

Indholdsfortegnelse - Bilag

Indholdsfortegnelse - Bilag	1
2.1 Resultatkontrakt 2023 ml. Erhvervshus Nordjylland og KKR – og dialog med Erhvervshusets bestyrelse	2
Bilag 1: Bilag Resultatkontrakt 2023	2
2.10 Henvendelse fra de nordjyske SOSU-skolers bestyrelser	44
Bilag 1: Henvendelse KKR Nordjylland - SOSU Nord og SOSU STV	44
2.11 SOSU Case-katalog - status	47
Bilag 1: SOSU Case-katalog	47
2.13 Vækst Via Viden 2.0 - status 2 år	79
Bilag 1: Status på matchtal for VVV 2.0.....	79

2.1

Resultatkontrakt 2023 ml. Erhvervshus Nordjylland og KKR – og dialog med Erhvervshusets bestyrelse



UDKAST

Resultatkontrakt for Erhvervshus Nordjylland 2023

Mellem KKR Nordjylland og Erhvervshus Nordjylland

2. Om Erhvervshus Nordjylland	3
3. Visioner og styrende principper i et sammenhængende nordjysk erhvervsfremmesystem	4
Arbejdsdelingen og samspillet mellem lokalt niveau og Erhvervshus Nordjylland.....	5
4. Særlige indsatsområder.....	5
Digitalisering	6
Grøn omstilling og cirkulær økonomi	6
Innovationskultur og innovationskapacitet.....	6
Internationalisering og eksport	7
Samordning om kvalificeret arbejdskraft	7
Medarbejdernes kompetencer og bestyrelsens ansvar i Erhvervshus Nordjylland.....	7
5. Oversigt over mål for Erhvervshus Nordjylland i 2023	9
Mål 1 - Virksomhedernes kendskab til Erhvervshusene	10
Mål 2 – Bred geografisk spredning	11
Mål 3 – Kvalitet, kompetencer og virksomhedernes tilfredshed	12
Mål 4 – Erhvervshusenes knudepunktsfunktion	13
Mål 5 – Grøn omstilling og cirkulær økonomi	14
Mål 6 – Effekt i virksomhederne	15
Mål 7 – Digitalisering og nye teknologier	16
Mål 8 – Styrket regional strategi og styrket indsats	17
Mål 9 – Styrket regionalt samarbejde	18
Mål 10 – Grøn omstilling og cirkulær økonomi.....	20
Mål 11 – Specialiseret vejledning til Erhvervshusenes forskellige målgrupper	21
6. Økonomi	23
7. Resultatopgørelse og afrapportering	23
8. Ikrafttrædelse	23
Bilag til resultatkontrakt 2023	24
Bilag 1. Diagram over basisbevilling og programbevillinger.....	25
Bilag 2. Samarbejdsaftale 2020-2023 mellem de lokale erhvervskontorer i Nordjylland og Erhvervshus Nordjylland om erhvervsserviceindsatsen	26
Bilag 2a. Tillæg til Samarbejdsaftale 2020-2023	33
Bilag 2b. Aftale med kommunernes miljøafdelinger samt erhvervskontorerne om den grønne omstilling ..	35
Bilag 3. Erhvervshus Nordjyllands programmer og finansieringsmuligheder	40
Bilag 4. Nye programmer 2023 og frem	41

1. Indledning

Denne resultatkontrakt er en aftale mellem de 11 nordjyske kommuner i KKR Nordjylland og Erhvervshus Nordjylland om samarbejdsrelationer, mål og aktiviteter for Erhvervshus Nordjylland i 2023.

Resultatkontrakten aftales inden for rammerne af Aftale om etablering af tværkommunale Erhvervshuse og Aftale om rammerne for Erhvervshuse 2021-2023, der bl.a. beskriver Erhvervshusenes formål, målgrupper, opgaver og nationale mål for Erhvervshusene.

Ud over de syv forpligtende, nationale mål for Erhvervshusene er der i resultatkontrakten yderligere regionalt aftalte mål med fokus på Nordjylland. De regionalt aftalte mål for Erhvervshus Nordjylland tager udgangspunkt i tværkommunale erhvervsforhold, virksomhedernes behov og tværkommunale prioriteringer på erhvervsfremmeområdet i Nordjylland. Fælles for alle mål for Erhvervshus Nordjylland er, at de skal understøtte Erhvervshusets formål og være rettet mod virksomhedernes behov.

Målet med denne aftale er dels at tilvejebringe de bedste udviklingsmuligheder for alle virksomheder i Nordjylland via adgang til specialiserede erhvervsserviceydelser, dels at sikre nordjyske erhvervsmæssige styrkepositioner og interesser de bedste forudsætninger for videre udvikling og vækst via bidrag til den samlede strategi for decentral erhvervsfremme 2020-2023 og samspil med Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse.

Erhvervshus Nordjylland indgår i et krydsfelt mellem flere forskellige offentlige aktører. Dels som regionalt/lokalt bindeled til Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse - og som bidragsyder i forhold til den nationale erhvervsfremmestrategi. Dels som led i det samlede arbejde på regionalt plan for at udvikle det nordjyske erhvervsliv – i samarbejde med BRN, KKR, kommunerne og de lokale erhvervsserviceenheder. Arbejdsdelingen i det nordjyske erhvervsfremmesystem skal sikre, at indsatserne mellem de forskellige aktører opleves som koordineret og sammenhængende for virksomhederne.

2. Om Erhvervshus Nordjylland

Erhvervshus Nordjylland er fysisk placeret i Aalborg med en filial på Mors.

Erhvervshuset og de 11 nordjyske kommuner udgør - sammen med den digitale erhvervsfremmeplatform - kernen i den decentrale erhvervsservice.

Den overordnede opgave i dette er at bidrage til at øge bæredygtig vækst, produktivitet og konkurrenceevne i erhvervslivet i Nordjylland. Opgaven omfatter både vækstvirksomheder og den store brede gruppe af øvrige virksomheder med behov for specialiseret erhvervsservice.

Et effektivt nordjysk erhvervsfremmesystem bygger på, at en række specialiserede opgaver varetages tværkommunalt af Erhvervshuset. Erhvervshuset er et stærkt kompetencecenter med specialiserede ydelser, der adskiller sig fra den brede generelle problemafklaring og erhvervsfremme, der varetages på lokalt niveau af de 11 lokale erhvervskontorer.

Erhvervshus Nordjyllands fire nedenstående hovedopgaver er nærmere beskrevet i kapitel 4 i rammeaftalen for 2021-2023:

- Specialiseret og målrettet vejledning til alle typer af virksomheder
- Knudepunkt i erhvervsfremmesystemet og samarbejde med innovationsfremmeaktører
- Operatør på erhvervsfremmeprojekter
- Strategisk sparringspartner for Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse

Erhvervshuset har mulighed for at være operatør på større programmer og projekter. I 2023 har Erhvervshus Nordjylland en programportefølje i omegnen af xx mio. kr. Basisbevillingen er på 17,645 mio. kr.¹ Projektmidlerne er afgørende for målenes succes, da de medvirker til at geare aktiviteterne for virksomhederne i den specialiserede vejledning og skabe sammenhængende udviklingsforløb.

Erhvervshus Nordjylland skal med udgangspunkt i både basisbevilling og programportefølje understøtte indsatsen i forhold til de nordjyske prioriteter "Vilje til at vækste" og "Kvalificeret arbejdskraft" samt de særligt prioriterede erhvervsområder for Nordjylland beskrevet i Strategi for decentral erhvervsfremme 2020-2023: Det smarte, Det grønne, Det blå og Det attraktive.

I samarbejde med de øvrige Erhvervshuse aftales hvilke programmer og projekter, der skal prioriteres samt styrkelse af viden og værktøjer om efterspørgslen efter specialiseret vejledning hos de nordjyske virksomheder. Samarbejde om programmer og projekter sker naturligt også med andre relevante aktører.

Erhvervshus Nordjylland tager ansvar for at styrke den strategiske erhvervsudvikling i Nordjylland med afsæt i virksomhedernes behov og i tæt samspil med Business Region North Denmark (BRN) og de 11 nordjyske kommuner (KKR).

Målet er, at den decentrale erhvervsfremmestrategi for Nordjylland sætter klar retning for erhvervsudviklingen i Nordjylland og nyder bred opbakning blandt nordjyske aktører - herunder virksomheder, brancheorganisationer, politikere, vidensinstitutioner, arbejdsmarkedsaktører og erhvervsfremmeaktører.

Erhvervshus Nordjylland vil løbende tage ansvar for strategiudviklingen, herunder følge op på indsatsen i samarbejde med Erhvervsstyrelsen og de øvrige Erhvervshuse samt regionalt i samarbejde med BRN, KKR, lokale erhvervskontorer, vidensinstitutioner, brancheorganisationer og arbejdsmarkedsaktører. I den sammenhæng er der nedsat en analysegruppe med deltagelse af de seks Erhvervshuse, Erhvervsstyrelsen og KL for at følge op og løbende præcisere de erhvervsmæssige udfordringer i de enkelte regioner.

KKR Nordjylland varetager en rammefastsættende rolle for Erhvervshus Nordjylland, herunder indgåelse af en årlig resultatkontrakt med Erhvervshus Nordjylland, og inddrages sammen med Business Region North Denmark i Erhvervshusets bidrag til erhvervsfremmestrategien fra Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse. Erhvervshusets formand orienterer desuden løbende KKR Nordjylland om bestyrelsens samarbejde med Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse.

KKR Nordjylland varetager i hver funktionsperiode endvidere den samlede proces for udpegning af medlemmer til bestyrelsen for Erhvervshus Nordjylland, herunder beslutter de indstillingsberettigede repræsentanter fra erhvervs- og brancheorganisationer, arbejdstagerorganisationer og vidensinstitutioner, jf. Lov om erhvervsfremme.

3. Visioner og styrende principper i et sammenhængende nordjysk erhvervsfremmesystem

Der er formuleret en fælles vision for erhvervsfremme- og erhvervsserviceindsatsen i Nordjylland, som tager afsæt i, at de forskellige aktører i et ligeværdigt og stærkt samspil skal sikre en god kobling af indsatserne til gavn for virksomhederne. Visionen er:

Et stærkt og sammenhængende system i Nordjylland, hvor de forskellige aktører, herunder den lokale erhvervsservicefunktion og Erhvervshuset, arbejder sammen, i et tæt, tillidsfuldt og værdiskabende samarbejde.

¹ Af bilag 1 fremgår hvor stor en andel af Erhvervshus Nordjyllands samlede bevilling, der er projektmidler og hvor stor en andel, der er basisbevilling.

Følgende centrale principper er styrende for både den daglige indsats og udviklingen af erhvervsfremmeindsatsen i Nordjylland. Vi vil have et nordjysk erhvervsfremmesystem, der:

- Tager afsæt i virksomhedernes behov – både de erkendte og uerkendte (dialog- og analysebaserede behov).
- Er sammenhængende med en koordineret, fleksibel og samarbejdsbaseret indsats mellem den lokale erhvervsservice og Erhvervshuset.
- Har fokus på fællesskab om udvikling af virksomhederne, hvor der arbejdes ud fra en fælles retning og hvor de samlede tilbud fra den lokale erhvervsservicefunktion og Erhvervshuset ses som 'vores' fælles tilbud til virksomhederne.
- Har skarpt fokus på, at kompetencerne skal komplementere hinanden på tværs af den lokale erhvervsservicefunktion og Erhvervshuset.
- Har fælles rammer med mulighed for forskellighed f.eks. ift. særlige lokale erhvervmæssige prioriteter i den enkelte kommune i forhold til brancher, fagområder og begivenheder.

Arbejdsdelingen og samspillet mellem lokalt niveau og Erhvervshus Nordjylland

Arbejdsdelingen og samarbejdet mellem de lokale erhvervskontorer og Erhvervshus Nordjylland skal sikre, at virksomhederne møder et sammenhængende erhvervsfremmesystem.

Virksomhederne skal møde et ensartet højt kompetenceniveau på alle lokaliteter, dvs. både i Erhvervshus Nordjylland i Aalborg og i Morsø-filialen. Det indebærer, at Erhvervshus Nordjyllands ydelser er let tilgængelige via filialen, og at virksomhederne også ved kontakt med filialen oplever let adgang til vejledning af høj kvalitet og til et sammenhængende erhvervsfremmesystem.

Den lokale erhvervsfremmeindsats i de 11 kommuner i Nordjylland tilbyder vejledning af grundlæggende karakter. Erhvervshus Nordjylland tilbyder specialiseret vejledning til alle virksomheder om udvikling og drift af deres forretning med specielt henblik på vejledning om kvalificeret arbejdskraft, grøn omstilling og cirkulær økonomi, innovation, digitalisering og automatisering, internationalisering, salg/markedsføring, ledelse/organisation samt finansiering.

Et aktivt samspil - både strategisk og operationelt - mellem den lokale indsats i de 11 kommuner og Erhvervshuset er en forudsætning for sammentænkning af initiativer og udnyttelse af viden og synergier mellem indsatser. Samtidig er det vigtigt, at man ledelsesmæssigt mellem de lokale erhvervskontorer og Erhvervshuset løbende afklarer evt. gråzoner i forhold til hvem, der tager sig af hvilke dialoger med virksomhederne.

På den baggrund er der udarbejdet en samarbejdsaftale² baseret på "Nordjysk indspil til strategi for decentral erhvervsfremme 2020 og frem" af 30. april 2019 og "Det fremtidige nordjyske samarbejde om erhvervsfremme- og erhvervsservice" af november 2018 samt dialog mellem og input fra medarbejdere og ledelse fra de nordjyske erhvervsfremmeaktører i 2019. Dertil kommer årlige bilaterale aftaler 2020 og 2021. Den bilaterale 2021-aftale videreføres i 2022 og 2023.

4. Særlige indsatsområder

Erhvervshus Nordjylland fokuserer på regionens hovedudfordring med at bidrage til regionens produktivitetsvækst. Nordjylland har et efterslæb på produktiviteten. Produktiviteten kan løftes ved at styrke virksomhedernes digitalisering, internationalisering, grønne omstilling, innovation og igennem at styrke medarbejdernes kvalifikationer mv. I den sammenhæng er især digitalisering en af de helt centrale drivkræfter for at løfte produktiviteten sammen med eksporten og internationaliseringen, der skal styrkes. De nordjyske

² Samarbejdsaftale 2020-2023 mellem de 11 lokale erhvervskontorer i Nordjylland og Erhvervshus Nordjylland om erhvervsserviceaftalen kan læses i sin fulde form i bilag 2.

virksomheder skal også have adgang til at styrke deres innovation, ligesom grøn og cirkulær omstilling er helt nødvendig for virksomhedernes konkurrencekraft i årene fremover.

Erhvervshus Nordjyllands indsatsområder tager også i 2023 naturligt udgangspunkt i disse behov i virksomhederne.

Digitalisering

Digitalisering er et af de nødvendige og effektive virkemidler for at styrke virksomhedernes produktivitet. Desværre er digitaliseringsgraden generelt fortsat en af udfordringerne for regionens virksomheder. De nordjyske virksomheder har den laveste digitaliseringsgrad i landet, og mange virksomheder i regionen er kun digitaliseret på et basalt niveau, mens meget få er digitaliseret på avanceret niveau.

