

VIRKSOMHEDSPANEL 3. RUNDE

- Tema: Den opsøgende virksomhedsvejledning



1. Introduktion

I Region Midtjylland arbejdes der for at skabe de bedste rammevilkår for de midtjyske virksomheder. Adgangen til kvalificeret arbejdskraft er en forudsætning for de midtjyske virksomheders vækst og udvikling. Derfor arbejder Region Midtjylland for at sikre at de midtjyske virksomheder har et kompetent og tilstrækkeligt rekrutteringsgrundlag. Gennem virksomhedspanelet undersøger KOBRA halvårligt konjunktursituationen, kompetenceforsyningen og rekrutteringssituationen blandt de midtjyske virksomheder.

Konjunktursituationen

Virksomhedspanelet 3. runde viser, at der er optimisme i det midtjyske, hvor over halvdelen af virksomhederne forventer en stigning i omsætningen inden for de kommende 12 måneder.

Dog skal der stadig være fokus på de midtjyske virksomheders kompetencebehov. Over halvdelen af de midtjyske virksomheder peger på, at kvalificeret arbejdskraft er en forudsætning for deres vækst og udvikling. Ligeledes viser virksomhedspanelet, at der de kommende 12 måneder særligt vil være brug for flere faglærte og personer med en videregående uddannelse/funktionærer.

Kompetenceforsyningen

Virksomhedernes kompetenceforsyning er vigtig i forhold til at sikre kvalificeret arbejdskraft. Gennem virksomhedspanelet 3. runde fremgår det, at virksomheder primært benytter sig af intern oplæring af medarbejdere og efteruddannelse af medarbejdere.

Rekrutteringssituationen

Gennem virksomhedspanelet har KOBRA undersøgt rekrutteringssituationen blandt de midtjyske virksomheder. Undersøgelsen viser at ca. 16,4 procent af de adspurgte virksomheder har oplevet rekrutteringsudfordringer inden for de seneste seks måneder, og som følge heraf ikke fået ansat de ønskede medarbejdere. Endvidere viser virksomhedspanelet 3. runde, at 23 procent af de virksomheder der har oplevet rekrutteringsudfordringer har opgivet ordrer.

Den opsøgende virksomhedsvejledning

Det er vigtigt at lytte til virksomhederne når de beder om kvalificeret arbejdskraft. Dog kan efteruddannelsessystemet ikke stå alene, men skal ses i sammenhæng med de indsatser, der foregår inden for beskæftigelses-, erhvervsfremme og uddannelsessystemet i øvrigt. Det er derfor vigtigt, at der er en lang og tættere koordinering mellem de offentlige aktører, der arbejder med virksomhedsopsøgende arbejde i relation til kvalificeret arbejdskraft. Det gælder blandt andet VEU-centrene, erhvervsskolerne, erhvervsfremmeaktørerne og jobcentrene. Derfor har KOBRA besluttet at temaet for virksomhedspanelet 3. runde skal være den opsøgende virksomhedsvejledning.

Virksomhedspanelet

KOBRA undersøger gennem virksomhedspanelet hvert halve år de midtjyske virksomheders:

- Konjunktursituation
- Kompetenceforsyning
- Rekrutteringssituation

Virksomhedspanelet er nedsat af Region Midtjylland i samarbejde med en række uddannelsesinstitutioner og VEU-centrene i Midtjylland.

Den viden, som bliver indhentet i forbindelse med virksomhedspanelet anvendes på tværs af erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsesindsatsen i Region Midtjylland.

Virksomhedspanelets 3. runde giver et indblik i de midtjyske virksomheders vurdering og anvendelse af den opsøgende virksomhedsvejledning. Med udgangspunkt i undersøgelsen giver KOBRA følgende fem anbefalinger til et styrket opsøgende system:

1. Sikre viden om fremtidens kompetencebehov
2. Sambesøg skal være normen blandt konsulenterne
3. Brug af fælles system skal give virksomhederne en bedre service
4. Nyt system skal sikre en bedre vejledning
5. Styrke konsulenternes lokalkendskab

God læselyst

Virksomhedspanelet 3. runde er udarbejdet af KOBRA. KOBRA er et Skandinavisk Interreg-projekt med partnere i Danmark, Norge og Sverige. Det er intentionen med projektet at samarbejde om udviklingen af fælles viden, strategier og redskaber, som partnerne kan bruge i deres arbejde med at bistå virksomhederne med deres kompetenceforsyning på arbejdsmarkedet. Dette projekt skal bl.a.:

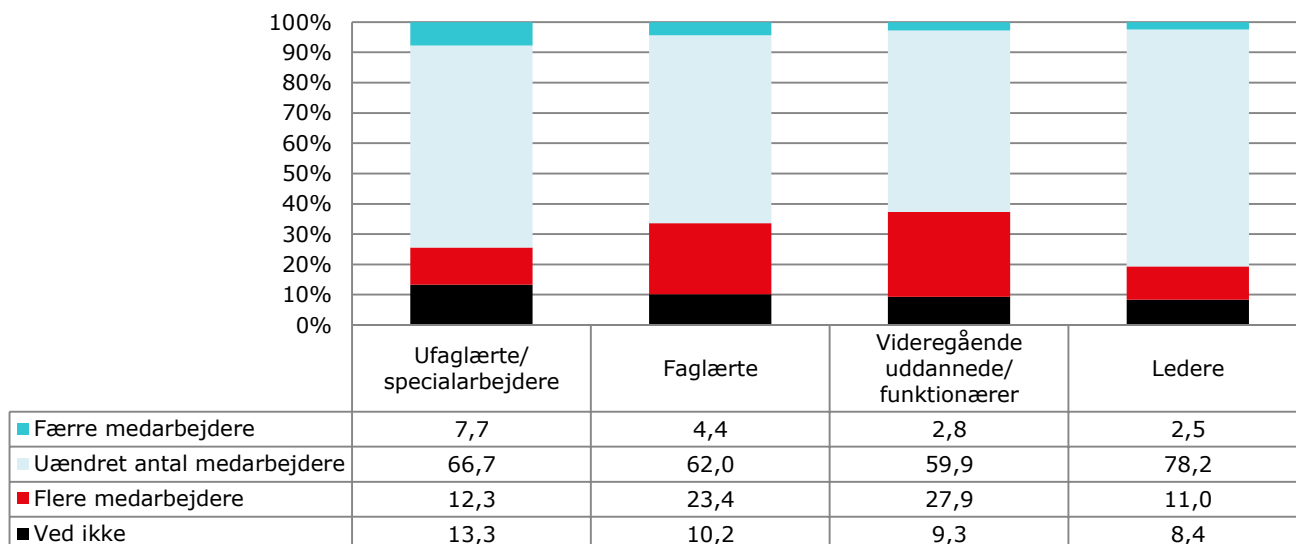
- Skabe, samle og udveksle viden om virksomhedernes fremtidige kompetencebehov i relation til arbejdskraftens kompetencer.
- Udvikle samt strukturere metoder til at opnå et bedre match mellem udbud og efterspørgsel af kompetencer i regionerne.
- Professionaliserer den virksomhedsopsøgende indsats på tværs af det offentlige system med henblik på at forbedre dialogen, samspillet og samarbejdet med virksomhederne.

Indsatsen i projektet indeholder flere forskellige elementer. En del af indsatsen fokuserer på (a) det opsøgende arbejde, som har til formål at hjælpe virksomhederne med at foretage uddannelsesplanlægning og sikre medarbejdernes beskæftigelse – dvs. arbejde strategisk med kompetenceudvikling. Andre indsatser vedrører (b) formidling og opkvalificering af de opsøgende medarbejdere, mens andre igen vedrører (c) den viden om arbejdsmarkedet som findes i systemerne – specielt om fremtidens kompetencebehov. Indsatsen er koordineret med øvrige indsatser i Region Midtjylland, der retter sig imod små og mellemstore private virksomheder.

2. Konjunktursituationen

Konjunktursituationen i Region Midtjylland er overordnet set positiv, og en stor del af de adspurgte virksomheder forventer at ansætte flere inden for de kommende 12 måneder. Figur 1 viser, at de midtjyske virksomheder især efterspørger faglærte medarbejdere og personer med en videregående uddannelse/funktionærer.

Figur 1: Forventet medarbejdersammensætning om 12 måneder sammenlignet med de foregående 12 måneder



Geografisk inddeling af efterspørgslen på faglærte

Figur 2 viser den forventede medarbejdersammensætning af faglærte inden for de næste 12 måneder fordelt på Øst- og Vestjylland. Der ses en tendens til at der i højere grad efterspørges faglærte i Vestjylland, hvorimod der i Østjylland i højere grad efterspørges ledere.

Figur 2: Forventet medarbejdersammensætning af faglærte om 12 måneder fordelt på Øst- og Vestjylland

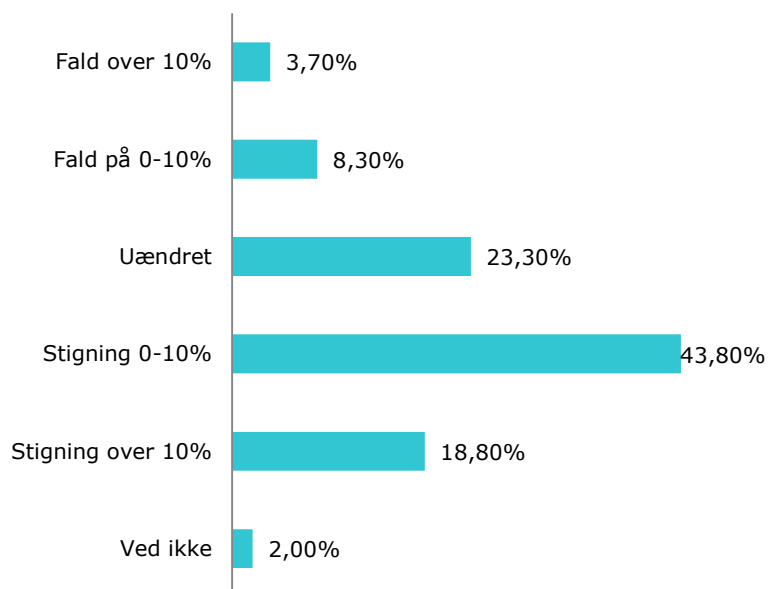
		Færre medarbejdere	Uændret antal medarbejdere	Flere medarbejdere	Ved ikke	Total
Østjylland	frekvens	16	223	75	51	365
	procent	4,4%	61,1%	20,5%	14,0%	100,0%
Vestjylland	frekvens	9	142	62	9	222
	procent	4,1%	64,0%	27,9%	4,1%	100,0%
	frekvens	25	365	137	60	587
Total	procent	4,3%	62,2%	23,3%	10,2%	100,0%

