

Kvalificeret arbejdskraft – baggrunden for en ny indsats

1. Udfordring

Adgang til kvalificeret arbejdskraft fremhæves af virksomhederne som en af de største udfordringer, de står over for, og som en afgørende forudsætning for, at de i de kommende år kan realisere deres vækstpotentiale. Bl.a. fremgår det af Region Syddanmarks Vækstbarometer for 4. kvartal 2016, at tre ud af fire virksomheder havde søgt nye medarbejdere, og heraf havde 59 pct. i høj eller nogen grad oplevet rekrutteringsproblemer.

2. Baggrund

Der er udarbejdet mange analyser af, hvilken type arbejdskraft der er og bliver mangel på, og hvilke løsningsmuligheder og barrierer der er for at afhjælpe udfordringen. I Danmarks Vækstråds rapport om kvalificeret arbejdskraft fra 2016 foreslås det bl.a., at der skal være et større fokus på erhvervsorienteret uddannelser og at flere virksomheder skal arbejde proaktivt med kompetenceudvikling. I REG LAB's analyse Kvalificeret arbejdskraft fra 2016 gives der eksempler på, hvordan virksomheder tackler udfordringen med mangel på kvalificeret arbejdskraft gennem rekruttering, fastholdelse og medarbejderudvikling, og omorganisering og ny teknologi.

Grundlæggende er der flere "veje" til at understøtte virksomhedernes adgang til kvalificeret arbejdskraft, herunder fx:

- Tiltrækning og fastholdelse af kvalificeret arbejdskraft (indenlandsk og udenlandsk)
- Uddannelsesindsats i forhold til den kommende arbejdsstyrke (de unge)
- Efteruddannelse/opkvalificering af eksisterende arbejdsstyrke (de voksne)
- Udvidelse af arbejdsstyrken, herunder social inklusion.
- Bedre match mellem udbud og efterspørgsel af arbejdskraft til private virksomheder

For at håndtere udfordringen med manglen på kvalificeret arbejdskraft, skal der arbejdes ad flere "veje" samtidig, bl.a. fordi der er forskellige tidshorisonter for, hvornår indsatserne får effekt.

Syddansk Vækstforum har allerede igangsat en bred indsats for kvalificeret arbejdskraft, som rækker ud over Vækstforums forretningsområder. Indsatsen skal bidrage til, at flere får et helt kompetenceløft, enten ved at flere unge vælger og gennemfører en erhvervsuddannelse eller ved opkvalificering af ansatte i små og mellemstore virksomheder til et højere uddannelsesniveau enten fra ufaglært til faglært eller fra faglært til videregående niveau.

Syddansk Vækstforum har også støttet indsatser i forhold til at tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft, blandt andet Work-Live-stay, ligesom der også er støttet indsatser i forhold til udvidelse af arbejdsstyrken under den brede indsats for social inklusion.

Vækstforum har også indgået erhvervspartneraftaler med Trekantområdet Danmark og Udvikling Fyn, og forventer at indgå aftaler med URS og Business Region Esbjerg, hvor kvalificeret arbejdskraft indgår som et konkret indsatsområde.

Endelig har Region Syddanmark og Kommunekontaktrådet (KKR) i Syddanmark som led i opfølgningen på den regionale vækst- og udviklingsstrategi udarbejdet en fælles aktionsplan for kvalificeret arbejdskraft. Det første møde i regi af aktionsplanen blev afholdt den 14. oktober 2016. Deltagerne var formandskaberne for henholdsvis Syddansk Vækstforum, de to regionale arbejdsmarkedsråd, KKR Syddanmark, Syddansk Uddannelsesaftale, regionsrådet, Udvalget for Regional Udvikling i Region Syddanmark samt repræsentanter fra VEU-centre og erhvervsskoler. På mødet var der opbakning til en række konkrete initiativer og løs-

ninger, som var foreslået inden for de to temaer "Flere unge til erhvervsuddannelserne" og "Øget voksen- og efteruddannelse".

Der er således sat en del initiativer i gang, men de fleste sigter mod løsninger på den lange bane og/eller er ikke tilstrækkeligt til at løse virksomhedernes behov for kvalificeret arbejdskraft på den korte bane. Det tager eksempelvis lang tid at uddanne de unge, og det er svært at tiltrække tilstrækkeligt med kvalificeret arbejdskraft andre steder fra i landet eller udlandet.

Der er således behov for initiativer, som også på den korte bane kan bidrage til kvalificeret arbejdskraft.