Samtidig har Nordjylland væsentlige styrker inden for digitalisering, som kan udnyttes til at løfte digitaliseringsgraden i de nordjyske virksomheder, herunder kan især kompetencer på Aalborg Universitet og hos private konsulentvirksomheder anvendes til dette. Øget digitalisering i virksomhederne kan også understøtte en mere bæredygtig og grøn erhvervsudvikling igennem anvendelse af blandt andet færre ressourcer i produktion og service.

Coronakrisen har medført, at mange nordjyske virksomheder har sat fokus på styrke deres digitaliseringsgrad. En undersøgelse fra DI's virksomhedspanel viser, at ud af de virksomheder, der forventer at komme styrket ud af krisen, angiver 70% af disse, at øget anvendelse af digitale løsninger er årsagen.

Erhvervshus Nordjylland vil skærpe sin indsats for at bidrage til at styrke digitaliseringsgraden i de nordjyske virksomheder og dermed konkurrenceevnen og produktiviteten i Nordjylland. Denne indsats vil i 2023 blive tilføjet et stærkt strategisk element, da den nordjyske hub "European Digital Innovation Hub" vil blive igangsat af Erhvervshuset med henblik på at styrke digitaliseringen og Industri 4.0 i de nordjyske, herunder de nordjyske virksomheder.

Grøn omstilling og cirkulær økonomi

Grøn omstilling og cirkulær økonomi har afgørende betydning for det nordjyske erhvervsliv, og der er fortsat et stort potentiale for at løfte niveauet yderligere. En analyse udført af Erhvervshus Nordjylland hos de nordjyske virksomheder "Bæredygtige indsatser i Nordjyske Virksomheder" viser, at bæredygtighed for alvor er kommet på dagsordenen hos de nordjyske virksomheder. Næsten 2/3 svarer, at de i høj eller i nogen grad arbejder med bæredygtighed. Det tyder på, at de nordjyske virksomheder er godt i gang. Analysen viser dog også, at 54% kan betragtes som absolutte begyndere, 39% er godt i gang, og kun 7% kan betragtes som bæredygtighedsledere. Der er således fortsat et stort behov for at skærpe den grønne omstilling i de nordjyske virksomheder. Erhvervshus Nordjylland har gennem årene opbygget både stor erfaring indenfor dette felt og metoder, som der bygges videre på i indsatsen overfor virksomhederne i 2023.

Erhvervshus Nordjylland vil proaktivt arbejde for at vejlede alle typer af SMV'ere i den grønne omstilling mht. udvikling af ledelseskraften og udvikling af forretningsplaner, styrke sin knudepunktsfunktion i forhold til dialog med relevante klynger på området, de kommunale relevante aktører, GTS'erne, uddannelsesinstitutioner m.fl. og sikre vedvarende udviklingsmuligheder for virksomhederne i deres grønne omstilling.

Derudover vil Erhvervshuset stille sig til rådighed for at bidrage til den klimainsats, der aftales i den fælles nordjyske klimaambition mellem de nordjyske kommuner og Regionen i regi af BRN og KKR Nordjylland. Herigennem kan Erhvervshuset være med til at sikre sammenhæng imellem tiltagene og målene på området. I 2023 vil Erhvervshuset give markant fokus til videreudvikling og gennemførelse af det nordjyske fyrtårn i forhold til den grønne omstilling med specielt henblik på CO2-fangst, -anvendelse og -lagring og sikre at flere små og mellemstore virksomheder inddrages i indsatsen. Dette vil ske i et tæt samarbejde med konsortiepartnerne, herunder bl.a. Green Hub Denmark, som er en af operatørerne.

Innovationskultur og innovationskapacitet

Den nordjyske produktivitetsudfordring udfordres også af, at de nordjyske virksomheders tradition for investering i innovation og udvikling er lav. Der investeres ikke så meget i innovation i de nordjyske virksomheder sammenlignet med virksomheder i de øvrige danske regioner. Erhvervshus Nordjylland vil

bidrage til styrkelse af investering i innovation i de nordjyske virksomheder - i et stærkt samspil med særligt de nationale klynger og vidensinstitutioner. På det maritime område er der pt. ingen fælles national klyngeindsats. Nogle af opgaverne ift. det maritime område varetages for nuværende af Erhvervshuset, som har overtaget en af MarLogs tidligere medarbejdere til indsatsen.

Innovation er for de nordjyske virksomheder ikke alene stærke forskningsmæssige innovationssamarbejder. Det er også – og især for Erhvervshus Nordjyllands målgrupper – et differentieret behov for individuel vejledning om bl.a. procesinnovation, produktinnovation, markedsinnovation, teknologisk udvikling mv.

Erhvervshus Nordjylland vil arbejde for at løfte bredden i innovationsindsatsen i de nordjyske virksomheder, hvor indsatsen ikke naturligt kan løftes i de nationale klynger eller de øvrige statslige innovationstilbud.

Internationalisering og eksport

Produktivitetsfremgang, velstand og øget vækst er afhængig af, at virksomhederne henter både viden og omsætning udenfor landets grænser. For de nordjyske virksomheder udgør eksporten en relativt lille andel af den samlede produktion, hvilket blandt andet skyldes, at de nordjyske virksomheder ofte er underleverandører til andre eksporterende virksomheder.

En fortsat internationalisering er helt central for udviklingen i de nordjyske virksomheder - i forhold til fx logistik, arbejdskraft, e-handel og online platforme.

Generelt er vores vidensgrundlag i Nordjylland i forhold til internationaliseringen i de nordjyske virksomheder lavt, og Erhvervshus Nordjylland vil fokusere på at tilvejebringe stærkere vidensgrundlag i de kommende år som udgangspunkt for en mere målrettet vejledning og tilvejebringelse af stærkere udviklingsydelse for de nordjyske virksomheder.

Samordning om kvalificeret arbejdskraft

Adgang til kvalificeret arbejdskraft er et centralt område for Nordjylland. De nordjyske virksomheder har behov for nye og andre kompetencer for at løfte vækst og udvikling i virksomhederne, herunder understøtte digitalisering, grøn omstilling mv. De lokale jobcentre og det regionale arbejdsmarkedskontor spiller naturligt en hovedrolle på dette område. Erhvervshus Nordjyllands indsats består bl.a. i en koordinerings- og samordningsfunktion for at sikre, at virksomhedernes behov for højtuddannede og faglærte løftes i en fælles indsats i regionen. Dette sker bl.a. gennem programmerne SMV:Vækstpilot og Vækst Via Viden. I 2023 vil Erhvervshuset arbejde målrettet på at fortsætte denne indsats.

Medarbejdernes kompetencer og bestyrelsens ansvar i Erhvervshus Nordjylland

Erhvervshus Nordjylland forelægger hvert år for bestyrelsen ambitioner og plan for kompetenceudvikling af medarbejderne med fokus på alle 4 kerneopgaver i Erhvervshus Nordjyllands indsats. For forretningsudviklerne er der et vedvarende fokus på specialiserede kompetencer, og rekrutteringen af nye medarbejdere sker i lyset af behovet her. I løbet af de seneste par år har Erhvervshus Nordjylland rekrutteret nye forretningsudviklere med stærkt fokus på digitalisering, grøn og cirkulær omstilling samt strategisk kompetenceudvikling også i forhold til at sikre kvalificeret og højtuddannet arbejdskraft til virksomhederne.

Rammeaftalen for Erhvervshusene 2021 – 2023 fremhæver medarbejdernes kompetencer som det vigtigste aktiv for Erhvervshusenes arbejde, herunder at Erhvervshusene skal være tværkommunale kompetencecentre, hvor medarbejderne har specialiserede faglige og tidssvarende kompetencer indenfor forretningsdrift og – udvikling. Medarbejderne, der vejleder virksomheder, skal gerne have konkret erfaring fra det private erhvervsliv.

Erhvervshusene kan udveksle kompetencer samt vidende på tværs imellem Erhvervshusene, hvor der ikke er tilstrækkelig kritisk masse i det enkelte Erhvervshus. Herved sikres, at virksomhederne har adgang til specialiserede ydelser over hele landet.

Bestyrelsen og ledelsen for Erhvervshus Nordjylland prioriterer kompetenceudvikling og adgang til specialiserede kompetencer højt.

Derfor målsættes kompetenceudvikling både i forhold til Erhvervshusets budget med hensyn til investering i kompetenceudvikling og i den enkelte medarbejders timebudget, idet kompetenceudvikling gennemføres på forskellige måder ved blandt andet undervisning, kurser, sidemandsoplæring, videndeling, online-læring samt individuel desk- og fieldresearch.

5. Oversigt over mål for Erhvervshus Nordjylland i 2023

Nationalt fastsatte mål De nationale mål for Erhvervshusene er næsten ens for alle seks Erhvervshuse og fastsat i rammeaftalen 2021 – 2023 mellem KL og Erhvervsministeriet.
1. Virksomhedernes kendskab til Erhvervshusene
2. Bred geografisk spredning
3. Kvalitet, kompetencer og virksomhedernes tilfredshed
4. Erhvervshusenes knudepunktsfunktion
5. Grøn omstilling og cirkulær økonomi
6. Effekt i virksomhederne
7. Digitalisering og nye teknologier
Lokale mål De lokale mål aftales mellem KKR Nordjylland og Erhvervshus Nordjylland
8. Styrket regional strategi og styrket indsats
9. Styrket regionalt samarbejde
10. Grøn omstilling og cirkulær økonomi regionalt
11. Specialiseret vejledning til Erhvervshusenes forskellige målgrupper

Mål 1 - Virksomhedernes kendskab til Erhvervshusene

Erhvervshusene skal kunne betjene alle virksomheder med behov for specialiseret vejledning. For at virksomhederne kan få gavn af Erhvervshusene forudsættes det, at virksomhederne kender Erhvervshusene og deres ydelser.

For at Erhvervshusene kan løfte den opgave, kræver det et bredt kendskab til Erhvervshusene hos dansk erhvervsliv. I september 2021 blev der gennemført en måling af virksomhedernes kendskab til Erhvervshusene, som viste en kendskabsgrad på 36. pct til Erhvervshus Nordjylland

Mål	<p>I 2022 gennemføres en kendskabskampagne, som gør det muligt at opnå det opstillede kendskabsmål for 2023. Denne kampagne forsøges navnlig rettet imod nye virksomheder, der ikke har modtaget vejledning fra Erhvervshuset før.</p> <p>I 2021 skulle kendskabsgraden for Erhvervshuset være 45%, og i 2023 skal kendskabsgraden for Erhvervshuset være steget til mindst 50 pct.</p> <p>Mindst 50 pct. af de vejledte og evaluerede virksomheder skal være nye i forhold til de virksomheder, der modtog vejledning fra Erhvervshuset året før.</p>
Metode	Målet opgøres af Erhvervshus Nordjylland ultimo 2023 ved afrapportering på den gennemførte kendskabskampagne.
Afrapportering	<p>Erhvervsstyrelsen afrapporterer til Erhvervshusene og KL vedr. virksomhedernes kendskab i efteråret 2021 og 2023.</p> <p>Erhvervsstyrelsen afrapporterer årligt til KL og Erhvervshusene vedr. andelen af nye vejledte virksomheder i forhold til året før.</p>

Mål 2 – Bred geografisk spredning

For at understøtte erhvervsudviklingen i hele Danmark og virksomhedernes brug af Erhvervshusene i både land og by, er det vigtigt, at virksomheder i landdistriktskommuner såvel som bykommuner kender til og gør brug af Erhvervshusenes ydelser.

Mål	Der skal sikres en geografisk spredning blandt de virksomheder, som det enkelte Erhvervshus hjælper.
Metode	Målet fastsættes nærmere under de regionale mål (mål 10) - og som et element i samarbejdsaftalerne imellem de 11 lokale erhvervskontorer/kommuner og Erhvervshuset
Afrapportering	Afrapportering fra Erhvervshus Nordjylland til KKR Nordjylland, KL og Erhvervsstyrelsen sker en gang årligt.

Mål 3 – Kvalitet, kompetencer og virksomhedernes tilfredshed

Virksomhederne skal opleve en høj kvalitet i vejledningen og kompetente medarbejdere, så Erhvervshusene opbygger et godt omdømme.

På den baggrund er der i rammeaftalen mellem KL og Erhvervsministeriet for 2021-2023 aftalt et mål om, at mindst 80 procent af de vejlede virksomheder, der har modtaget vejledning - og som er sendt til brugerevaluering – angiver, at de er meget tilfredse med erhvervshusmedarbejderens kompetencer. Målet er uddybet i tabellen nedenfor.

Mål	<p>Mindst 80 pct. af de vejlede virksomheder angiver i brugerevalueringen, at de er "Meget tilfredse" med erhvervshusmedarbejdernes faglige kompetencer. Målet skal være opfyldt for hvert af Erhvervshusenes drifts- og vækstsegmenter.</p> <p>Erhvervshusene opnår en Net Promotor Score (NPS) på mindst 70 for hhv. deres drifts- og vækstsegment.</p>
Metode	<p>Målet opgøres af Erhvervsstyrelsen ved, at de virksomheder, der har modtaget specialiseret vejledning i 2023 samt er tilmeldt brugerevaluering, bedes vurdere, hvorvidt virksomheden er tilfreds med erhvervshusmedarbejderens faglige kompetencer.</p> <p>Målet opgøres på baggrund af data i brugerevalueringssystemet, hvor spørgsmålet "Hvor tilfreds er du med erhvervshusmedarbejderens faglige kompetencer" besvares med "Meget tilfreds", "Tilfreds", "Hverken/eller", "Utilfreds", "Meget Utilfreds" eller "Ved ikke".</p> <p>NPS-scoren måles ved, at virksomhederne angiver i brugerevalueringen, at de vil anbefale Erhvervshusene til andre virksomheder.</p>
Afrapportering	<p>Erhvervsstyrelsen afrapporterer til KL og Erhvervshusene en gang årligt. Erhvervshus Nordjylland afrapporterer årligt til KKR Nordjylland.</p>

Mål 4 – Erhvervshusenes knudepunktsfunktion

Erhvervshusene fungerer som indgang og knudepunkt i det samlede erhvervsfremmesystem og skal kunne henvise de vejledte virksomheder, som har brug for yderligere sparring og rådgivning til relevante private rådgivere og andre aktører og ydelser i det offentlige erhvervsfremme- eller innovationssystem. På den baggrund fastsættes følgende målepunkt:

Mål	Målet i 2022 var, at mindst 47 pct. af de henviste virksomheder angav, at de havde benyttet den eksterne rådgivning eller vejledning efter henvisning fra Erhvervshuset. Målet i 2023 er, at dette er steget til 50%, som er et mål sat op i rammeaftalen mellem Erhvervsministeriet og KL.
Metode	Målet opgøres af Erhvervsstyrelsen ved, at de virksomheder, der har modtaget specialiseret vejledning i 2023 samt er tilmeldt brugerevaluering, bedes vurdere, hvorvidt virksomheden har benyttet sig af den henvisning til ekstern rådgivning, de fik henvist af Erhvervshus Nordjylland. Virksomhederne tæller med, hvis de angiver, at de har modtaget henvisning til ekstern rådgivning eller vejledning af Erhvervshuset. Virksomheder tælles med i andelen, hvis de har benyttet henvisningen.
Afrapportering	Erhvervsstyrelsen afrapporterer til KL og Erhvervshusene en gang årligt. Erhvervshus Nordjylland afrapporterer årligt til KKR Nordjylland.

