindsatser. <p>Mål for bosætningsindsatsen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Struktureret samarbejde med minimum halvdelen af kommunernes toplødelser om en styrket lokal bosætningsindsats. • Kortlægning og oversigt over bosætningsindsatser i Midtjylland til virksomheder og andre. • 18 bosætningsmøder (subregionalt og tværregionalt). <p>Mål for fastholdelsesaktiviteter</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 særligt tilrettelagte virksomhedsforløb, samt spor- og - og kulturforløb for internationale studerende i samarbejde med lokale partnere fx på virksomheder. • 48 internationale studerende gennemfører færdigvurter forløb i forbindelse med projektet. 	<p>Samarbejde på tværs af business regions- og kommunegrænser Gennem et stærkt samarbejde på tværs af aktører og kommunegrænser, vil WLS sikre en samlet indsats indenfor talentdagordenen i Region Midtjylland. Effekterne heraf vil være øget synlighed udadtil, styrket koordinations- og implementering af varige indsatser – til gavn for hele regionen.</p> <p>Et større udbud af højt kvalificeret arbejdskraft Gennem projektets indsatser er det essentielt, at de midtjyske virksomheder oplever, at behovet for arbejdskraft og løsninger herpå er blevet bragt sammen gennem projektets indsatser, og at de herved får et større udbud af højt kvalificeret arbejdskraft. Denne effekt kan eksempelvis måles gennem evalueringer fra de deltagende virksomheder, eller igennem henvendelser til de kommunale bosætningskoordinatorer.</p> <p>Bedre vilkår for modtagelse og fastholdelse Det er essentielt at projektet tilvejebringer et øget fokus på samhørighed mellem diverse indsatser for modtagelse og fastholdelse i de midtjyske kommuner og på tværs af regionen. Det vil ligeledes være et fokusområde at sikre en gennemgående effektivisering af allerede igangværende indsatser på dette område.</p> <p>Øget vækst/jobskabelse, samt øget eksport Gennem projektets indsatser forventes det at et større udbud af højt kvalificeret arbejdskraft medfører øget vækst, samt eksport hos deltagende virksomheder i projektets indsatser.</p>
<p>Hovedaktivitet 1 og 2: Etablering af partnerskaber lokalt og på tværs af business regions, samt koordinering af tværkommunale og regionale indsatser</p> <p>Hovedaktivitet 3: Synliggørelse af de attraktive karriereveje i Region Midtjylland</p> <p>Hovedaktivitet 4: Profilering og tiltrækning af talenter bredt</p>		
<p>Hovedaktivitet 5: Tiltrækning af international arbejdskraft til specifikke brancher (fx IT, software og ingeniører)</p> <p>Hovedaktivitet 6: Bosætning – samarbejde og vidensdeling på tværs af regionen</p> <p>Hovedaktivitet 7: Fastholdelse af eksisterende arbejdskraft (med fokus på internationale studerende)</p>		
<p>Hovedaktivitet 8: Netværk (fx internationale HR-netværk og netværk for erhvervsfremme)</p>		

Grundoplysninger	
Projektavn:	Midtjylland
Boumætr.:	
Godk. dato:	

BILAG 2: BUDGETSKEMA (Du skal udelukke indtaste i de orange felter)

Konto:	Budgetfordeling %	Samlede udgifter (kr.)	1. halvår (kr.)	2. halvår (kr.)	3. halvår (kr.)	4. halvår (kr.)	5. halvår (kr.)	6. halvår (kr.)	Kontrolsum
1 Løn - projektlejelse		1.590.000,00	218.400,00	218.400,00	280.800,00	280.800,00	280.800,00	280.800,00	1.590.000,00
2 Løn - projektarbejde		8.595.300,00	1.203.342,00	1.203.342,00	1.547.154,00	1.547.154,00	1.547.154,00	1.547.154,00	8.595.300,00
3 Løn - administration		421.200,00	58.988,00	58.988,00	75.816,00	75.816,00	75.816,00	75.816,00	421.200,00
4 Ekstern konsulent		1.205.400,00	168.756,00	168.756,00	216.972,00	216.972,00	216.972,00	216.972,00	1.205.400,00
5 Revision		114.800,00	16.072,00	16.072,00	20.684,00	20.684,00	20.684,00	20.684,00	114.800,00
6 Direkte udgifter i alt:		11.896.700,00	1.665.538,00	1.665.538,00	2.141.406,00	2.141.406,00	2.141.406,00	2.141.406,00	11.896.700,00
7 Indirekte udgifter (18 % af de direkte udgifter):		2.141.406,00	299.796,84	299.796,84	385.453,08	385.453,08	385.453,08	385.453,08	2.141.406,00
8 Samlede støtteberettigede udgifter:		14.038.106,00	1.965.334,84	1.965.334,84	2.526.859,08	2.526.859,08	2.526.859,08	2.526.859,08	14.038.106,00