3. Opkvalificering – en hurtig vej til kvalificeret arbejdskraft

Den korteste vej til kvalificeret arbejdskraft er ofte opkvalificering af virksomhedernes egne medarbejdere kombineret med en bredere rekruttering af nye medarbejdere, der har nogle, men ikke alle de kompetencer, som virksomhederne efterspørger. De kompetencer, der mangler, kan de nye medarbejdere tilegne sig efter ansættelsen.

Opkvalificering benyttes imidlertid ikke i tilstrækkelig grad af de syddanske virksomheder i dag. Ca. 41 procent af de virksomheder, der beskæftiger ufaglærte i Danmark, anvender eksempelvis aldrig AMU til opkvalificering af deres ufaglærte medarbejdere.

Der er flere grunde til, at opkvalificering af egne medarbejdere ikke benyttes mere:

- Blandt virksomheder og medarbejdere er der et begrænset kendskab til mulighederne for efter- og videreuddannelse. I mange virksomheder er der ikke tradition for at efteruddanne medarbejdere i stort omfang, og nogle virksomheder mener ikke, at deres medarbejdere har behov for efteruddannelse.
- Efteruddannelse kan være vanskeligt at passe ind i virksomhedens drift både når virksomheden står overfor at ordreindgangen er stigende og/eller faldende.
- Efteruddannelse kan på den korte bane være en økonomisk omkostning for virksomhederne.
- Medarbejderne er ikke altid motiveret for efteruddannelse pga. fx dårlige skoleerfaringer, ekstra transport- og arbejdstid mv.
- Udbuddet af efteruddannelse matcher ikke i tilstrækkelig grad virksomhedernes behov i forhold til indhold, kvalitet og længde.
- Der skal ofte samles et helt hold førend efteruddannelse kan igangsættes.

Hvis opkvalificering skal benyttes i højere grad, skal der findes nye løsninger/modeller, der gør det attraktivt for virksomhederne at opkvalificere medarbejderne.

4. Vækstrettet kompetenceudvikling i virksomhederne

En mulig løsning er vækstrettet kompetenceudvikling i virksomhederne. Vækstrettet kompetenceudvikling er kompetenceudvikling, der tager afsæt i virksomhedernes vækststrategi og de vækstbehov, som udspringer heraf. Ud fra virksomhedernes vækststrategi identificeres et kompetencebehov, hvis opfyldelse er en vigtig forudsætning for at realisere virksomhedernes vækstpotentiale. Den efterfølgende kompetenceudvikling af virksomhedernes ledelse og medarbejdere bidrager hermed direkte til at realisere virksomhedernes vækstpotentiale.

Kompetenceudvikling kan fx være styrket ledelse, målrettede innovations- og produktivitetsoverrettede rådgivningsforløb, styrkelse af innovationskompetencer hos medarbejderne eller af deres faglige kompetencer, kompetencer i forhold til internationalisering, automatisering/digitalisering, informations- og kommunikationsteknologi mm.

Et led heri kan være en brancherettet tilgang, hvor virksomheder inden for en branche går sammen i et forpligtende partnerskab om at sikre kvalificeret arbejdskraft specifikt til branchen. Den brancherettede tilgang har flere styrker. Dels får virksomhederne den centrale rolle i opkvalificeringsindsatsen. Dermed sikres, at indsatsen er efterspørgselsdrevet og matcher virksomhedernes behov. Dels sikrer virksomheder med beslægtede behov, at der er volumen nok til holddannelse, hvilket er relevant fra et udbudsperspektiv. Og endelig, hvis mange virksomheder med samme behov går sammen om at opkvalificere deres medarbejdere, er risikoen for at en virksomhed uddanner en medarbejder til gavn for en konkurrent mindre. Det vil sige, at det må formodes at virksomhederne har et større incitament til at opfordre deres medarbejdere til, at de bliver opkvalificeret.

En branche skal her forstås bredere end den branchekategorisering, der traditionelt anvendes, fx i Danmarks Statistik. En branche er i denne sammenhæng blot tænkt som en gruppe af virksomheder, som har behov for den samme type kvalificerede arbejdskraft. Omfanget af branchepartnerskabet både i forhold til antal virksomheder og geografisk udstrækning kan variere.

Der er allerede gjort erfaringer med denne tilgang. Eksempelvis har virksomheden Niebuhr Gears sammen med fire andre metalvirksomheder etableret Niebuhr Academy, som er et samarbejde om at uddanne kvalificeret arbejdskraft specifikt til metalbranchen.

Afhængigt af behovet for kvalificeret arbejdskraft og de konkrete udfordringer med at skaffe arbejdskraft, vil aktiviteterne i de enkelte branchepartnerskaber sikkert også variere. Nogle branchepartnerskaber vil eksempelvis primært beskæftige højtuddannet arbejdskraft, mens andre primært beskæftiger ufaglærte og faglærte, og derfor vil det være forskelligt, hvilke aktiviteter der sættes på.