Note: P-værdien er 0,031. Se i bilagsmaterialet for kommunernes inddeling i henholdsvis Vest- og Østjylland. Der gøres opmærksom på, at datagrundlaget ikke tillader, at resultaterne anses som værende repræsentative for udviklinger/tendenser generelt i det pågældende split, men at resultaterne udelukkende er et udtryk for udviklingen i de virksomheder, som indgår i panelet

Omsætningen vil stige de kommende 12 måneder

Figur 3 viser virksomhedernes forventning til omsætning de kommende 12 måneder. Over halvdelen af de adspurgte virksomheder forventer en stigning i omsætningen, hvoraf 19 procent af alle virksomheder forventer en stigning i omsætningen på over 10 procent.

Figur 3 Forventet omsætning de kommende 12 måneder



3. Kompetenceforsyningen

Virksomheder kan forsyne sig med kompetencer gennem forskellige metoder. Figur 4 viser, hvordan de adspurgte virksomheder sikrer sig de nødvendige kompetencer. Virksomhederne gør i høj grad brug af intern oplæring af medarbejdere, efteruddannelse af medarbejdere og rekruttering af medarbejdere i Danmark. Det er bemærkelsesværdigt, at ca. en tredjedel af virksomhederne tænker investeringer i ny teknologi ind som en del af deres kompetenceforsyning.

Figur 4: Anvendte kompetenceforsyningsmetoder



Kvalificeret arbejdskraft er en forudsætning for vækst

Gennem virksomhedspanelet, er de midtjyske virksomheder blevet spurgt om, hvilke faktorer der er de vigtigste for virksomhedens vækst og udvikling i de kommende 12 måneder. Figur 5 viser, at det især er adgang til kvalificeret arbejdskraft, der er en vigtig faktor for de midtjyske virksomheders vækst og udvikling.

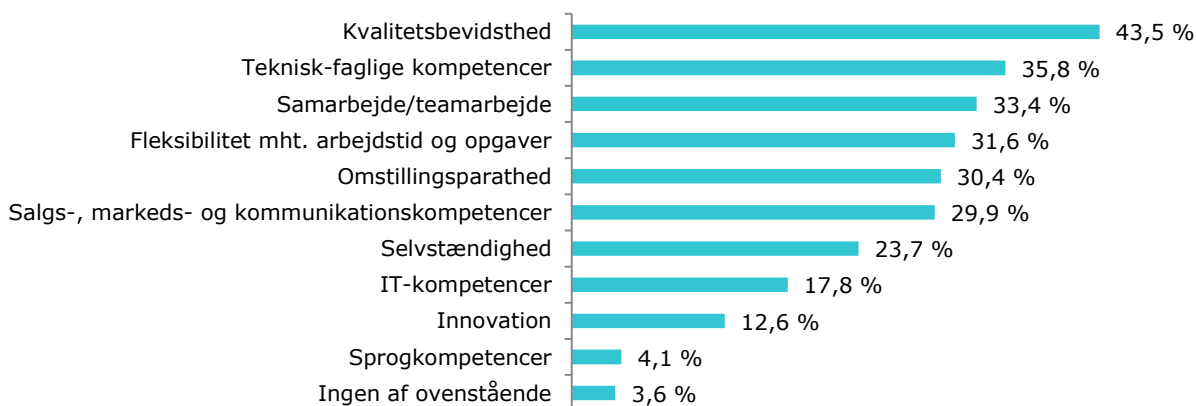
Figur 5: De vigtigste faktorer for vækst og udvikling de kommende 12 måneder



Behov for kvalitetsbevidsthed og tekniske-faglige kompetencer

Figur 6, viser hvilke kompetencer virksomheden vil efterspørge de næste 12 måneder. Det er især kvalitetsbevidst og teknisk-faglige kompetencer, der efterspørges af de midtjyske virksomheder.