Konto:	Finansiering:	Procent	Samlet finansiering (kr.)	1. halvår (kr.)	2. halvår (kr.)	3. halvår (kr.)	4. halvår (kr.)	5. halvår (kr.)	6. halvår (kr.)	Kontrolsum
9 EU midler		50,00%	7.019.053,00	982.667,42	982.667,42	1.283.429,54	1.283.429,54	1.283.429,54	1.283.429,54	7.019.053,00
10 Regionale erhvervsudviklingsmidler		50,00%	7.019.053,00	982.667,42	982.667,42	1.283.429,54	1.283.429,54	1.283.429,54	1.283.429,54	7.019.053,00
131 Samlet finansiering:		100,00%	14.038.106,00	1.965.334,84	1.965.334,84	2.526.859,08	2.526.859,08	2.526.859,08	2.526.859,08	14.038.106,00

Samlede støtteberettigede udgifter (A22) minus Samlet finansiering (D32) = 0

0

BUDGETFORUDSÆTNINGER

Lønudgifter:

Konto:	Navn:	Antal timer estimeret	Gns. tim pris estimeret	Total
1	Løn - projektlejelse	3.120	500	1.560.000
2	Løn - projektarbejde	28.651	300	8.595.300
3	Løn - adm inistration	3.120	135	421.200
I alt		34.891		10.576.500

Grundoplysninger:	
Projekta nr.:	Midtjylland
Journalnr.:	
Godk. dato:	

BILAG 3: AKKUMULERET BUDGETSKEMA (udfyld kun de orange felter)

Konto:	Udgifter (direkte):	Samlede udgifter (kr.)	1. halvår (kr.)	2. halvår (kr.)	3. halvår (kr.)	4. halvår (kr.)	5. halvår (kr.)	6. halvår (kr.)
	1 Løn - projektleddelse	1.560.000,00	218.400,00	436.800,00	717.600,00	998.400,00	1.279.200,00	1.560.000,00
	2 Løn - projektleddelse	8.596.300,00	1.203.342,00	2.406.684,00	3.563.898,00	5.500.592,00	7.048.146,00	8.596.300,00
	3 Løn - administration	421.200,00	58.968,00	117.936,00	193.752,00	289.568,00	345.384,00	421.200,00
	4 Ekstern konsulent	1.205.400,00	168.756,00	337.512,00	554.484,00	771.456,00	988.428,00	1.205.400,00
	5 Revision	114.800,00	16.072,00	32.144,00	52.808,00	73.472,00	94.136,00	114.800,00
	6 Direkte udgifter i alt:	11.896.700,00	1.665.538,00	3.331.076,00	5.472.482,00	7.613.988,00	9.755.294,00	11.896.700,00
	7 Indirekte udgifter (18 % af de direkte udgifter):	2.141.406,00	299.796,84	599.593,68	985.046,76	1.370.499,84	1.755.592,92	2.141.406,00
	8 Samlede støtteberettigede udgifter:	14.038.106,00	1.965.334,84	3.930.669,68	6.457.528,76	8.984.387,84	11.511.246,92	14.038.106,00

Konto:	Finansiering:	Procent	Samlet finansiering (kr.)	1. halvår (kr.)	2. halvår (kr.)	3. halvår (kr.)	4. halvår (kr.)	5. halvår (kr.)	6. halvår (kr.)
	9 EU midler	50,00%	7.019.053,00	982.667,42	1.965.334,84	3.228.764,38	4.492.193,92	5.755.623,46	7.019.053,00
	10 Regionale erhvervsudviklingsmidler	50,00%	7.019.053,00	982.667,42	1.965.334,84	3.228.764,38	4.492.193,92	5.755.623,46	7.019.053,00
	13 Samlet finansiering:	100,00%	14.038.106,00	1.965.334,84	3.930.669,68	6.457.528,76	8.984.387,84	11.511.246,92	14.038.106,00