Mål 5 – Grøn omstilling og cirkulær økonomi

Grøn omstilling og cirkulær økonomi kan både styrke virksomhedernes konkurrenceevne og bidrage til de danske målsætninger på klimaområdet mm.

Erhvervshusene skal understøtte og konkretisere grøn omstilling og cirkulær økonomi for virksomhederne herunder forretningsmuligheder i forbindelse hermed. På den baggrund fastsættes følgende målepunkter:

Mål	<p>Baseret på Erhvervshusenes eksisterende værktøjer og aktiviteter inden for grøn omstilling og cirkulær økonomi udviklede og implementerede Erhvervshusene i 2021 et fælles dialogværktøj, der kan understøtte en ensartet og kvalificeret vejledning af virksomheder om grøn omstilling og cirkulær økonomi</p> <p>I både 2022 og 2023 skal Erhvervshus Nordjylland anvende dette værktøj – Bæredygtighedshjulet - i forbindelse med vejledning af virksomhederne og sikre, at værktøjet er synligt og let tilgængeligt som selvhjælpsværktøj til regionens virksomheder</p> <p>I 2021 skulle virksomhedernes kendskab til Erhvervshusenes ydelser inden for bæredygtighed, grøn omstilling og cirkulær økonomi være steget med 5 procentpoint for hvert Erhvervshus i forhold til kendskabsmålingen i september 2020 (fra 64% til 69% og i 2023 med yderligere 5 procentpoint³.</p> <p>For Erhvervshus Nordjylland skal virksomhedernes kendskab til, at Erhvervshuset har ydelser på dette område i efteråret 2023, af gruppen der kender Erhvervshuset, være 74 %.</p>
Metode	<p>Erhvervshus Nordjylland dokumenterer, at Erhvervshuset har anvendt dette værktøj i forbindelse med vejledning af virksomhederne og sikrer, at værktøjet er synligt og let tilgængeligt som selvhjælpsværktøj til regionens virksomheder.</p>
Afreportering	<p>Erhvervshuset afreporterer på dette ultimo 2023 til KKR.</p>

³ Ved kendskabsmålingen i september 2020 er kendskabsgraden til erhvervshusenes ydelser inden for bæredygtighed, grøn omstilling og cirkulær økonomi for virksomheder der kender erhvervshusene på landsplan 61 pct., og for de enkelte erhvervshuse: Syddanmark 68 pct. Nordjylland 64 pct., Hovedstaden 60 pct., Midtjylland 60 pct., Fyn 59 pct., Sjælland 53 pct.

Mål 6 – Effekt i virksomhederne

Erhvervshusenes formål er at styrke erhvervsudviklingen i hele Danmark, herunder bl.a. at forbedre virksomhedernes produktivitet og konkurrenceevne. På den baggrund fastsættes følgende målepunkter:

Mål	<ul style="list-style-type: none">• I 2023 vurderer 70 pct. af de virksomheder, der har modtaget hjælp i Erhvervshusene, at vejledningen "I høj grad" forventes at have en positiv effekt for virksomheden.• For virksomheder i Erhvervshusenes vækstsegment skal der to år efter endt vejledning kunne måles en mervækst på mindst 10 procentpoint i omsætning og mindst 5 procentpoint i beskæftigelse i forhold til en kontrolgruppe af sammenlignelige virksomheder.• Virksomheder i Erhvervshusenes driftssegment har to år efter endt vejledning en øget produktivitet sammenlignet med en kontrolgruppe af sammenlignelige virksomheder.
Metode	<ul style="list-style-type: none">• Målet omkring forventet positiv effekt opgøres af Erhvervsstyrelsen ved, at de virksomheder, der har modtaget vejledning i 2023 samt er tilmeldt brugerevaluering, bedes vurdere, hvorvidt vejledningen i høj grad forventes at have en positiv effekt for virksomheden. Målet opgøres på baggrund af data i brugerevalueringssystemet, hvor spørgsmålet "I hvor høj grad vurderer du, at vejledning vil have en positiv effekt for virksomheden" kan besvares med "I høj grad", "I nogen grad", "I lav grad", "Slet ikke" eller "Ved ikke".• Delmål 2 opgøres på grundlag af de vækstvirksomheder, der er tilmeldt brugerevaluering i 2021 og sammenholdes med en kontrolgruppe af sammenlignelige virksomheder.• Delmål opgøres på grundlag af de driftsvirksomheder, der er tilmeldt brugerevaluering i 2021 og sammenholdes med en kontrolgruppe af sammenlignelige virksomheder. I beregningen af produktivitet måles væksten i virksomhedernes omsætning per årsværk.
Afrapportering	Erhvervsstyrelsen afrapporterer til KL og Erhvervshusene en gang årligt. Erhvervshus Nordjylland afrapporterer årligt til KKR Nordjylland.

Mål 7 – Digitalisering og nye teknologier

For mange virksomheder kan styrket digitalisering og brug af nye teknologier være et vigtigt element i forhold til at udvikle eller gentænke virksomhedens drift og forretningsudvikling med henblik på at øge produktiviteten og styrke konkurrenceevnen. På den baggrund fastsættes følgende målepunkt:

Mål	I 2023 vurderer 70 pct. af de virksomheder, der har modtaget vejledning indenfor digitalisering og brug af nye teknologier, at vejledningen "I høj grad" forventes at have en positiv effekt for virksomheden.
Metode	<p>Målet opgøres af Erhvervsstyrelsen ved, at de virksomheder, der har modtaget specialiseret vejledning i 2023, er tilmeldt brugerevaluering samt angiver, at de har modtaget vejledning indenfor digitalisering og automatisering, giver udtryk for, at Erhvervshusets vejledning i høj grad forventes at have en positiv effekt for virksomheden.</p> <p>Målet opgøres på baggrund af data i brugerevalueringssystemet, hvor spørgsmålet "i hvor høj grad forventer du, at Erhvervshusets vejledning vil have en positiv effekt for virksomheden" kan besvares med "i høj grad", "i nogen grad", "i lav grad", "slet ikke" eller "ved ikke". Kun virksomheder, der har svaret, at de har modtaget vejledning indenfor digitalisering og automatisering, medtages i opgørelsen.</p>
Afreportering	Erhvervsstyrelsen afreporterer til KL og Erhvervshusene en gang årligt. Erhvervshus Nordjylland afreporterer årligt til KKR Nordjylland.

Mål 8 – Styrket regional strategi og styrket indsats

<p>Mål - Forslag til 2023</p>	<p>Erhvervshus Nordjylland vil fortsat tage ansvar for at styrke den strategiske erhvervsudvikling i Nordjylland med afsæt i virksomhedernes behov. Udgangspunkt for indsatsen er den decentrale erhvervsfremmestrategi 2020 – 2023 for Nordjylland samt rammeaftalen for Erhvervshusene i perioden 2021-2023.</p> <p>Virksomhederne i Nordjylland skal have hjælp til den relevante udviklingsindsats igennem let tilgængelige ydelser.</p> <p>Målet er, at Erhvervshus Nordjylland i 2023 arbejder for at sikre dette ved:</p> <ul style="list-style-type: none"> - At bidrage til at udmønte så mange nye midler som muligt til at realisere virksomhedernes udviklingsindsats på de 8 områder i den specialiserede vejledning. - At bidrage til at styrke og realisere nye prioriteringer i den statslige indsats regionalt, i høj grad i forhold til at arbejde videre med AddSmart og det nordjyske erhvervsfyrtårn CO2Vision - og det nationale partnerskab i den forbindelse. Opgaven er at have en central rolle i begge disse indsatser ift. såvel videreførelse som implementering. - At bidrage til at facilitere og koordinere arbejdet med at udvikle en ny nordjysk regional strategi for decentral erhvervsfremme 2024-2027 med inddragelse af regionale samarbejdspartnere, interessenter samt de nordjyske virksomheder. I den forbindelse vil der i inddragelsen være fokus på geografisk spredning i hele regionen.
<p>Metode</p>	<p>Målet opgøres af Erhvervshus Nordjylland ultimo 2023 ved afrapportering på ovenstående tre aktiviteter.</p>
<p>Begrundelse</p>	<p>Det er vigtigt at sikre, at nordjyske virksomheder får en stærk andel af de tilgængelige erhvervsfremmemidler til at styrke udvikling og produktivitet i de nordjyske virksomheder indenfor rammerne af den decentrale erhvervsfremmestrategi for Nordjylland. Og det er helt centralt, at region Nordjylland får skabt en stærk visionær erhvervsudvikling med fokus på bæredygtig vækst og beskæftigelse, som alle offentlige og private aktører kan samles om - og motiveres af.</p> <p>Målet understøtter Erhvervshusets kerneopgaver.</p>
<p>Afrapportering</p>	<p>Afrapportering til KKR sker en gang årligt.</p> <p>Målet er 100% opfyldt, når de 3 indsatser er tilfredsstillende gennemført.</p>

Mål 9 – Styrket regionalt samarbejde

<p>Mål - Forslag til 2023</p>	<p>Målet er, at Erhvervshuset Nordjylland fortsat bidrager til at styrke det regionale samarbejde i 2023 ved:</p> <ul style="list-style-type: none"> – At der, som det fremgår af samarbejdsaftalen, fortsat er styrket fokus på, hvordan der opnås systematisk fælles ejerskab til de nordjyske projekt- og programtilbud igennem tæt dialog, orientering og fælles identifikation af behov og udvikling af nye projekter. Samt at den bilaterale samarbejdsaftale, der er indgået for 2021 og 2022 med de 4 møder årligt har fundet en god form ift. de 11 lokale erhvervskontorer. I tillæg til den bilaterale samarbejdsaftale er der i løbet af 2022 indgået aftale med de kommunale miljøafdelinger og erhvervskontorer om den grønne omstilling. – At samarbejdet imellem de 11 lokale erhvervskontorer/kommuner og Erhvervshus Nordjylland skal sikre en geografisk spredning blandt de virksomheder og sikre, at alle virksomheder har lige adgang til Erhvervshus Nordjyllands tilbud. Erhvervshus Nordjylland vil arbejde for dette gennem: <ul style="list-style-type: none"> o En vedvarende opmærksomhed på, at HELE det kommunale opland tilgodeses i alle sammenhænge – for så vidt angår både by- og landkommuner. o Målrettet information og kommunikation til alle kommuner. o Fælles ejerskab til nye initiativer og projekter, og gennem øget indsigt i eksisterende tilbud. o Erhvervshus Nordjylland vil arbejde for, at også andre nationale tilbud sikres en passende nordjysk andel og dermed bred forankring, herunder også at blive mere præcise på arbejdsdelingen i iværksætteri. o En passende dialog med både by- og landkommuner om deres andel af de fælles tilbud. – At Erhvervshusets direktion årligt stiller sig til rådighed for at mødes med borgmester og erhvervschef i hver kommune, hvor samarbejdet drøftes. På mødet kan andre relevante ressourcer fra den enkelte kommune deltage. Og Erhvervshusets direktion deltager såvel med indlæg om resultatopfyldelse og planer fremad på KKR- og BRN-møder i løbet af året. – At Erhvervshuset styrker samarbejdet yderligere med jobcentrene, det regionale arbejdsmarkedskontor og vidensinstitutionerne ift. at sætte fokus på virksomhedernes behov for strategisk kompetenceudvikling. – At bidrage til at de nationale klynger gøres mere tilgængelige for de nordjyske virksomheder.
<p>Metode</p>	<p>Målet opgøres af Erhvervshus Nordjylland ultimo 2022 ved afrapportering på ovenstående 5 aktiviteter.</p>
<p>Begrundelse</p>	<p>Det er en styrke for de nordjyske virksomheder, at vi har såvel et tværkommunalt Erhvervshus og 11 lokale erhvervskontorer samt stærke øvrige erhvervsfremmeaktører, vidensinstitutioner og beskæftigelsesaktører.</p>

	Erhvervshus Nordjylland vil arbejde for, at der er synergi og styrke for virksomhederne på dette grundlag gennem optimalt samarbejde og koordinering af indsatsen mellem aktørerne regionalt.
Afrapportering	Afrapportering til KKR sker en gang årligt. Målet er 100% opfyldt, når de 5 indsatser er gennemført tilfredsstillende.

Mål 10 – Grøn omstilling og cirkulær økonomi

<p>Mål - Forslag til 2023</p>	<p>Grøn omstilling og cirkulær økonomi er højt prioriteret i region Nordjylland, således, at der er tilbud til virksomhederne på området uanset deres størrelse, branche og modenhed.</p> <p>Erhvervshus Nordjylland understøtter særligt den brede tilgang til grøn omstilling og cirkulær økonomi og arbejder vedvarende for et øget fokus gennem alle 4 kerneopgaver.</p> <p>Målet er, at Erhvervshus Nordjylland i 2023 arbejder for:</p> <ul style="list-style-type: none"> - At styrke vores rolle som knudepunkt mellem regionens aktører, herunder at formidle værktøjer mv. til kommunernes miljøafdelinger og erhvervskontorer, så de kan gennemføre relevante indledende screeninger af virksomhederne muligheder for grøn omstilling i henhold til vedtagne strategi for samarbejdet mellem kommunerne og Erhvervshus Nordjylland om den grønne omstilling. - At udmønte så mange nye udviklingsmidler i Nordjylland til SMV'er som muligt – bl.a. fra Virksomhedsprogram 2.0 og Grønne Kompetencer. - At styrke vores kompetence og vejledning af de nordjyske virksomheder generelt i forhold til grøn omstilling med særligt henblik på CCUS- udvikling. - At udarbejde en intern strategi for Erhvervshusets bidrag til CO₂-reduktion med henblik på at øge medarbejdernes kompetencer i 360 graders tænkning ift. grøn omstilling og CO₂-reduktion
<p>Metode</p>	<p>Målet opgøres af Erhvervshus Nordjylland ultimo 2023 ved afrapportering på ovenstående aktiviteter.</p>
<p>Begrundelse</p>	<p>En analyse udført af Erhvervshus Nordjylland hos de nordjyske virksomheder "Bæredygtige indsatser i Nordjyske Virksomheder" viser, at bæredygtighed er kommet på de nordjyske virksomheders dagsorden. Næsten 2/3 af de nordjyske virksomheder svarer, at de i høj grad eller i nogen grad arbejder med bæredygtighed. Det tyder på, at de nordjyske virksomheder er godt i gang, og at der i hele Nordjylland foregår en læring og samles gode erfaringer i en øget grøn omstilling. Mere præcist viste en modenhedsanalyse, dvs. en analyse af hvor langt nordjyske virksomheder er kommet op ad bæredygtighedsstigen, at ca. 54% af virksomhederne kan betragtes som absolutte "Begyndere", 39% som "Godt i Gang" og kun 7% som "Bæredygtighedsledere".</p> <p>Der er således fortsat et stort behov for at arbejde med at gøre grøn omstilling og cirkulær økonomi endnu mere konkret for de nordjyske virksomheder.</p>
<p>Afrapportering</p>	<p>Afrapportering til KKR sker en gang årligt i forhold til de 4 indsatser.</p> <p>Målet er 100% opfyldt, når de 4 indsatser er gennemført tilfredsstillende.</p>