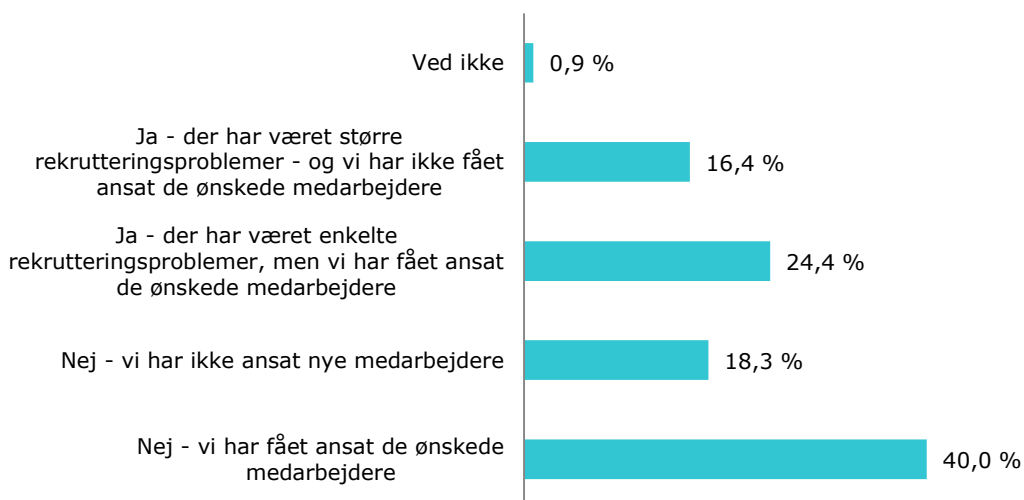
Figur 6: Efterspurgte kompetencer de kommende 12 måneder



4. Rekrutteringssituationen

KOBRA har i forbindelse med virksomhedspanelet spurgt til de midtjyske virksomheders rekrutteringssituation de seneste seks måneder. Figur 7 viser, at størstedelen af de adspurgte har fået ansat de ønskede medarbejdere. Dog har 16,6 procent af de adspurgte virksomheder oplevet udfordringer i forbindelse med rekrutteringen, og som følge heraf ikke fået ansat de ønskede medarbejdere. Flaksehalsudfordringer skal tages alvorligt, og flere eksperter påpeger at mangel på arbejdskraft har et samfundsmæssigt værditab (Dream, Mismatch på det danske arbejdsmarked, 2016).

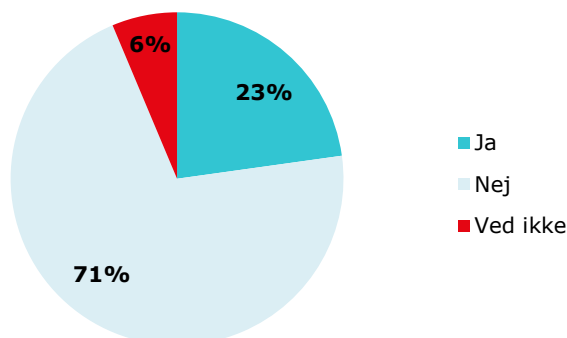
Figur 7: Rekrutteringssituationen de seneste 6 måneder



23 % af virksomhederne har måttet opgive ordre på grund af manglende rekruttering

De 240 virksomheder, der inden for de seneste seks måneder har oplevet rekrutteringsudfordringer er blevet spurgt til betydningen for ordrer og aktiviteter. Figur 8 viser, at 71 procent af virksomhederne ikke har opgivet ordrer som følge af manglende kompetencer. Dog peger 23 procent af virksomhederne på, at de har opgivet ordrer på grund af manglende arbejdskraft.

Figur 8: Har rekrutteringsproblemerne resulteret i opgivne ordrer og aktiviteter



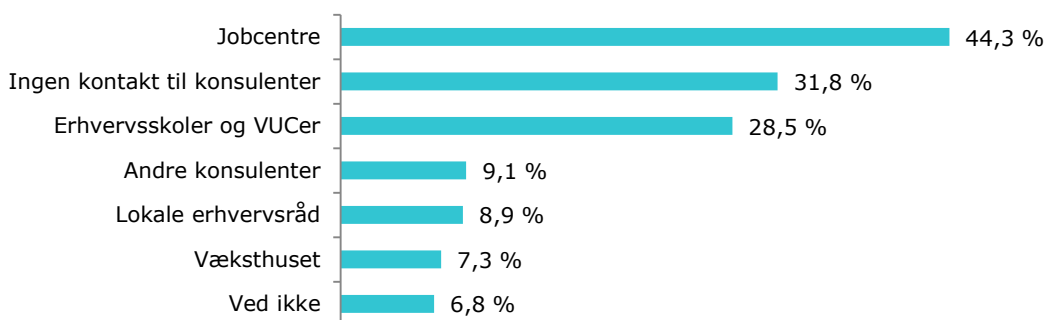
5. Den opsøgende virksomhedsvejledning

I denne udgave af virksomhedspanelet er temaet den opsøgende virksomhedsvejledning. Dette afsnit præsenterer hovedresultaterne af den kvantitative og kvalitative undersøgelse af det opsøgende virksomhedssystem¹. Endvidere har KOBRA formuleret fem anbefalinger til det opsøgende system med udgangspunkt i virksomhedspanelets 3. runde.