Der kan også være mange måder at virksomheder går sammen på. Det kan fx være i netværk, gennem brancheforeninger mv. Det er vurderingen, at det ofte vil være mest hensigtsmæssigt at bygge branchepartnerskaberne op om allerede eksisterende samarbejder, og dermed ikke etablere nye. Endvidere vil det ofte være hensigtsmæssigt, at der er tale om forpligtigende partnerskaber, hvor virksomhederne også forpligter sig over for hinanden til fx at sende et vist antal medarbejdere på efter- og videreuddannelse, tage et vist antal praktikanter mv. Til gengæld for denne forpligtigelse, kan virksomhederne fx få adgang til efter- og videreuddannelsesforløb, der passer til deres behov.

Et forpligtende branchepartnerskab om kvalificeret arbejdskraft kunne eksempelvis samarbejde om:

- Afdækning af virksomhedernes specifikke kompetencebehov på kort og langt sigt.
- Planlægning af korte og længerevarende kompetenceudviklingstilbud
- Udvikling af nye kompetenceudviklingstilbud eller justering af eksisterende tilbud, så de målrettes branchepartnerskabets behov.
- Indgåelse af aftaler med relevante uddannelsesinstitutioner eller private leverandører om levering af kompetenceudviklingsstilbud.
- Forpligtende aftaler om levering af deltagere til de prioriterede kompetenceudviklingstilbud, så der sikres volumen nok til at gennemføre tilbuddene.
- Forpligtende aftaler om løbende opkvalificering af branchepartnerskabets medarbejdere, så de fortsat er attraktive for branchepartnerskabet og generelt på arbejdsmarkedet.

5. Sammenhæng til andre annonceringer

Der er som nævnt i indledningen mange veje til at understøtte virksomhedernes adgang til kvalificeret arbejdskraft. Udgangspunktet er altid at tage udgangspunkt i at identificere, hvad problemet er, identificere aktiviteter der kan adressere problemet, og derefter finde den rette finansiering.

Denne annoncering finansieres af midlerne fra EU-socialfondens prioritet 1.2.c "Vækstrettet kompetenceudvikling", men det er kun nogle typer af aktiviteter, der kan finansieres af disse midler. Andre aktiviteter, der kan bidrage til at håndtere udfordringen med kvalificeret arbejdskraft, vil kunne finansieres i Syddansk Vækstforums eksisterende brede indsats for kvalificeret arbejdskraft der finansieres af EU-socialfonds prioritet 4. Endvidere kan der også være muligheder igennem Regionsrådets uddannelsespulje.

Endvidere bemærkes, at der også gennemføres en annoncering vedr. I4.0. I den forbindelse er der udarbejdet en kortlægning, som bl.a. fremhæver mangel på kvalificeret arbejdskraft som en væsentlig barriere.

6. Finansiering, krav og kriterier for indsatsen

Det foreslås, at der afsættes 20 mio. kr. af Socialfondsmidlerne i prioritet 1 (iværksætteri og jobskabelse) til indsatsen samt 5 mio. regionale erhvervsudviklingsmidler. Finansieringen fra Socialfonden kan udgøre op til 50 % af de samlede støtteberettigede udgifter.

Det foreslås endvidere, at annonceringen udarbejdes således, at projekterne vurderes på baggrund af deres forventede output- og resultatmål, deres forventede effekt set i forhold til tid og pris og på hvordan projektet lever op til Syddansk Vækstforums tværgående kriterier. Derudover skal projekterne skal leve op til de krav som følger af Socialfondens prioritet 1.2.C (iværksætteri og jobskabelse – vækstrettet kompetenceudvikling).

Derudover lægges der op til, at ansøgninger prioriteres ud fra følgende kriterier:

- projekterne skal bidrage til at sikre de private virksomheder (primært SMVér) kvalificeret arbejdskraft gennem kompetenceudvikling af ledelse/medarbejdere med netop de kompetencer som virksomhederne efterspørger.
- projekterne skal bidrage til at sikre kvalificeret arbejdskraft til "brancher" i Syddanmark, der mangler eller forventes at mangle kvalificeret arbejdskraft.
- projekter, der etablerer eller tager udgangspunkt i etablerede branchepartnerskaber om kvalificeret arbejdskraft prioriteres positivt, da det vurderes at branchepartnerskaber har en særlig styrke i forhold til at sikre kompetenceudvikling, der matcher en branches både kortsigtede og langsigtede behov og samtidigt sikrer tilstrækkeligt med volumen til holddannelse, så kompetenceudviklingen rent faktisk kan gennemføres.