Mål 11 – Specialiseret vejledning til Erhvervshusenes forskellige målgrupper

<p>Mål - Forslag til 2023</p>	<p>Erhvervshus Nordjylland skal tilbyde specialiseret vejledning til alle virksomheder i Nordjylland og vil igennem sin vejledning bidrage til udvikling og vækst af SMV'er indenfor de områder, hvor Nordjylland har særlige styrker jf. Strategi for decentral Erhvervsfremme 2020-2023.</p> <p>I praksis betyder det, at Erhvervshus Nordjylland vil fokusere på ydelser, som i væsentlig grad understøtter produktivitetsudvikling. Konkret er disse:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Kvalificeret arbejdskraft ○ Grøn omstilling og cirkulær økonomi ○ Innovation ○ Digitalisering og automatisering ○ Internationalisering ○ Ledelse/organisation ○ Salg/markedsføring ○ Finansiering <p>Vi vil i 2023 også sætte fokus på CCUS-muligheder for de enkelte virksomheder.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erhvervshus Nordjylland skal vejlede mindst 800 unikke virksomheder årligt, og der arbejdes med en leverancemodel udviklet i opstartsåret 2019 med 4 kategorier. Erhvervshus Nordjylland vil i sin registrering over vejlede virksomheder anføre vejledningens tematik således, at den sammen med øvrig viden om målgruppen kan danne grundlag for udvikling af målrettede ydelser. <p>Vejledningen kategoriseres i:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Vækstforløb ○ Driftsforløb ○ Korte forløb ○ Early Warning forløb <p>Målsætning for antal vejledninger:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Vækst- & Driftsforløb: 350 ○ Korte forløb og Early Warning: 600 <p>Fordelingen mellem Vækst/Drift og Korte forløb/Early Warning holdes fleksibelt og afspejler ønsket om leverancer baseret på virksomhedernes behov. Der kan være virksomheder, som både er igennem fx et kort forløb og et vækstforløb.</p>
<p>Metode</p>	<p>Målet opgøres af Erhvervshus Nordjylland ved afrapportering på antal vejlede kunder inden for de 4 kategorier.</p>
<p>Begrundelse</p>	<p>Erhvervshusene skal være et relevant vejledningstilbud til de forskellige målgrupper af virksomheder med forskellige behov.</p> <p>Vejledningen dækker mange forskellige områder i virksomhedernes forretning. Kendetegnende for vejledningen er, at den tager udgangspunkt i virksomhedernes behov og har det grundlæggende formål at øge virksomhedernes konkurrencekraft.</p>
<p>Afrapportering</p>	<p>Afrapportering til KKR sker en gang årligt.</p>

	Målet er 100 pct. opfyldt, når der foreligger en afrapportering på procesmål vedlagt statistik og vidensgrundlag om de vejledte kunder i 2023, der lever op til, at antallet er nået.
--	---

6. Økonomi

De 11 nordjyske kommuner finansierer Erhvervshus Nordjyllands basisbevilling med kr. 17,645 mio. kr. i 2023.

Beløbet faktureres kommunerne efter følgende fordelingsnøgle⁴:

Kommune	1.000 kr.
Morsø	598
Thisted	1.285
Brønderslev	1.079
Frederikshavn	1.756
Vesthimmerland	1.083
Læsø	53
Rebild	914
Mariagerfjord	1.242
Jammerbugt	1.139
Aalborg	6.592
Hjørring	1.904
Nordjylland i alt	17.645

Udover basisbevillingen driver Erhvervshus Nordjylland en række programmer i samarbejde med regionale og nationale aktører. En oversigt over programmerne findes i bilag 3.

7. Resultatopgørelse og afrapportering

Efter vedtagelse indsendes resultatkontrakten til KL og Erhvervsstyrelsen.

Erhvervshus Nordjylland skal årligt afrapportere til KKR om resultatopfyldelse – eller når KKR anmoder om det - med udgangspunkt i den indgåede resultatkontrakt.

Der foretages opfølgning på målene i første kvartal 2024. Direktøren har ansvaret for overholdelse af og afrapportering på resultatkontrakten.

8. Ikrafttrædelse

Samarbejdsaftalen træder i kraft d. 1. januar 2023.

For KKR Nordjylland

d. xx/xx – 2022

Thomas Kastrup-Larsen
Formand for KKR Nordjylland

For Erhvervshus Nordjylland

d. xx/xx - 2022

Mogens Christen Gade
Formand for Erhvervshus Nordjylland

⁴ Beregnet beløb fordelt efter bopælskommunefolketal pr. 1. kv. 2022 i 1000 kr.

Bilag til resultatkontrakt 2023

Bilag 1. Diagram over basisbevilling og programbevillinger – vi arbejder stadig på bilaget med tal for 2023, så det nuværende bilag er 2022-tal

Bilag 2. Samarbejdsaftale 2020-2023 mellem de lokale erhvervskontorer i Nordjylland og Erhvervshus Nordjylland om erhvervsserviceindsatsen

Bilag 2a. Tillæg til Samarbejdsaftale 2020-2023

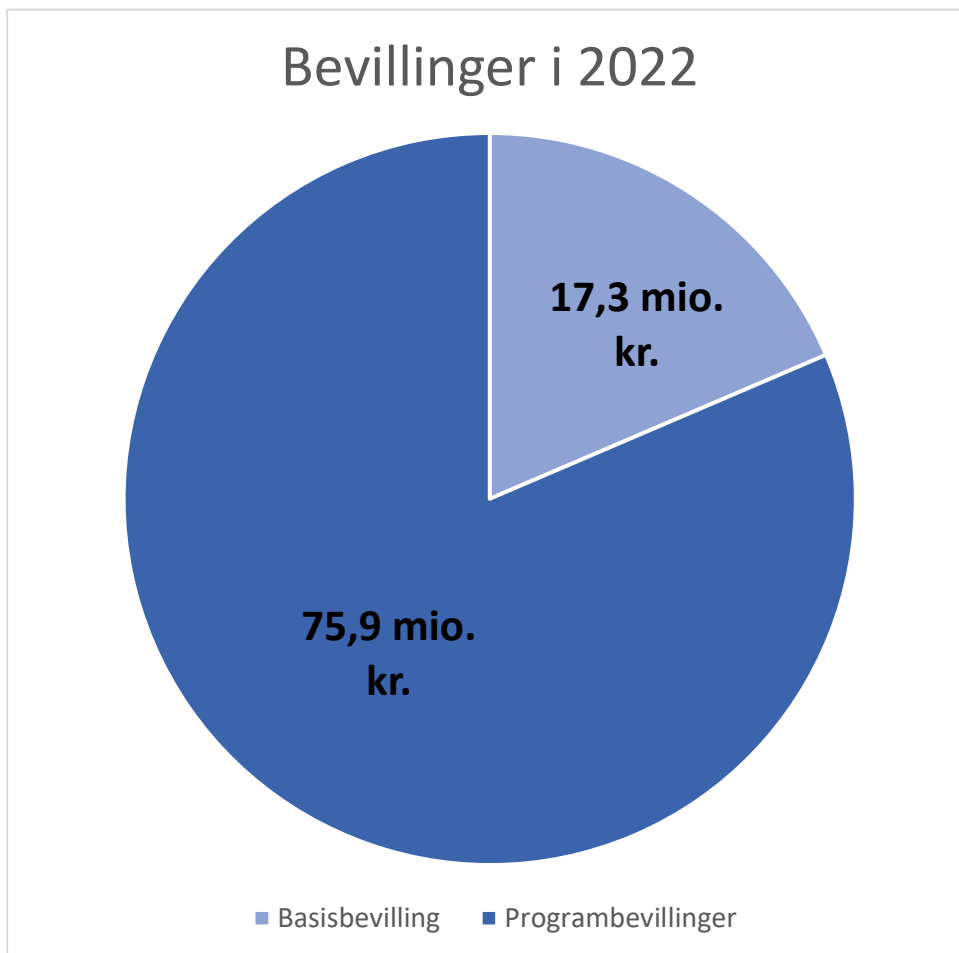
Bilag 2b. Aftale med kommunernes miljøafdelinger samt erhvervskontorerne om den grønne omstilling

Bilag 3. Erhvervshus Nordjyllands programmer og finansieringsmuligheder – vi arbejder også stadig på dette bilag

Bilag 4. Nye programmer 2023 og frem

Bilag 1. Diagram over basisbevilling og programbevillinger

Vi arbejder stadig på bilaget med tal for 2023, så det nuværende bilag er 2022-tal.



Bilag 2. Samarbejdsaftale 2020-2023 mellem de lokale erhvervskontorer i Nordjylland og Erhvervshus Nordjylland om erhvervsserviceindsatsen

Samarbejdsaftale 2020-2023 mellem de 11 lokale erhvervskontorer i Nordjylland og Erhvervshus Nordjylland om erhvervsserviceindsatsen

Denne samarbejdsaftale er baseret i høj grad på "Nordjysk indspil til strategi for decentral erhvervsfremme 2020 og frem" af 30. apr. 2019 og "Det fremtidige nordjyske samarbejde om erhvervsfremme- og erhvervsservice" af nov. 2018 samt dialog mellem og input fra medarbejdere og ledelse fra de nordjyske erhvervsfremmeaktører i 2019.

Den fælles nordjyske samarbejdsmodel er beskrevet i afsnit 1 og 2 og skal understøtte en fælles samskabelsestilgang i nordjysk erhvervsfremme med det formål at styrke produktiviteten i de nordjyske virksomheder. Kort sagt at skabe bæredygtig vækst og jobskabelse i hele regionen.

Samskabelse (co-creation) betyder fokus på "vi" i opgaveløsningen og et ønske om at dele viden med hinanden og fokusere på virksomhederne behov - både de erkendte og de uerkendte. Vi hjælper hinanden og udnytter kompetencen - der hvor den findes.

Denne samarbejdsaftale, afsnit 1 og afsnit 2, er en fælles aftale mellem de 11 erhvervskontorer og Erhvervshus Nordjylland. Afsnit 3 fokuserer på særlige prioriteringer i indholdet og samarbejdsmonstret mellem det enkelte lokale erhvervskontor og Erhvervshus Nordjylland. Og er således indgået mellem det enkelte lokale erhvervskontor og Erhvervshus Nordjylland.

1. **Fælles:** Strategisk retning for *Nordjysk Erhvervsfremme Samarbejde* - NES
2. **Fælles:** Samarbejdet i praksis
3. **Lokalt:** Særlige fokusområder i indhold og samarbejdsmonster mellem den enkelte kommune og Erhvervshus Nordjylland

Samarbejdsaftalen er indgået frivilligt mellem parterne og kan opsiges og justeres efter aftale.

1. Fælles: Strategisk retning for Nordjysk Erhvervsfremme Samarbejde

De nordjyske erhvervsfremmeaktører – i denne sammenhæng de lokale erhvervskontorer og Erhvervshus Nordjylland - har en fælles vision samt nogle styrende principper for samarbejdet.

Visionen er at skabe et stærkt og sammenhængende erhvervsfremmesystem i Nordjylland, hvor de forskellige aktører, herunder den lokale erhvervsservice og Erhvervshus Nordjylland arbejder sammen i et tæt, tillidsfuldt og værdiskabende samarbejde, som imødekommer, afdækker og udfordrer virksomhederne på både deres erkendte og uerkendte behov og derved skaber forbedringer, kvalitetsløft samt udvikling og vækst i nordjyske virksomheder.

Fælles: Strategisk retning for erhvervsfremme⁵ – 2020-2023

Den fælles nordjyske erhvervsfremmeindsats tager afsæt i de generelle drivkræfter for vækst og udvikling i hele Danmark. Disse går på tværs af virksomhedernes branche, type og størrelse, og byder på muligheder og udfordringer for virksomheder i hele landet.

Drivkræfter for vækst og udvikling i hele landet

	Kvalificeret arbejdskraft og social inklusion
	Iværksætteri
	Grøn omstilling og cirkulær økonomi
	Innovation
	Digitalisering og automatisering
	Internationalisering

Fælles: Strategisk retning for Nordjylland⁶ – 2020-2023

Den fælles nordjyske indsats skal bidrage til at løfte produktiviteten i de nordjyske virksomheder.

Hovedudfordring i Nordjylland: Lav produktivitet⁷



⁵ Fra 'Strategi for decentral erhvervsfremme 2020-2023' (udkast i høring frem til nov. 2019)

⁶ Fra 'Nordjysk indspil til strategi for decentral erhvervsfremme 2020 og frem'

⁷ Fra "Nordjysk indspil til strategi for decentral erhvervsfremme 2020 og frem"

Virksomhedsløft til bredden af virksomheder

Virksomhederne har behov for sparring, vejledning og rådgivning i deres strategi- og forretningsudvikling i forhold til at vurdere 360° muligheder og potentialer for deres udvikling. Derudover kan virksomhederne i forlængelse heraf have behov for vejledning i de seks drivkræfter beskrevet ovenfor. Endvidere er det helt centralt at yde vejledning til de nordjyske virksomheders arbejde med ledelse/organisation, salg/markedsføring og finansiering.

Kvalificeret arbejdskraft

En helt central udfordring er specifikt at sikre et bedre match mellem udbud og efterspørgsel af arbejdskraft, og der er her behov for et målrettet og koordineret samspil på tværs af erhvervsfremme-, uddannelses- og beskæftigelsesaktører.

Fire erhvervsstyrker er centrale for fremtidig nordjysk vækst

Nordjyllands stærke erhvervsområder tager afsæt i de nordjyske erhvervs-, kompetence-, og forskningsmæssige styrker – samt de stedbundne potentialer - som er vigtige forudsætninger for øget vækst og produktivitet. De 4 nordjyske styrkepositioner er jf. ovenstående figur:

- **Det smarte – IKT og digitalisering**
- **Det grønne – Energi og grøn omstilling**
- **Det blå – Maritime og fiskeri**
- **Det attraktive – Turisme**

Et stærkt sammenhængende erhvervsfremmesystem er forudsætningen for at lykkes med denne indsats.

Fælles: Styrende principper

Følgende centrale principper er styrende for både 'det daglige arbejde' og udviklingen af den samlede erhvervsfremmeindsats i Nordjylland⁸.

Afsæt i virksomhedernes behov

Vi vil have et erhvervsfremmesystem, der tager afsæt i virksomhedernes behov – både de erkendte og uerkendte. Virksomhedernes behov kommer altid i første række, og deres aktiviteter og egen dømmekraft skal altid betragtes med en positiv tilgang uanset aktør. Vi skal både kunne finde løsninger på erkendte behov i virksomhederne, men samtidig formå at udfordre og hjælpe virksomhederne til at afdække og erkende muligheder i deres ellers uerkendte behov. Med andre ord systemet skal være ambitiøst på virksomhedernes vegne.

Et sammenhængende erhvervsfremmesystem

Vi vil have et sammenhængende erhvervsfremmesystem i Nordjylland med en koordineret og samarbejdsbaseret indsats mellem den lokale erhvervsservice og Erhvervshus Nordjylland, hvor indsatsen er baseret på hhv. lokalkendskab og netværksrelationer til virksomhederne og specialiseret faglig kompetence og viden. Arbejdsdelingen skal være gennemsigtig, og der skal arbejdes på at undgå overlappende indsatser. Herudover skal arbejdsdelingen være præget af en fælles forståelse og gensidig respekt, ligesom vi gensidigt udnytter vores kompetencer og bringer de bedste i spil til gavn for virksomhederne. Der skal derfor også være fokus på flow i opgaveløsningen, fleksibilitet i samarbejdet og gode overleveringer.