En tredjedel af virksomhederne bliver ikke kontaktet

Figur 9, viser virksomhedernes kontakt med konsulenter. Ca. en tredjedel af virksomhederne har ikke været i kontakt med en konsulent fra noget system. Den konsulenttype flest virksomheder har været i kontakt med er jobcenterkonsulenterne.

Figur 9: Kontakt med konsulenter

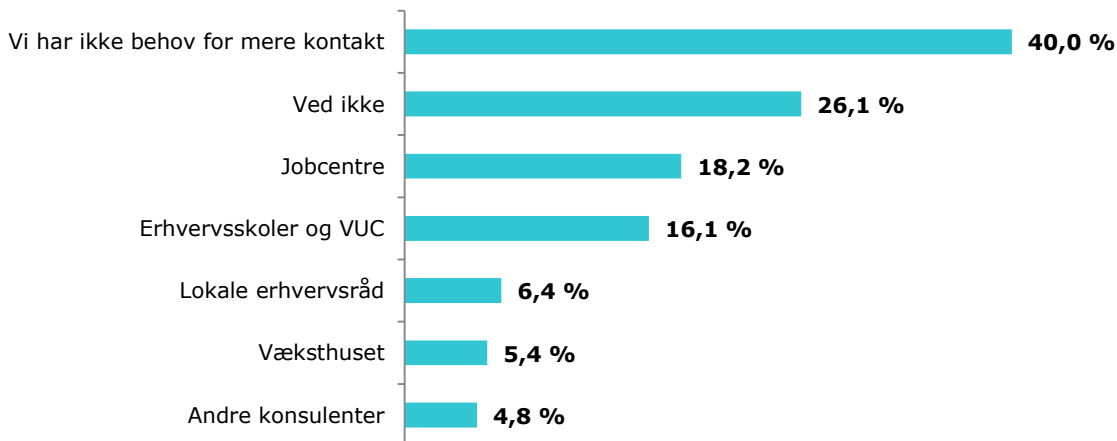


¹ Grundet det store offentlige fokus på området, er der over de seneste år ansat en række nye konsulenter på tværs af de tre systemer. Endvidere kan det ikke udelukkes at en række af virksomhederne svarer ud fra image. Disse faktorer kan have påvirket resultaterne.

Ikke behov for mere kontakt til konsulenter, men konsulenterne skal styrke deres lokalkendskab

Gennem virksomhedspanelet er virksomhederne blevet spurgt om, hvorvidt virksomheden har behov for mere kontakt til konsulenterne i det opsøgende system. Figur 10 viser, at 40 procent af virksomhederne ikke vurderer, der er behov for mere kontakt med nogle typer konsulenter.

Figur 10: Behovet for mere kontakt

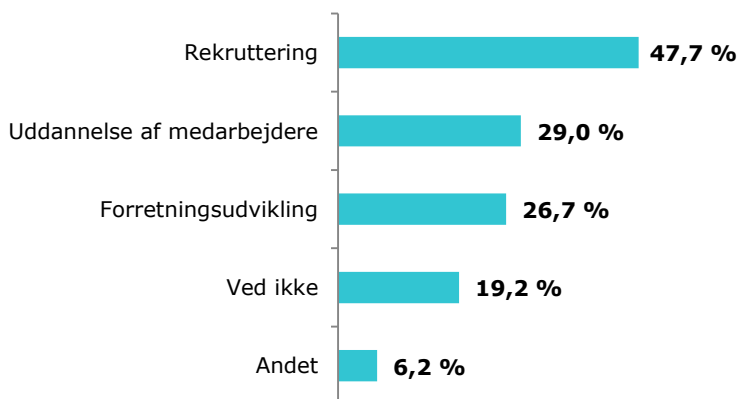


Flere af de adspurgte virksomheder i den kvalitative undersøgelse understreger væsentligheden af, at de forskellige typer af konsulenter har en dybdegående viden og indsigt i det arbejde som virksomhederne udfører. Virksomhederne fremhæver, at de konsulenter de har været i kontakt med, ikke har haft en den nødvendige forståelse af virksomheden, dens faglighed og forbindelse til lokalmiljøet, hvilket er med til at besværliggøre samarbejdet med konsulenterne.

Der skal være mere fokus på rekruttering

Figur 11 viser hvad de virksomheder der havde behov for at tale mere med en konsulent gerne ville tale om. Det er især rekruttering, som virksomhederne har behov for at tale med deres konsulenter om. Gennem den kvalitative undersøgelse peger virksomhederne dog på, at konsulenterne ikke i tilstrækkelig grad er i stand til at løse virksomhedernes rekrutteringsbehov.