⁸ Fra "Det fremtidige nordjyske samarbejde om erhvervsfremme- og erhvervsservice" (nov. 2018)

Fællesskab om udvikling af virksomhederne

Vi skal have et erhvervsfremmesystem, hvor der arbejdes ud fra en fælles retning om udvikling af virksomhederne og de samlede tilbud, projekt og programmer fra den lokale erhvervsservicefunktion og Erhvervshus Nordjylland ses som 'vores' fælles tilbud til virksomhederne, som vi alle har kendskab til. Det betyder konkret, at aktørerne i fællesskab ser virksomhederne som fælles kunder, at der er fokus på at skabe fælles retning på tværs af den lokale erhvervsservicefunktion, Erhvervshus Nordjylland og de højt specialiserede statslige ordninger, bl.a. ved udvikling af et tættere dagligt samarbejde, involvering i centrale processer, deling af viden, fælles arrangementer mv.

Komplementære kompetencer til gavn for virksomhederne

Vi vil have et erhvervsfremmesystem, hvor vi har skarpt fokus på, at kompetencerne skal komplementere hinanden på tværs af den lokale erhvervsservice og Erhvervshus Nordjylland. Hos den lokale erhvervsservice skal lokalkendskabet og den nære kontakt til virksomhederne, via opsøgende kontakt, sikre afdækning af virksomhedernes behov og vejledning om muligheder for virksomheden, mens Erhvervshus Nordjyllands specialiserede kompetencer skal bringes i spil på baggrund heraf eller ved direkte kontakt med virksomhederne. Den opsøgende kontakt til virksomhederne aftales mellem den enkelte kommune og Erhvervshus Nordjylland årligt og løbende – se yderligere på næste side.

Fælles rammer med mulighed for forskellighed

Vi vil have et nordjysk erhvervsfremmesystem med fælles rammer for samarbejdet mellem den lokale erhvervsservice og Erhvervshus Nordjylland. Samtidig skal systemet dog være fleksibelt indrettet, så der kan tages hensyn til lokale forskelle, f.eks. ift. særlige lokale erhvervsmæssige prioriteter i den enkelte kommune, forskelle i kommunestørrelser mv.

Fælles målsætninger for aktørerne i erhvervsfremmesystemet

For at sikre det mest effektive samspil mellem den lokale erhvervsservicefunktion og det tværkommunale Erhvervshus, bør disse – ud over det fælles kommunale 'ejerskab' – også være bundet sammen af fælles planer og fælles mål. De fælles mål og planer bør holde den lokale erhvervsservice og Erhvervshus Nordjylland koordineret og levere på deres respektive kompetencer: De lokale erhvervskontorer med kompetence og fokus på indsigtfulde relationer til den størst mulige kreds af lokale virksomheder og vejledning om etablering, virksomhedsnetværk, kontakt til kommunen, 360° vejledning m.v. Erhvervshus Nordjylland med kompetence og fokus på specialiseret vejledning, knudepunktsrolle og operatørrolle inden for 8 fagområder (jf. figur side 6).

2. Fælles: Samarbejdet i praksis

*"Arbejdsdelingen mellem kommuner og erhvervshuse indebærer, at kommunerne bl.a. kan tilbyde lokale virksomheder grundlæggende erhvervsfremmeydelser, herunder 1:1 vejledning, der hjælper virksomhederne videre, varetage lokal erhvervsudvikling og udvikling af lokale rammevilkår, mens erhvervshusene får ansvaret for erhvervsfremmetilbud, der kræver mere specialiserede faglige kompetencer."*⁹

Mål & indsatser

Afgørende mål og indsatser i 'det daglige arbejde', der kan sikre et stærkt og sammenhængende erhvervsfremmesystem – tager afsæt i ovenstående uddrag og ikke mindst i helt konkrete input/ønsker fra medarbejdere og ledere i de nordjyske erhvervskontorer og i Erhvervshus Nordjylland. Disse input er omsat til mål og indsatser, som i fællesskab skal implementeres i 'det daglige arbejde'.

⁹ Fra "Det fremtidige nordjyske samarbejde om erhvervsfremme- og erhvervsservice" (nov. 2018)

NES-chefgruppen har mulighed for at udarbejde et **årshjul** som afsæt for det strategiske samarbejde mellem de lokale erhvervskontorer og Erhvervshus Nordjylland. Årshjulet kan beskrive emner, der drøftes og besluttet i NES-chefgruppen i løbet af kalenderåret.

Overordnet er der et fælles ønske om at sikre flest mulige virksomhedshenvisninger¹⁰ erhvervskontorerne og Erhvervshus Nordjylland imellem. Erhvervshus Nordjylland registrerer i dag henvisninger fra lokale erhvervskontorer og øvrige¹¹. Samtidig orienterer alle hinanden om udfald/resultat af de virksomhedsindsatser, som er delt med/henvist til hinanden. Der er enighed om, at målet er større gensidig information, gerne støttet op af en IT-plattform.

Fælles projekter/initiativer & Den opsøgende indsats

Ud fra ovenstående fælles principper for *Nordjysk Erhvervsfremme Samarbejde* fokuseres der i nedenstående på det mere operationelle niveau. Således, at der i 'det daglige arbejde' er en fælles forståelse og samarbejdskultur, som sikrer et konstant fokus på værdiskabende indsatser med afsæt i virksomhedernes behov. Her er særligt to fokusområder afgørende:

Fælles projekter/initiativer

Udviklingen af *fælles* projekter/initiativer vil tage afsæt i en **data-/analyse-** og **dialogbaseret** tilgang og tage udgangspunkt i de gældende retningslinjer for projekter og programmer. Den data-/analysemæssige tilgang vil Erhvervshus Nordjylland tage ansvaret for at opbygge og kvalificere sammen med samarbejdspartnere (virksomheder, videninstitutioner, højt specialiserede nationale aktører, brancheorganisationer, klynger, lokal erhvervsservice, uddannelses- og beskæftigelsesaktører mv). Der arbejdes på, at såvel de lokale erhvervskontorer som Erhvervshus Nordjylland har et fælles kendskab til - og ejerskab til - de relevante projekter og programmer, der tilbydes de nordjyske virksomheder. Målet er, at der ad hoc kan etableres hurtigarbejdende arbejdsgrupper på tværs af erhvervskontorer, Erhvervshus Nordjylland m.fl. for at identificere behov for virksomhederne. Hvert erhvervskontor har således mulighed for at allokere specifik leder/medarbejder, der kan deltage i tilbivelsen af fremtidige indsatser (se afsnit 3). Herudover kan NES-chefgruppen arbejde strategisk med at påvirke udmøntningsplanerne fra Danmarks Erhvervsfremme-bestyrelse ud fra et nordjysk virksomhedsbehov perspektiv¹².

Formidling af åbne og kollektive arrangementer er ligeledes del af et fælles *Nordjysk Erhvervsfremme Samarbejde*. Som ved ovenstående udviklingsarbejde vil der ligeledes her være mulighed for, at Erhvervshus Nordjylland i fællesskab med et eller flere erhvervskontorer kan skabe og afholde disse arrangementer. Begge har mulighed for at tage initiativ hertil og kan drøftes ved indgåelse af aftalen eller kontinuerligt.

Opsøgende indsats over for virksomheder

Udgangspunktet er her, at de lokale erhvervskontorer har ansvaret for den opsøgende indsats i forhold til iværksættere.

I forhold til **SMV'erne** på indtil 250 medarbejdere tager de lokale erhvervskontorer sig af den opsøgende indsats i forhold til den generelle vejledning, mens Erhvervshus Nordjylland tager sig af den opsøgende indsats i forhold til specialiseret vejledning. Den konkrete opsøgende indsats ift. SMV'ere aftales årligt og

¹⁰ En henvisning er kendetegnet ved, at i en 'virksomhedsdialog' oplyses kontaktperson (mundtligt/skriftligt) om den 'indsats', der kan fås hos kollega-organisation inden for Nordjysk Erhvervsfremme (optimalt med kontaktdata på specifik person herfra): ex. Erhvervshus Nordjylland i dialog med en *før-starter*, som anbefales at kontakte iværksætterkonsulent fra erhvervskontor for vejledning vedr. forretningsmodel/fundament mv.

¹¹ Erhvervskontorerne har ligeledes mulighed for at udbygge CRM-systemet 'SalesForce' med samme funktionalitet

¹² Med afsæt i "*Nordjysk indspil til strategi for decentral erhvervsfremme 2020 og frem*"

løbende mellem det enkelte erhvervskontor og Erhvervshus Nordjylland jf. den individuelle handlingsplan (afsnit 3).

I forhold til **de store virksomheder** udvikles og udbydes ikke løbende konkrete ydelser til disse, men dialogen med disse tages i forhold til mere strategiske spørgsmål. Den opsøgende indsats her drøftes løbende mellem det lokale erhvervskontor og Erhvervshus Nordjylland.

Samarbejdsrelationer og samarbejdsværktøjer

Der er enighed om, at det er helt centralt, at der mellem de lokale erhvervskontorer og Erhvervshus Nordjylland arbejdes målrettet for at styrke de personlige relationer, og at ledelserne har et særligt ansvar for at styrke den positive nysgerrige tilgang for at sikre fælles målopfyldelse. I den sammenhæng stiller vi alle gæstarbejdspladser til rådighed for hinanden og brugen heraf prioriteres.

Erhvervshus Nordjyllands ambassadører bliver til kontaktpersoner

For at sikre samarbejdsaftalens implementering, og den løbende opfølgning for så vidt især angår afsnit 3 vedrørende den konkrete individuelle handlingsplan mellem Erhvervshus Nordjylland og det lokale erhvervskontor, udpeger Erhvervshus Nordjylland en kontaktperson, der varetager den generelle dialog med erhvervskontoret. Kontaktpersonen deltager sammen med en repræsentant fra Erhvervshus Nordjyllands ledelse i forbindelse med dialog med den lokale erhvervschef og medarbejdere om indgåelse af den individuelle handlingsplan (afsnit 3). For at styrke det generelle vidensniveau og samarbejdet mellem de lokale erhvervskontorer og Erhvervshus Nordjylland udarbejder Erhvervshus Nordjylland en tydelig oversigt over deres kontaktpersoner i forhold til hvert af de 11 erhvervskontorer (geografivinklen) og præcisering af hvilke af de 8 fagområder de enkelte forretningsudviklere i Erhvervshus Nordjylland varetager ansvaret for (fagvinklen). Derudover opdateres i den sammenhæng en oversigt over hvilke projekter og programmer, virksomhederne kan deltage i – med fokus på at udvikle sig på de enkelte fagområder (projekt- og programvinklen) – nedenstående figur er 1. udgave.

Figur: Nordjysk Erhvervsfremme Samarbejde



Det specifikke indhold af de 8 fagområder, som Erhvervshus Nordjylland i et samarbejde eller selv varetager, vil i løbet af 2020 blive præciseret.

Faglige ressourcegrupper

Der etableres faglige ressourcegrupper på tværs af nordjysk erhvervsfremme på de områder, hvor en eller flere af de lokale erhvervskontorer har en specialiseret vejledningskompetence, og hvor der er en interesse i forhold til at tænke fælles strategi og indsats. Aktører uden for *Nordjysk Erhvervsfremme Samarbejde* (ex. klynger, uddannelse, beskæftigelse m.fl.) kan involveres efter behov. I første omgang etableres en faglig ressourcegruppe på området: internationalisering.

Samarbejdsværktøjer

For at sikre øget produktivitet og øget transparens er målet at sikre stærkere gensidige videndeling understøttet af IT-værktøjer. Erhvervsstyrelsen forbereder et initiativ (Forventet lancering 2020) på dette område: 'Fællesoffentlig datadeling mellem erhvervsfremmeaktører'.

På kort sigt fastholdes nuværende model, hvor Erhvervshus Nordjylland orienterer lokale erhvervskontorer i forbindelse med virksomhedsmøder.

Også på kort sigt arbejdes endvidere på en fælles videndelingsplatform igennem Erhvervshus Nordjyllands Sharepointløsning. Afklaring af omfang og anvendelsesmuligheder er i gang. Brugervenligheden er her afgørende, og der nedsættes en mindre 'brugergruppe' til at udvikle denne (se afsnit 3).

Bilag 2a. Tillæg til Samarbejdsaftale 2020-2023

Tillæg til samarbejdsaftalen 2020-2023 fra 2021 i "Nordjysk erhvervsfremme" mellem de 11 lokale erhvervskontorer og Erhvervshus Nordjylland om erhvervsserviceindsatsen

1. Baggrund

Der er i 2019 indgået en tre-årig samarbejdsaftale i Nordjysk erhvervsfremme mellem de 11 lokale erhvervskontorer og Erhvervshus Nordjylland om erhvervsserviceindsatsen. I 2020 er der indgået bilaterale 1-årige aftaler mellem de enkelte kommuner/erhvervskontorer og Erhvervshus Nordjylland om indsatsen.

Det er i lyset af erfaringerne i 2020, herunder Coronasituationen, relevant at konkretisere praksis af nogle elementer i den 3-årige aftale.

Og det er relevant at se på en mere løbende systematisk dialog om indsatsen i de enkelte bilaterale aftaler i 2021/2022.

Det er vurderingen, at denne justering kan ske i dialogen mellem cheferne for de 11 erhvervskontorer og direktionen i Erhvervshus Nordjylland - med efterfølgende orientering af de 11 borgmestre.

Det er aftalt, at Erhvervshusets direktion årligt mødes med borgmester og erhvervschef i hver kommune, hvor samarbejdet drøftes. På mødet kan andre relevante ressourcer fra den enkelte kommune deltage. Erhvervshusets direktion deltager med indlæg om resultatopfyldelse og planer fremad på KKR- og BRN-møder i løbet af året.

2. Forslag til konkretisering af praksis i den 3-årige fælles aftale

Der foreslås to konkretiseringer i forhold til den eksisterende 3-årige aftale:

2.1. Systematisk fælles ejerskab til de nordjyske udviklings- og programtilbud til virksomhederne

I løbet af 2020 er der kommet flere fælles tilbud til de nordjyske virksomheder på nationalt og regionalt niveau. For at sikre, at alle medarbejdere med tæt løbende virksomhedsvejledning er tilstrækkeligt opdaterede om alle relevante tilbud til virksomhederne, er målet, at der til stadighed foreligger en opdateret digital tilgængelig oversigt over alle relevante fælles erhvervsfremmetilbud for virksomhederne i Nordjylland, som er relevante for erhvervskontorerne og Erhvervshusets indsats. Erhvervshuset sørger for dette. Derudover vil der løbende blive afholdt webinarer mv. og udsendt nyhedsbreve mv. om nye tilbud.

2.2. Fælles udvikling af nye strategier for Nordjylland og projekter, tilbud og programmer til de nordjyske virksomheder

Erhvervshuset arbejder systematisk med at indhente viden om virksomhedsbehov fra egne og andres analyser, dialog med brancheorganisationer mv.

På de kvartalsvise NES-møder vil nye behov for tilbud og ønsker til justeringer af eksisterende tilbud blive drøftet som fast punkt på dagsordenen med input fra alle. Derudover vil nye strategiske satsninger blive

drøftet. I den sammenhæng nedsættes der arbejdsgrupper, blandt andet med udgangspunkt i NES-kredsen, når særlige behov identificeres. Et aktuelt eksempel på dette er arbejdsgruppen ift. iværksætterindsatsen. Et andet eksempel er behovet i den kommende tid for at udvikle en særlig nordjysk fyrtårnsindsats, hvor der forventes at deltage flere relevante aktører i udviklingsindsatsen. Et tredje eksempel kunne være, når erhvervsfremmestrategien for Nordjylland skal udvikles. Mht. nationale indsatser/calls og tilbud, hvor Erhvervshus Nordjylland ikke har særlig strategisk mulighed for at påvirke indsatsens indhold, orienteres NES-kredsen løbende om udviklingen af - og mulighederne i - de nye tilbud.

3. Justeringer i de bilaterale aftaler

Ift. de konkrete bilaterale 11 aftaler præciseres, at der afholdes kvartalsvise status- og arbejds møder med deltagelse af alle virksomhedsrettede medarbejdere på Erhvervskontoret og Erhvervshusets kontaktperson. Årshjulet kunne fra 2021 med fordel tage udgangspunkt i 4 faste møder i løbet af året på følgende vis:

1. møde: Fælles afstemning af fokus – specialiseret fagligt områdefokus ift. Erhvervshusets 8 fagområder, branche- og virksomhedsfokus, ønsker til kollektive forløb, særlig proaktivt målrettet virksomhedsindsats, afstemning af kalendere - ift. generalforsamlinger, nytårskure, andre møder, hvor kontaktpersonen kunne deltage -, etc.
2. møde: Opfølgning og korrektioner
3. møde: Opfølgning og korrektioner
4. møde: Opfølgning, korrektioner og konklusioner

På den måde kan der løbende ske en tilpasning ift. aktuelle udfordringer og muligheder lokalt.

Bilag 2b. Aftale med kommunernes miljøafdelinger samt erhvervskontorerne om den grønne omstilling

SAMARBEJDSAFTALE MELLEM DE NORDJYSKE KOMMUNER, DE NORDJYSKE ERHVERVSKONTORER OG ERHVERVSHUS NORDJYLLAND OM VEJLEDNING AF VIRKSOMHEDER I FORHOLD TIL DEN GRØNNE OMSTILLING

Denne aftale knytter sig til samarbejdsaftalen mellem KKR og Erhvervshus Nordjylland, *'Samarbejdsaftale 2020-2023 mellem de 11 lokale erhvervskontorer i Nordjylland og Erhvervshus Nordjylland om erhvervsfremmeindsatsen'*.

Aftalen udgør ligeledes et væsentligt element i forhold til at indfri nogle af hovedelementerne i *Den Fælles Nordjyske Klimaambition*, herunder de strategiske fokusområder *grøn vækst, videndeling og governance*.

Grundlag og formål

Grøn omstilling og cirkulær økonomi er højt prioriteret i Nordjylland. Virksomhederne interesserer sig i stigende grad for den grønne dagsorden, og mange virksomheder efterspørger i den forbindelse inspiration og vejledning. Det er en nordjysk prioritet, at der er grønne tilbud til virksomhederne, uanset deres størrelse, branche og modenhed, som det blandt andet fremgår af resultatkontrakten for Erhvervshus Nordjylland 2022.

Netværk for Bæredygtig Erhvervsudvikling Norddanmark har i en længere årrække haft succes med at gennemføre bæredygtighedscreeninger hos netværkets medlemsvirksomheder. Det er hensigten med denne samarbejdsaftale, at en tilpasset udgave af screeningsbesøgene skal gøres til et generisk tilbud, som alle nordjyske virksomheder i udgangspunktet kan få adgang til. Kommunernes og erhvervskontorerne indsats vil dermed blive flyttet fra at være et medlemstilbud til at være et generelt virksomhedstilbud.

Det er ligeledes hensigten, at aftalen skal styrke det erhvervsserviceflow, som er besluttet med Erhvervsfremmereformen, og at flowet bliver tydeligt for flere aktører, således at indsatser og ressourcer kan koordineres og drage nytte af hinanden, og hvor Erhvervshuset Nordjyllands status som knudepunkt tydeliggøres i forhold til den grønne omstilling. Der er brug for et stærkt og synligt knudepunkt for at kunne understøtte Den Fælles Nordjyske Klimaambition om øget videndeling og governance.



Figur 1: Figur fra Den Fælles Nordjyske Klimaambition. Samarbejdsaftalen adresserer primært de strategiske fokusområder omkring 'Vidensdeling og Governance' og 'Grøn vækst'.

Med samarbejdsaftalen er det hensigten, at der skabes et tættere samspil mellem erhvervs- og miljøaktører i forhold til virksomhedernes grønne omstilling. Kommunernes arbejde med klima, bæredygtighed og cirkulær økonomi får en tydelig kobling til erhvervsserviceflowet, som vil styrke sammenhængskraften i relationen til de nordjyske virksomheder.

Virksomhedsvejledning, styrkede kompetencer og videndeling

Aftalens konkrete handlinger består af følgende 3 elementer: virksomhedsvejledning, kompetenceudvikling og fælles værktøjer, samt videndeling og governance.

Virksomhedsvejledning

Virksomhederne tilbydes en bæredygtighedsscreening, hvor grøn omstilling og cirkulær økonomi er i fokus. Screeningsbesøget gennemføres af virksomhedens hjemkommune, hvor erhvervs- og miljøkompetencer og kendskab til virksomheden bringes i spil. Det er den enkelte kommune, som står for den nærmere tilrettelæggelse af screeningsforløbene i egen kommune. Forretningsudviklere fra Erhvervshus Nordjylland kan inddrages i selve screeningen ved behov. Der skal i udviklingen og gennemførelsen af tilbuddet være fokus på, at screeningen er tilpasset trin 1 i erhvervsserviceflowet, jf. nedenstående figur 2.

Kommunen kan efter et screeningsbesøg på en virksomhed sende *leads* videre til erhvervshuset, således at erhvervshuset kan følge op på emner indenfor det specialiserede område umiddelbart efter screeningsbesøget. På screeningsbesøget sættes bæredygtighed så vidt muligt ind i en strategisk og forretningsmæssig forståelse, således at virksomheden får øje for sammenhængen mellem grøn omstilling og forretningsmæssige potentialer.

Ligeledes kan andre aktører tilsvarende inddrages i det videre arbejde med virksomhedens potentialer og behov for nye samarbejdspartnere (f.eks. lokale symbioser), mv.

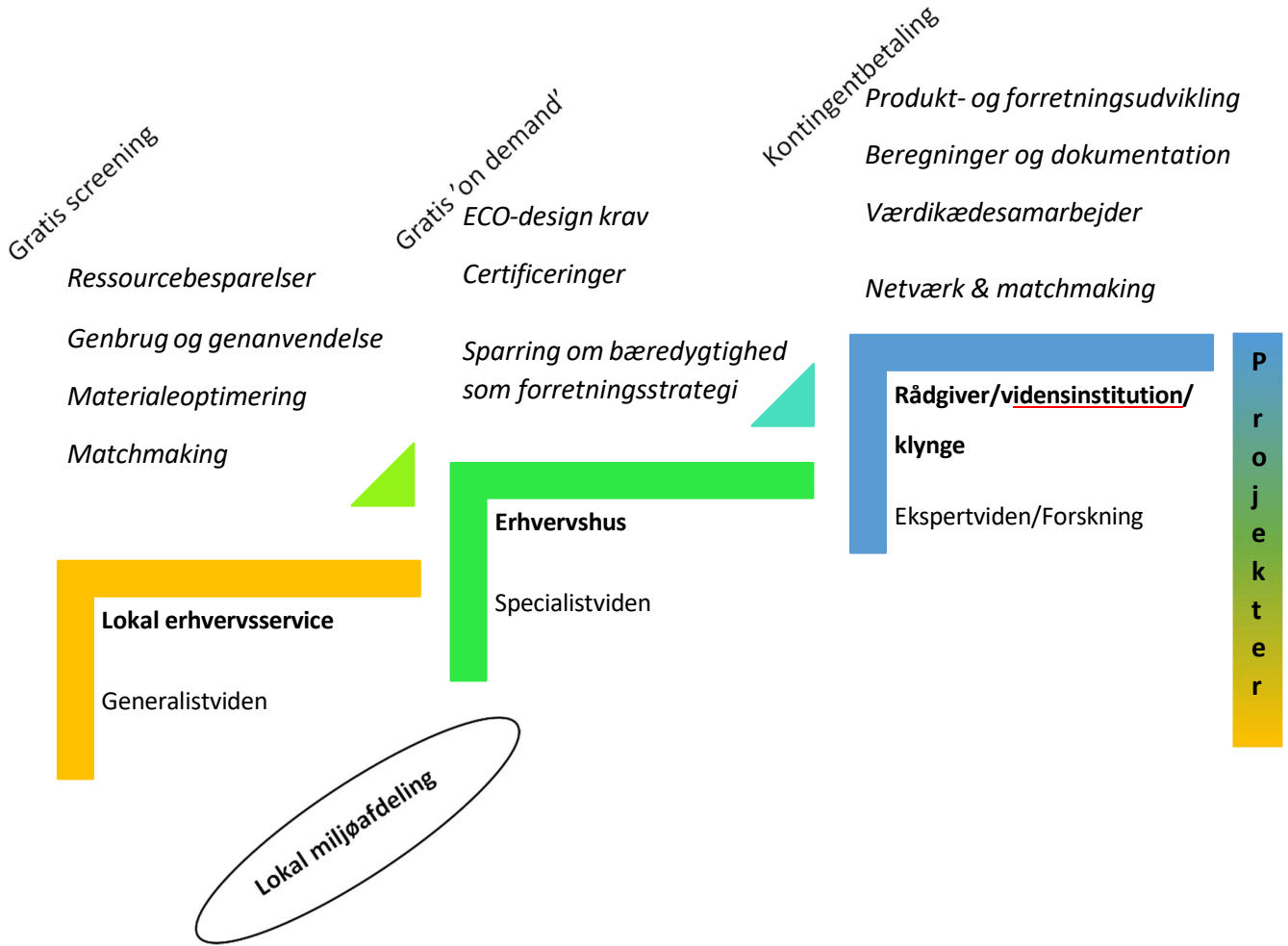
På screeningsbesøget bidrager kommunen blandt andet med forretningsforståelse i samspil med forståelse for hvordan ressourcer kan spares, genbruges eller genanvendes - hos virksomheden selv eller hos en anden virksomhed/forsyning.

Specialiseret virksomhedsvejledning

Erhvervshusets specialiserede vejledning tager afsæt i den første screening, og vil have til formål at hjælpe virksomheden med at arbejde strategisk og forretningsmæssigt med deres grønne omstilling. Det kan f.eks. dreje sig om identifikation af relevante grønne initiativer via systematisk screening ved hjælp af Erhvervshusenes bæredygtighedshjul og beregning og dokumentation af CO₂ aftryk, herunder en introduktion til Erhvervsstyrelsens CO₂-beregningstværgang, *Klimakompasset*. Vejledningen kan også omhandle miljømærker, certificeringer og standarder, bæredygtige værdikæder, samt gennemtænkt kommunikation og markedsføring af grønne produkter og tiltag (undgå green washing).

Erhvervshuset kan desuden gennem sin knudepunktsfunktion henvise virksomheden til andre aktører og mere specialiserede tilbud og ekspertviden (f.eks. klynger, vidensinstitutioner og private rådgivere).

Ligeledes administrerer og organiserer Erhvervshuset kompetenceudviklingsforløb og finansieringsprogrammer, som kan støtte virksomhederne i deres vej videre i grøn omstilling.



Figur 2: Erhvervsserviceflowet med kendetegn for grøn omstilling på de 3 trin

Understøttelse af kommunerne i forhold til at gennemføre screeninger

Der gennemføres et kompetenceudviklingsforløb om grøn omstilling, cirkulær økonomi og bæredygtig forretningsudvikling for medarbejdere fra erhvervskontorerne og kommunernes miljøafdelinger.

Kompetenceudviklingsforløbet tænkes tilrettelagt og gennemført i samarbejde med Aalborg Universitet og evt. andre relevante aktører.

Der udarbejdes en drejebogsskabelon og en 'værktøjskasse', som kan anvendes efter behov ved gennemførelse af screeningsbesøgene. Der findes allerede en række materialer, som eventuelt kan tilpasses til formålet, herunder f.eks. NBEs screeningsoverblik, *Bæredygtighedshjulet* og *Klimakompasset*.

Erhvervshus Nordjylland er ansvarlig for at gennemføre kompetenceudviklingsforløbet, herunder at afsøge muligheder for finansiering fra Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse eller andre. Erhvervshuset er ligeledes knudepunkt for dialogen mellem erhvervskontorerne, kommunernes miljøafdelinger, universitetet og Erhvervshuset i forhold til den nærmere tilrettelæggelse af kompetenceudviklingsforløbet og udarbejdelse af drejebog og værktøjskasse.

Kompetenceudviklingsforløbet skal tilrettelægges således, at kommunerne har mulighed for at lade et væsentligt antal medarbejdere deltage efter kommunens eget vurderede behov.

Der er brug for at tilføre finansiering til indsatsen omkring kompetenceudvikling og fælles værktøjer. Såfremt det ikke lykkes at finde ekstern finansiering, skal der findes en løsning mellem parterne i aftalen, så indsatsen kan gennemføres.

Den første del af kompetenceudviklingsforløbet forventes gennemført i løbet af efterår/vinter 2022, således at kommunerne er klar til screeningsarbejdet på virksomhederne i 2023. Drejebog og værktøjskasse skal indgå som en del af kompetenceudviklingsforløbet, og det har således samme tidshorisont.

Governance og videndeling

Samarbejdsaftalen skal danne grundlag for et tættere samspil mellem erhvervs- og miljøaktører i forhold til virksomhedernes grønne omstilling. De kommunale miljøchefer får med samarbejdet en tydelig kobling til NES-samarbejdet, og der gennemføres mindst 1 årligt temamøde i samarbejde mellem NES-kredsen og miljøchefgruppen. Det første 'NES+miljø'-arrangement gennemføres i 2022.

Der tilføres mange midler til den grønne omstilling, og i mange sammenhænge vil Erhvervshuset være et naturligt knudepunkt for især større implementeringsprojekter. Det forventes ligeledes, at kommunerne fortsat vil tage initiativ til udviklingsprojekter indenfor grøn omstilling i eget regi eller i samarbejde med andre kommuner, vidensinstitutioner og samarbejdsfora. Der skal være opmærksomhed på at dele viden om projekter og initiativer, således at vi skaber de bedste forudsætninger for at hjælpe hinanden og dermed virksomhederne.

Erhvervshus Nordjylland kan som knudepunkt hjælpe med til, at videndelingen sker, og at andre relevante aktører også bringes i spil eller inviteres til at tage en aktiv rolle, herunder også Norddanmarks EU-kontor ift. muligheder for finansiering og matchmaking udenfor Nordjylland. Erhvervshuset tager desuden initiativ til at identificere, hvordan informationer fra screenings-besøgene kan deles mellem aktørerne for bedst muligt at kunne koordinere vejledningen og hjælpe virksomhederne.