Figur 11: Ønsker om drøftelse med konsulent



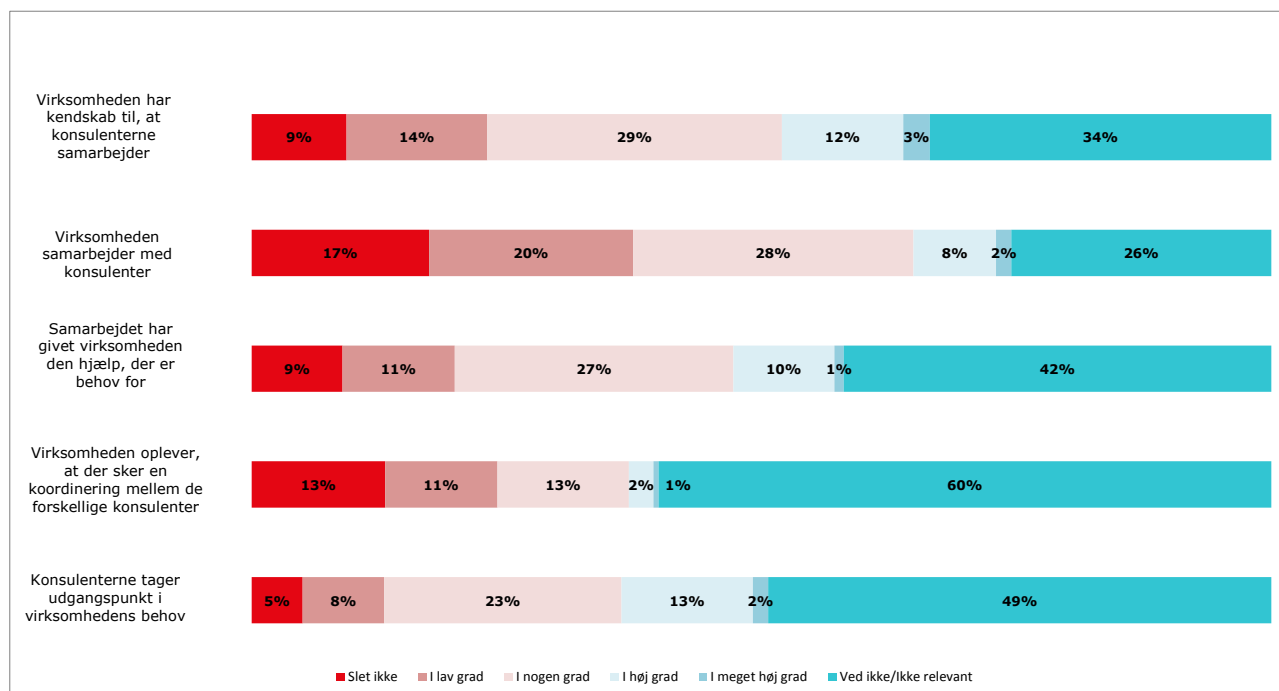
Udtalelse fra en virksomhed:

"I forhold til problemer med at rekruttere dygtige faglærte medarbejdere er der ingen fra systemerne som har kunnet hjælpe. Der findes simpelthen ikke dygtige ledige på markedet. Man kan "lokke" medarbejdere fra andre virksomheder til med højere løn, men det er absolut ikke velset i byen. Så det afholder man sig fra"

Behov for øget samarbejde på tværs

Figur 12 viser virksomhedernes vurdering og anvendelse af konsulenterne samarbejde. Samarbejdet på tværs af erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsesområdet har været højt prioriteret de seneste år. Det er derfor bemærkelsesværdigt, at hele 60 % af de adspurgte virksomheder ikke ved eller finder det relevant at der kordineres på tværs blandt konsulenterne. Endvidere er det interessant, at ca. halvdelen af de adspurgte virksomheder ikke ved eller finder det relevant om konsulenterne tager udgangspunkt i virksomhedernes behov.

Figur 12: Virksomhedernes tilfredshed omkring samarbejdet med konsulenterne



I den kvalitative undersøgelse påpeger virksomhederne, at den opsøgende indsats ofte opfattes som usystematisk, da konsulenterne kommer med mange forskellige ydelser, og det koster tid for virksomhederne.

Derfor nævner over halvdelen af de adspurgte virksomheder, at der er potentiale i at samarbejde på tværs, eventuelt gennem sambesøg.

Derudover, fremhæver nogle virksomheder, at det skaber forvirring og er tidskrævende, hvis forskellige typer af konsulenter henvender sig uafhængigt af hinanden med hvert deres formål, fx etablering af praktikpladser og muligheder for efteruddannelse. Flere af virksomhederne efterspørger en direkte kanal til én konsulent, der kender virksomhedens behov, og med afsæt heri koordinerer samarbejdet mellem de forskellige parter, således virksomhederne ikke skal bruge unødvendige ressourcer.

Udtalelse fra virksomhed:

En virksomhed nævner, at de har oplevet et konstruktivt samarbejde mellem konsulenter "I forbindelse med bl.a. jobrotationsforløbet, har der været en rigtig god koordinering. I den forbindelse også møder med deltagelse af konsulenter fra både jobcenter og uddannelsesinstitutionerne. Virksomheden fik en rigtig god samlet løsning"

Manglende kendskab til konsulenternes arbejde

Den kvalitative undersøgelse blandt de 35 virksomheder viser, at virksomhederne mangler kendskab til de enkelte konsulenters arbejde. Virksomhederne fremhæver desuden, at de mangler et overblik over, hvornår og til hvilket formål, de forskellige typer af konsulenter kan anvendes.

Udtalelse fra virksomhed:

En virksomhed peger i den forbindelse på, at virksomhederne bør modtage "en oversigt/ skitse over, hvad de enkelte aktører i overskrifter kan hjælpe med. Evt. kan konsulenten præsentere virksomhederne for dette overblik via en enkel udarbejdet skitse"

Godt på vej

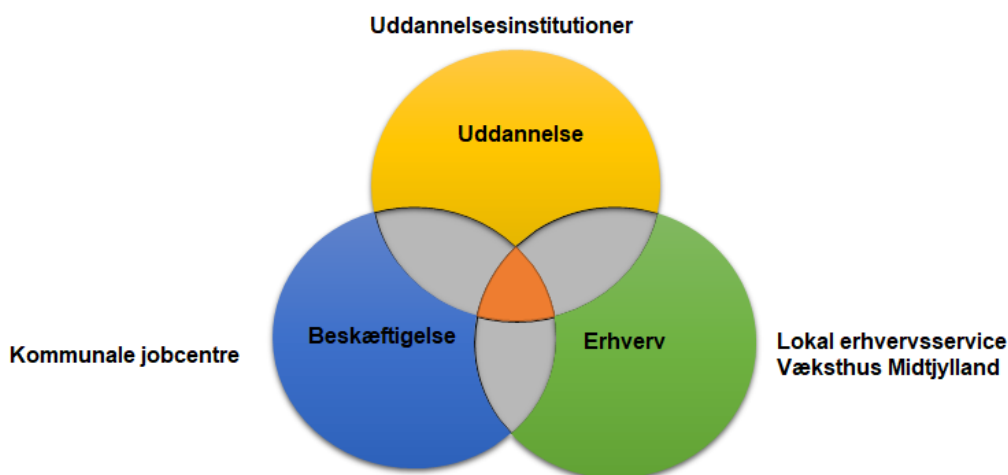
Der er en stor udfordring i at sikre, at der arbejdes på tværs af erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsesområdet i Region Midtjylland. Det er et politisk højt prioritet emne, og der gøres allerede rigtig meget godt i Region Midtjylland. Dette afsnit præsenterer tre eksempler på gode indsatser der arbejdes med i Region Midtjylland.

KUBE (Kordineret-Uddannelses-beskæftigelses og erhvervsindsats)

I Ringkøbing-Skjern kommune, har man formået at samle konsulenterne fra Jobcenter Ringkøbing-Skjern, Erhvervsråd Ringkøbing-Skjern og Uddannelsescenter Ringkøbing-Skjern. Det tværgående samarbejde mellem de tre systemer giver konsulenterne mulighed for at sikre, at virksomhederne modtager en 360 graders service. En af succeserne ved KUBE samarbejdet er, at konsulenter på tværs af systemerne tager sammen på besøg hos virksomhederne. Dette fører til, at virksomheden både "føler sig rendt mindre på dørene", men også, at virksomheden bliver præsenteret for en bred palette af tilbud, og ikke skal finde rundt i de over 200 relevante tilbud på egen hånd.

KompetenceforsyningMidt 2.0

Projektet KOMPETENCEFORSYNINGmidt 2.0 skal fortsætte det påbegyndte arbejde fra pilotprojektet KOMPETENCEFORSYNINGmidt. Her blev der startet et arbejde, der dels bestod af at løse et kompetenceforsyningsbehov hos de små og mellemstore virksomheder, og dels at påbegynde et udviklingsarbejde i form af at sammentænke de tre politikområder (erhverv, beskæftigelse og uddannelse) i lokale koordinerende samarbejder (LKS) – illustreret herunder.



Projektet skal blandt andet sikre at der foretages sambesøg, og sikre at der kordineres på tværs af de fastsatte LKS'er.

MEA (Midtjysk ErhvervsudviklingsAkademi)

MEA er en fælles ramme i efteruddannelse, hvor ny viden om iværksættere, virksomheder, kompetenceudvikling og beskæftigelsessituationen i Region Midtjylland præsenteres. Målgruppen for MEA, er de offentligt ansatte konsulenter inden for erhvervs, uddannelses- og beskæftigelsesområdet i Region Midtjylland. I MEA stræber man mod at skabe et fælles sprog på tværs af de tre indsatsområder.

Fremadrettede anbefalinger til opsøgende system

Med udgangspunkt i resultaterne af virksomhedspanelets 3. runde, har KOBRA formuleret fem anbefalinger, der skal sikre et stærkere og mere koordinerende opsøgende system.