Der findes allerede fora, hvor miljømedarbejdere mødes på tværs af Nordjylland, og i 2021 har Erhvervshus Nordjylland taget initiativ til at samle nøglemedarbejdere fra de lokale erhvervskontorer omkring grøn omstilling. Der skal arbejdes med, hvordan sparring og videnflow kan sikres mellem nøgleaktørerne. Ligeledes skal viden, som eksempelvis er skabt i regi af Netværk for Bæredygtig Erhvervsudvikling, bringes i spil i det fremadrettede arbejde.

Aftaleperiode

Aftalen træder i kraft ved politisk godkendelse i 2022. Den evalueres med udgangen af 2023, hvor den eventuelt genforhandles.

Bilag 3. Erhvervshus Nordjyllands programmer og finansieringsmuligheder

Der arbejdes på dette bilag.

Bilag 4. Nye programmer 2023 og frem

Erhvervshus Nordjylland forventer at udnytte alle relevante muligheder for at søge projektmidler, der kan styrke de nordjyske virksomheders udvikling og understøtte Erhvervsfremmestrategien for Nordjylland.

Erhvervshus Nordjylland forventer i 2023 at benytte sig af ansøgningsmuligheder under:

- Decentrale midler udmøntet for 2023
- Udmøntninger under strukturfondsperioden 2021 – 2027
- Eventuelle direkte tildelinger fra Erhvervsstyrelsen
- European Digital Innovation Hubs
- Midler udmøntet mod realisering af det nordjyske erhvervsfyrtårn CO2Vision
- Øvrige muligheder for at ansøge fondsmidler og erhvervsfremmemidler
- Midler udmøntet via Fonden for Retfærdig Omstilling

2.10

Henvendelse fra de nordjyske SOSU-skolers bestyrelser



Til KKR Nordjylland

Opfordring til fortsat lærepladssikkerhed på social- og sundhedsassistentuddannelsen 2023

SOSU Nord og SOSU STV varetager opgaven med at uddanne social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter til og i samarbejde med de 11 nordjyske kommuner.

Bestyrelserne for de to skoler ønsker med denne henvendelse at rette KKR Nordjyllands opmærksomhed på en voksende rekrutteringsudfordring på social- og sundhedsassistentuddannelsen.

Optaget på social- og sundhedsassistentuddannelsen har i hverken 2021 eller 2022 nået minimumsdimensioneringen i den 5-årige lærepladsaftale fra juni 2021, hverken på landsplan eller i Nordjylland.

Samlet i Nordjylland er status i 2022 26% under minimumsdimensioneringen, hvilket er markant lavere end 2021.

Der er i 2020 og 2021 indgået en række politiske aftaler for at styrke rekrutteringen til uddannelsen. Særligt skal fremhæves den 5-årige lærepladsaftale fra juni 2021, som bl.a. indebærer, at *gøres en ekstraordinær indsats for, at alle kvalificerede elever til SOSU-assistentuddannelsen tilbydes en læreplads for dem, der optages på uddannelserne i 2021 og 2022 (pkt. 1 i aftalen).*

Lærepladsaftalen har hermed givet en de facto lærepladsgaranti for de elever, der gennemfører grundforløb 2 til social- og sundhedsassistentuddannelsen fra juni 2021 og i hele 2022. Aftalen har haft den direkte effekt, at væsentligt flere elever – på SOSU Nord op mod 30% - fortsætter på hovedforløbet efter grundforløb 2.

Fra januar 2023 er kommunerne ikke længere forpligtede til at gøre en ekstraordinær indsats for at sikre alle kvalificerede elever en læreplads. Desværre følger de centrale parter først op på effekten af den ekstraordinære indsats i starten af 2023, og dermed mister rekrutteringsindsatsen momentum i forhold til optag på grundforløb 2 i januar 2023 og i forhold til unge fra 9. og 10. klasse, der skal søge ungdomsuddannelse inden den 01.03.2023.

Derfor opfordrer bestyrelserne på SOSU STV og SOSU Nord, at KKR Nordjylland selvstændigt beslutter en fortsættelse af ordningen / lærepladsaftalens pkt. 1 i 2023 for at understøtte, at jobområdet fortsat er attraktivt for brancheskiftere og elever fra 9. og 10. klasse m.v. Dette er særligt vigtigt i forhold til brancheskiftere,



som vi forventer vil øges i antal som følge af den økonomiske opbremsning, der tegner sig med den verserende energikrise, øget inflation og renteforhøjelser.

Af hensyn til uddannelsesinstitutioners optag på grundforløb 2 i januar 2023, opfordrer bestyrelserne til, at beslutningen træffes hurtigst muligt.

Eventuelle spørgsmål i forbindelse med denne henvendelse kan rettes til direktør Jakob From Høeg, SOSU STV og direktør Lene Kvist, SOSU Nord.

Venlig hilsen

Kristian Gaardsøe
Bestyrelsesformand SOSU Nord

Henrik Gregersen
Bestyrelsesformand SOSU STV

Lene Kvist
Direktør SOSU Nord

Jakob From Høeg
Direktør SOSU STV

2.11

SOSU Case-katalog - status

SOSU Case-katalog

- **Indledning**

- **Kommunale indsatser ift. SOSU-dagsordenen**
 - o Rekruttering og branding
 - o Trivsel, arbejdspladser og fastholdelse
 - o Øvrige vilkår

Indledning

KKR Nordjylland har på baggrund af deres temadrøftelse d. 24. juni 2022 efterspurgt, at der samles op på de mange gode tiltag og indsatser, som er planlagte og der allerede arbejdes med ift. at sikre rekruttering og fastholdelse til SOSU-området, i et katalog.

Opgaven har været drøftet med Sundhedsdirektørernes Forretningsudvalg, samt Sundheds- og Ældrechefnetværket, som kvalificerede metoden ift. indsamling af inputs fra kommunerne samt rammerne for kataloget.

Metodisk har der indledningsvis været lagt op til at afdække hvad de nordjyske kommuner allerede laver i dag for at rekruttere/fastholde, herunder generelt for at løfte SOSU-faget.

Eftersom KKR Nordjylland i deres drøftelser på mødet d. 24. juni fremhæv KL's Casebank som et godt eksempel på en oversigt over kommunale tiltag ift. rekruttering og fastholdelse, så har indsamlingen af inputs taget afsæt i følgende spørgsmål:

- Baggrund for indsatsen
 - Hvorfor blev indsatsen igangsat? Hvilke udfordringer forsøger indsatsen at imødekomme?
- Kort om selve indsatsen
 - Hvad går indsatsen ud på?
 - Hvad er essensen af indsatsen?
 - Hvad er formålet med indsatsen?
- Hvilke effekter har indsatsen været årsag til
 - Har indsatsen løst de udfordringer, den skulle?
 - Har I målbare effekter af indsatsen, f.eks. X-antal procent fald i elevfrafald eller X-antal procent stigning i medarbejder motivation el.lign.?
- Konkrete overvejelser af relevans for andre kommuner
 - Hvordan er indsatsen finansieret?
 - Har indsatsen haft positive konsekvenser på anden vis end forventet?

Ovenstående spørgsmål giver samtidig de enkelte kommuner mulighed for at bidrage med deres case-eksempler ind i KL's Casebank, hvis de har interesse i dette på et senere tidspunkt.

Case-kataloget er tiltænkt som et dynamisk dokument, som løbende kan suppleres med nye initiativer og udvalgte emner over tid samtidig med at hvis indsatserne er meget ens og sammenlignelige samt er i gang i flere kommuner, så kan disse samles under ét, fremfor at fremgå i flere eksempler.

Kommunale indsatser ift. SOSU-dagsordenen

Rekruttering og branding

Frederikshavn Kommune Onboarding/introprogram

<p>Baggrund for indsatsen (Hvorfor igangsatte I indsatsen? Hvilke udfordringer forsøger I at imødekomme?)</p>	<p>Baggrunden for vores indsatser er bl.a. den stigende kompleksitet i kerneopgaven og mangel på Social og sundhedsfagligt personale, samt behovet for et samlet ensartet introduktionsmateriale for hele organisationen. Formålet er at sikre den gode onboarding der øger fastholdelsen af nyansatte medarbejdere.</p>
<p>Kort om selve indsatsen (Hvad går indsatsen ud på? Hvad er essensen af indsatsen? Hvad er formålet med indsatsen?)</p>	<p>Vi har udarbejdet et grundigt introprogram for nye medarbejdere og ledere, med en mentor- og kontaktpersonsordning, og løbende opfølgning efter ansættelsen. Vi arbejder med faglighed og kvalitet i opgaveløsningen, hvor vi bl.a. arbejder med sprog- og sprogbrug med fokus på faglige refleksion. Vi ansætter flere faggrupper sammen som arbejder i faste teams. Vi "frisætter medarbejderne" til en større motivation og kvalitet i opgaveløsningen, vi udbreder viden og afprøver hjælpemidler og velfærdsteknologiske løsninger ind i opgaverne, i samarbejde med IT-afdelingen.</p>
<p>Hvilke effekter har indsatsen været årsag til (Har indsatsen løst de udfordringer, den skulle? Har I målbare effekter af indsatsen, fx X-antal procent fald i elevfrafald eller X-antal procent stigning i medarbejder motivation el.lign.?)</p>	<p>Intro/Onboarding til nye medarbejdere, ledere og SOSU-elever giver en stor tilfredshed, hele vejen rundt. Ved den systematiske opfølgning og oplæringsprogram, skaber vi en tryghed og en god motivation, en bedre start og en stor tilfredshed.</p>
<p>Konkrete overvejelser af relevans for andre kommuner (Har indsatsen krævet ombudgettering / hvordan er indsatsen finansieret? Har indsatsen haft positive konsekvenser på anden vis end forventet?)</p>	<p>Der er afsat midler i 2022 til compensation til plejegrupperne for oplæring af nye medarbejdere. Midlerne ved udgangen af året efter hvor mange nye medarbejdere der er ansat i den enkelte plejegruppe.</p>

Hjørring Kommune – Ansættelse af alle social- og sundhedselever i sammenhængende forløb

<p>Baggrund for indsatsen (Hvorfor igangsatte I indsatsen? Hvilke udfordringer forsøger I at imødekomme?)</p>	<p>Ønske om rekruttering til social- og sundhedsuddannelserne. Har udfordringer med at få ansøgere nok.</p>
---	---

<p>Kort om selve indsatsen <i>(Hvad går indsatsen ud på? Hvad er essensen af indsatsen? Hvad er formålet med indsatsen?)</i></p>	<p>Alle kompetente ansøgere tilbydes ansættelse i sammenhængende forløb til social- og sundhedsuddannelserne. Det betyder ansættelse i grundforløb 2 og på et hovedforløb. Trepartsaftalen om ansættelse i sammenhængende forløb gælder kun for ansøgere over 25 år til social- og sundhedsassistentuddannelsen. Hjørring Kommune har besluttet at tilbyde ansætte til alle ansøgere til social- og sundhedsuddannelserne.</p> <p>Formålet er at rekruttere flere elever.</p>
<p>Hvilke effekter har indsatsen været årsag til <i>(Har indsatsen løst de udfordringer, den skulle? Har I målbare effekter af indsatsen, fx X-antal procent fald i elevfrafald eller X-antal procent stigning i medarbejder motivation el.lign.?)</i></p>	<p>Det er ikke målbart, om indsatsen har virket. Der er fortsat udfordring med at opfylde dimensioneringen for social og sundhedsassistenteleverpladserne.</p>
<p>Konkrete overvejelser af relevans for andre kommuner <i>(Har indsatsen krævet ombudgettering / hvordan er indsatsen finansieret? Har indsatsen haft positive konsekvenser på anden vis end forventet?)</i></p>	<p>Ansættelsen på grundforløb 2 finansieres dels af AUB-midler og dels den manglende opfyldelse af dimensioneringen.</p>

Hjørring Kommune – Eventdag for 7. klasses folkeskoleelever

<p>Baggrund for indsatsen <i>(Hvorfor igangsatte I indsatsen? Hvilke udfordringer forsøger I at imødekomme?)</i></p>	<p>Ønske om rekruttering til social- og sundhedsuddannelserne. Har udfordringer med at få ansøgere nok.</p>
<p>Kort om selve indsatsen <i>(Hvad går indsatsen ud på? Hvad er essensen af indsatsen? Hvad er formålet med indsatsen?)</i></p>	<p>Hjørring Kommune planlægger at afholde en "Eventdag for 7. klasses folkeskoleelever, ca. 100 elever fra i Hjørring Kommune d. 07.06.23:</p> <p>Arrangører: SÆ-området i et samarbejde med Ungegarantien.</p> <p>Hjørring Kommune er garantipartner i Ungestrategien, og ønsker at arbejde aktivt med at stille praktikpladser til rådighed. Derudover er der store rekrutteringsproblemer på SÆ-området, og der arbejdes løbende med adskillige tiltag ift. rekrutteringen. I den sammenhæng har SÆ lavet Strategier for Rekruttering, Fastholdelse og Kerneopgaven, hvori der fx beskrives at det er vigtigt, at Hjørring Kommune har et godt ry. Det er en forudsætning for medarbejderne, at</p>

	<p>de har lyst til at arbejde i kommunen, og dermed indgår de som et element til, at være med til at løse problemet. Borgere snakker sammen om gode ansættelser og medarbejdertilfredshed, og herigennem kan interessen for ansættelse i kommunen øges.</p> <p>Desuden er der set rundt omkring i Regionen på, hvad andre gør for, at være en attraktiv arbejdsplads, og skabe opmærksomhed på sundhedsfagene, eksempelvis afholder Aalborg Universitetshospital "Den hvide verden", hvor de eksponerer sundhedsfagene.</p> <p>Hjørring Kommune ønsker at afholde et lignede arrangement, i Hjørrings's Sundhedscentrets fysiske rammer, for i alt ca. 100 folkeskoleelever fra 7. klasse, for at synliggøre sundhedsfagene på én dag.</p>
<p>Hvilke effekter har indsatsen været årsag til <i>(Har indsatsen løst de udfordringer, den skulle? Har I målbare effekter af indsatsen, fx X-antal procent fald i elevfrafald eller X-antal procent stigning i medarbejder motivation el.lign.?)</i></p>	<p>Der er ingen målbare effekter endnu, da arrangementet først afholdes 1. gang d. 07.06.23. Vi forventer at 7. klasserne får en formodning om, hvilke uddannelsesmuligheder sundhedsfagene giver i fremtiden.</p>
<p>Konkrete overvejelser af relevans for andre kommuner <i>(Har indsatsen krævet ombudgettering / hvordan er indsatsen finansieret? Har indsatsen haft positive konsekvenser på anden vis end forventet?)</i></p>	<p>Der er ingen kommunale udgifter forbundet med eventdagen</p>

Hjørring Kommune – Uddannelsesmesse for alle 8. klasser

<p>Baggrund for indsatsen <i>(Hvorfor igangsatte I indsatsen? Hvilke udfordringer forsøger I at imødekomme?)</i></p>	<p>Ønske om rekruttering til social- og sundhedsuddannelserne. Har udfordringer med at få ansøgere nok.</p>
<p>Kort om selve indsatsen <i>(Hvad går indsatsen ud på? Hvad er essensen af indsatsen? Hvad er formålet med indsatsen?)</i></p>	<p>Sundhed-, Ældre- og Handicapområdet har en stand på uddannelsesmesse for 8. klasserne i Hjørring Kommune. Formålet er at skabe interesse for sundhedsuddannelserne.</p> <p>Ungegarantien i Hjørring Kommune arrangerer uddannelsesmesse for alle elever i 8. klasse i Hjørring Kommune.</p> <p>Messen er et led i skolens obligatoriske fag "Uddannelse og Job".</p> <p>Messen har til formål, at eleverne kan blive klogere på deres fremtid. De vil på messen møde et bredt udsnit af</p>