1. Sikre viden om fremtidens kompetencebehov

Det opsøgende system er afhængigt af viden om virksomhedernes nuværende og fremtidige kompetencebehov, hvis virksomhederne skal have den bedste service. I Regi af KOBRA udarbejdes der analyser der skal medvirke til at kvalificere indsatsen på tværs af uddannelses-, beskæftigelses- og erhvervsområdet. Et solidt vidensgrundlag skal sikre, at de indsatser der foretages på tværs af de tre systemer har den størst mulige effekt. Det foreslås derfor, at der i regionalt regi samles et regionalt forankret triple helix partnerskab der skal udarbejde analyser om det nuværende og fremtidige behov når KOBRA projektet udløber til august 2018.

Ansvar for analyserne bør forankres i Region Midtjylland, og referere til et partnerskab bestående af: Det offentlige system, arbejdsmarkedets parter og uddannelsesinstitutionerne.

2. Sambesøg skal være normen blandt konsulenterne

Der er mange gode erfaringer med sambesøg, derfor skal de gode erfaringer med sambesøg udbredes. De gode erfaringer fra KUBE, viser, at der er værdi i at konsulenterne samarbejder på tværs af områderne erhvervs-, uddannelses og beskæftigelsesområdet besøger virksomheder sammen. Blandt andet sikrer man, at der skabes én samlet indgang til virksomhederne på stedet, og der skabes en sammenhængende og målrettet indsats skræddersyet til den enkelte virksomhed, og sikrer at de rekrutteringsudfordringer virksomhederne oplever adresseres. Alligevel er sambesøg ikke normen blandt konsulenterne i det virksomhedsopsøgende system. Derfor anbefaler KOBRA, at der i regi af de nedsatte LKS'er i regionen aftales et månedligt fast antal sambesøg i regionen, der foretages udover de sambesøg, der sker i kompetenceforsyningMidt 2.0

Ansvar for sambesøgende bør forankres i LKS'erne.

3. Brug af fælles system skal give virksomhederne en bedre service

Det virksomhedsopsøgende system er til for virksomhederne og ikke omvendt. Derfor er de virksomhedsopsøgende konsulenter nødt til at tage virksomhedernes tid alvorligt. Om det er et kursus, en arbejdsløs eller en forretningsudviklingsidé skal virksomheden efter mødet kontaktes af den relevante konsulent, således at det virksomhedsopsøgende system omfavner tanken om "no-wrong-door". Dette kræver at alle aktørerne i Region Midtjylland tilslutter sig et

fælles it-system med henblik på at opbygge et fælles system med oplysninger om deres virksomhedskontakt og om virksomhedernes rekrutteringssituation, så virksomhederne oplever en mere koordineret opsøgende indsats fra det offentlige side.

Ansvar for tilslutningen til det fælles system er hos hver enkelt af de offentlige aktører. Tilslutningen sker under forudsætning af at det optegnes klare linjer for datadeling på tværs af institutionstyper.

4. Nyt system skal sikre en bedre vejledning

Den teknologiske udvikling skaber en række muligheder i forhold til at skabe et mere vidende og datadrevet opsøgende system. Big Data og machine learning har allerede skabt en række nye forretningsmodeller. Den stigende datamængde skal dog ikke kun kommerialiseres af private virksomheder, den skal også være med til at kvalificere det offentlige system, heriblandt den opsøgende virksomhedsvejledning. Der er store muligheder i at kunne bruge data og machine learning aktivt i forhold til den opsøgende virksomhedsvejledning. Formålet med systemet er, at konsulent allerede inden besøget kender virksomhedens udgangspunkt. Det kunne eksempletvist være virksomheders rekrutteringsbehov i forhold til branche og omsætning eller virksomhedernes overlevelsessevne og vækstpotentiale i forhold til deres indlevering af momsregnskaber.

De mange muligheder for udnyttelse af data skal i højere grad være i stand til at sætte de opsøgende konsulenter i stand til at vurdere hvilke virksomheder den enkelte konsulent skal besøge. KOBRA anbefaler derfor, at der på tværs af det opsøgende system udvikles et system der i højere grad gør brug af nye digitale muligheder såsom Big Data og machine learning.

Ansvar for udviklingen af systemet forankres på tværs af det opsøgende system. Der kan hentes inspiration og tages udgangspunkt i "virksomhedsoverblikket" udviklet af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

5. Styrke konsulenternes lokalkendskab

Gennem den kvalitative undersøgelse nævnte flere virksomheder, at det er med til at besværligøre samarbejdet med konsulenterne, at konsulenterne ikke har kendskab til det lokalmiljø virksomheden opererer i. Derfor anbefaler KOBRA, at konsulenterne anvender de nedsatte LKS'er til at række hånden ud til de lokale virksomheder. Virksomhederne kan fremlægge deres udfordringer for virksomhederne på LKS møderne. Formålet er at opnå større forståelse af det lokale virksomhedsliv og de udfordringer, der findes på lokalt plan.

Ansvar for invitationen bør forankres i LKS'erne.