	<p>ungdomsuddannelser og virksomheder fra Hjørring Kommune.</p> <p>Inden eleverne kommer på uddannelsesmessen, har de arbejdet med drømmen om det gode liv og vejen dertil. Eleverne har forholdt sig til, hvilke styrker de selv besidder og har ligeledes udarbejdet spørgsmål til, hvorledes disse kompetencer kan sættes i spil i en virksomhed.</p> <p>Ungegarantien er et netværk bestående af skoler, uddannelsesinstitutioner og virksomheder i Hjørring Kommune, der arbejder sammen om at skabe de bedste vilkår for børn og unge indtil det fyldte 30. år.</p> <p>Der kan læses mere på følgende link: ungegarantien.dk</p>
<p>Hvilke effekter har indsatsen været årsag til (Har indsatsen løst de udfordringer, den skulle? Har I målbare effekter af indsatsen, fx X-antal procent fald i elevfrafald eller X-antal procent stigning i medarbejder motivation el.lign.?)</p>	<p>Der er ingen målbare effekter endnu, men vi har en formodning om, at 8. klasse eleverne får en viden om uddannelsesmulighederne.</p> <p>Vi har især fokus på at orientere om muligheden for EUX velfærd uddannelsen.</p>
<p>Konkrete overvejelser af relevans for andre kommuner (Har indsatsen krævet ombudgettering / hvordan er indsatsen finansieret? Har indsatsen haft positive konsekvenser på anden vis end forventet?)</p>	<p>Der er ingen kommunale udgifter forbundet med messen</p>

Hjørring Kommune – Grundforløb 2-Eleverne – Informations- og orienteringsmøder

<p>Baggrund for indsatsen (Hvorfor igangsatte I indsatsen? Hvilke udfordringer forsøger I at imødekomme?)</p>	<p>Ønske om rekruttering til social- og sundhedsuddannelserne. Har udfordringer med at få ansøgere nok.</p>
<p>Kort om selve indsatsen (Hvad går indsatsen ud på? Hvad er essensen af indsatsen? Hvad er formålet med indsatsen?)</p>	<p>Grundforløb 2-eleverne: Der afholdes fælles informationsmøde for alle GF2-elever umiddelbart efter uddannelsesstart. Afholdt første gang d. 17.08.22. Derudover er GF2-eleverne inviteret til et fælles orienteringsmøde d. 07.12.22, inden deres start på hovedforløbet medio januar 2023. Alle møderne afholdes i byrådssalen, på Rådhuset i Hjørring.</p> <p>Formålet er at sikre, at GF2-eleverne forstår, at de nu har et ansættelsesforhold, som også er gældende på grundforløbet. dvs. at de er på arbejde, når de er på skolen. Uddannelseskonsulenterne hjælper GF2-eleverne med, at finde ind i rollen som medarbejdere under uddannelsen.</p>

	<p>Uddannelseskonsulenterne er til stede på SOSU Nord og afholder "Åbent kontaktmøde" for GF2-eleverne den første fredag i måneden kl. 09.30 – 10.30. Formålet er at skabe fokus på synlig ledelse, f.eks. vha. let tilgængelig mellem medarbejder og arbejdsgiver, og mulighed for løbende afklaring af spørgsmål ifbm. ansættelse og uddannelse. Understøttelse ift. daglige udfordringer.</p> <p>Afholdes på følgende fredage:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 02.09.22 - 07.10.22 - 04.11.22
<p>Hvilke effekter har indsatsen været årsag til <i>(Har indsatsen løst de udfordringer, den skulle? Har I målbare effekter af indsatsen, fx X-antal procent fald i elevfrafald eller X-antal procent stigning i medarbejder motivation el.lign.?)</i></p>	<p>Der er ingen direkte målbare effekter endnu, idet tiltagende først er opstartet august 2022, eller endnu ikke afholdt.</p> <p>Flere GF2-elever og SOSU Nord undervisere/SPS-lærer har dog indgivet positive tilkendegivelser, både ift. informationsmødet og de åbne kontaktmøder på SOSU Nord: Det skaber fokus på synlig ledelse, giver mulighed for let tilgængelighed mellem medarbejder og arbejdsgiver. Derudover kan det medvirke til gode muligheder for, at styrke et tæt tværprofessionelt samarbejde mellem SOSU Nord's undervisere, SPS-lærerne og uddannelseskonsulenterne.</p>
<p>Konkrete overvejelser af relevans for andre kommuner <i>(Har indsatsen krævet ombudgettering / hvordan er indsatsen finansieret? Har indsatsen haft positive konsekvenser på anden vis end forventet?)</i></p>	<p>Der er ingen kommunale udgifter forbundet med tiltaget</p>

Hjørring Kommune – Integration af herboende borgere med anden etnisk baggrund i job og uddannelse

<p>Baggrund for indsatsen <i>(Hvorfor igangsatte I indsatsen? Hvilke udfordringer forsøger I at imødekomme?)</i></p>	<p>Ønske om rekruttering til social- og sundhedsuddannelserne. Har udfordringer med at få ansøgere nok.</p>
<p>Kort om selve indsatsen <i>(Hvad går indsatsen ud på? Hvad er essensen af indsatsen? Hvad er formålet med indsatsen?)</i></p>	<p>Ældrecenter Vesterlund i Hjørring Kommune har indgået samarbejde med Jobcentret om at tilbyde integrationsborgere, som er jobparate, mulighed for at blive ansat som afløsere på ældrecentret.</p> <p>Integrationsborgeren tilknyttes en mentor på afdelingen. Her tildeles integrationsborgeren almene opgaver på afdelingen. Når der er tryghed i at løse disse opgaver, foregår der sidemandsoplæring til de fagspecifikke opgaver.</p>

	<p>Samtidig følger integrationsborgeren relevante AMU-kursusforløb på SOSU Nord skolen. Eksempelvis 5 dages medicin kursus.</p> <p>Ligeledes får integrationsborgeren oplæring i forflytning og de hygiejniske principper.</p> <p>Formålet er at:</p> <ul style="list-style-type: none"> - integrationsborgeren for mulighed for at få afklaret om sundhedsfaget er rette vej. - gøres klar til ordinær uddannelse
<p>Hvilke effekter har indsatsen været årsag til <i>(Har indsatsen løst de udfordringer, den skulle? Har I målbare effekter af indsatsen, fx X-antal procent fald i elevfrafald eller X-antal procent stigning i medarbejder motivation el.lign.?)</i></p>	<p>De er rekrutteret flere elever af denne vej til social- og sundhedsuddannelserne.</p> <p>Integrationsborgerne er meget motiverede for uddannelse.</p>
<p>Konkrete overvejelser af relevans for andre kommuner <i>(Har indsatsen krævet ombudgettering / hvordan er indsatsen finansieret? Har indsatsen haft positive konsekvenser på anden vis end forventet?)</i></p>	<p>Ældrecenter Vesterlund afholder selv udgiften til afløsningen.</p>

Hjørring Kommune –Deltagelse i Jobmesse for ledige

<p>Baggrund for indsatsen <i>(Hvorfor igangsatte I indsatsen? Hvilke udfordringer forsøger I at imødekomme?)</i></p>	<p>Ønske om rekruttering til social- og sundhedsuddannelserne. Har udfordringer med at få ansøgere nok.</p>
<p>Kort om selve indsatsen <i>(Hvad går indsatsen ud på? Hvad er essensen af indsatsen? Hvad er formålet med indsatsen?)</i></p>	<p>Sundheds-, Ældre- og Handicapområdet deltager i Jobcentrets årlige messe for ledige. Formålet er at komme i dialog med de ledige, for her at rekruttere til afløsning og uddannelse indenfor SOSU-området.</p>
<p>Hvilke effekter har indsatsen været årsag til <i>(Har indsatsen løst de udfordringer, den skulle? Har I målbare effekter af indsatsen, fx X-antal procent fald i elevfrafald eller X-antal procent stigning i medarbejder motivation</i></p>	<p>På messerne er der rekrutteret kvalificerede afløsere, som senere er startet i uddannelse.</p>

<p>el.lign.?)</p>	
<p>Konkrete overvejelser af relevans for andre kommuner (Har indsatsen krævet ombudgettering / hvordan er indsatsen finansieret? Har indsatsen haft positive konsekvenser på anden vis end forventet?)</p>	<p>Der er ingen udgifter forbundet med deltagelsen på messerne.</p>

Hjørring Kommune – SOSU Klar

<p>Baggrund for indsatsen (Hvorfor igangsatte I indsatsen? Hvilke udfordringer forsøger I at imødekomme?)</p>	<p>Ønske om rekruttering af afløsere til sommerferieafløsere og med efterfølgende ansættelse som social- og sundhedshjælper/assistentelev.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kompetenceudvikling til sommerferieafløsere • Rekruttering til SOSU-uddannelserne
<p>Kort om selve indsatsen (Hvad går indsatsen ud på? Hvad er essensen af indsatsen? Hvad er formålet med indsatsen?)</p>	<p>I samarbejde med Jobcentret, SOSU Nord og Hjørring Kommune er der tilrettelagt et 45 dages AMU-kursusforløb på SOSU Nord inkl. 3 dages praktik. I de 3 dages praktik er der mulighed for at kursisterne og praktikstederne kan indgå aftale om sommerferieafløsningsjob. Formålet er at kursisterne bliver introduceret og afklaret om pleje/omsorgsarbejdet er noget, vedkommende ønsker at fortsætte med og evt. starte på uddannelse.</p>
<p>Hvilke effekter har indsatsen været årsag til (Har indsatsen løst de udfordringer, den skulle? Har I målbare effekter af indsatsen, fx X-antal procent fald i elevfrafald eller X-antal procent stigning i medarbejder motivation el.lign.?)</p>	<p>SOSU Klar har været afholdt årligt siden 2018 og har været med til at rekruttere kompetente ferieafløsere og elever til SOSU-uddannelserne.</p>
<p>Konkrete overvejelser af relevans for andre kommuner (Har indsatsen krævet ombudgettering / hvordan er indsatsen finansieret? Har indsatsen haft positive konsekvenser på anden vis end forventet?)</p>	<p>Der har ikke været udgifter forbundet med indsatsen.</p>

Hjørring Kommune – Sprogforløb til tosprogede borgere målrettet SOSU- uddannelserne

<p>Baggrund for indsatsen <i>(Hvorfor igangsatte I indsatsen? Hvilke udfordringer forsøger I at imødekomme?)</i></p>	<p>Ønske om rekruttering til social- og sundhedsuddannelserne. Har udfordringer med at få ansøgere nok.</p>
<p>Kort om selve indsatsen <i>(Hvad går indsatsen ud på? Hvad er essensen af indsatsen? Hvad er formålet med indsatsen?)</i></p>	<p>Hjørring Kommune har i samarbejde med Jobcentret og VUC indgået samarbejde om at tilbyde et sprogforløb til tosprogede borgere. Borgerne følger dansk undervisning på VUC 4 dage om ugen og har en undervisnings dag på SOSU Nord om ugen. Der er løbende optag på holdet. borgerne kan stoppe, når de har opnået de nødvendige sproglige kompetencer for at starte på uddannelse. Som en del af det første semester lægges der et stort fokus på arbejdspladskultur og dansk kultur, og undervisningsdagen på SOSU Nord har fokus på det sundhedsfaglige område. Der er tilrettelagt 3 dage praktik i hvert semester, her snuser borgerne til faget. Formålet er: - at borgerne får øget deres danskkompetencer og får indblik og kendskab til arbejdet indenfor sundhedsområdet. - rekruttering til sommerferieafløser - rekruttering til SOSU</p>
<p>Hvilke effekter har indsatsen været årsag til <i>(Har indsatsen løst de udfordringer, den skulle? Har I målbare effekter af indsatsen, fx X-antal procent fald i elevfrafald eller X-antal procent stigning i medarbejder motivation el.lign.?)</i></p>	<p>Sprogforløbet er fortsat i gang og der arbejdes hen imod at deltagerne er klar til at komme ud og afløse og herefter starte på grundforløbet efter sommerferien 2023.</p>
<p>Konkrete overvejelser af relevans for andre kommuner <i>(Har indsatsen krævet ombudgettering / hvordan er indsatsen finansieret? Har indsatsen haft positive konsekvenser på anden vis end forventet?)</i></p>	<p>Der er ingen kommunale udgifter forbundet med forløbet.</p>

Morsø Kommune – Rekruttering: ansættelse af både SSH og SSA i et sammenhængende forløb

Baggrund for indsatsen <i>(Hvorfor igangsatte I indsatsen? Hvilke udfordringer forsøger I at imødekomme?)</i>	Jf. trepartsaftalen med forpligtelse om ansættelse af SSA-elever på GF2 har Morsø Kommune valgt også at tilbyde SSH-elever de samme vilkår. Der er mangel på begge faggrupper og det er lønniveauet, som er afgørende for mange, som søger ind på uddannelserne.												
Kort om selve indsatsen <i>(Hvad går indsatsen ud på? Hvad er essensen af indsatsen? Hvad er formålet med indsatsen?)</i>	Ansættelse i et sammenhængende forløb med start på GF2 med elevløn eller voksenelevløn/voksenlærlingeløn.												
Hvilke effekter har indsatsen været årsag til <i>(Har indsatsen løst de udfordringer, den skulle? Har I målbare effekter af indsatsen, fx X-antal procent fald i elevfrafald eller X-antal procent stigning i medarbejder motivation el.lign.?)</i>	Flere voksne har valgt at gå i uddannelse pga elevløn/voksenelevløn/voksenlærlingeløn fremfor SU. Fordeling af elevtyper i Morsø Kommune: <table border="1" data-bbox="592 902 1351 1032"> <thead> <tr> <th>Dim.plan</th> <th>Alm. Elev</th> <th>Voksenelev</th> <th>Voksenlærling</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>13 SSH-elever</td> <td>15,4 %</td> <td>-</td> <td>84,6 %</td> </tr> <tr> <td>27 SSA-elever</td> <td>14,8 %</td> <td>7,4 %</td> <td>77,8 %</td> </tr> </tbody> </table>	Dim.plan	Alm. Elev	Voksenelev	Voksenlærling	13 SSH-elever	15,4 %	-	84,6 %	27 SSA-elever	14,8 %	7,4 %	77,8 %
Dim.plan	Alm. Elev	Voksenelev	Voksenlærling										
13 SSH-elever	15,4 %	-	84,6 %										
27 SSA-elever	14,8 %	7,4 %	77,8 %										
Konkrete overvejelser af relevans for andre kommuner <i>(Har indsatsen krævet ombudgettering / hvordan er indsatsen finansieret? Har indsatsen haft positive konsekvenser på anden vis end forventet?)</i>													

Morsø Kommune – Rekrutteringsvideo

Baggrund for indsatsen <i>(Hvorfor igangsatte I indsatsen? Hvilke udfordringer forsøger I at imødekomme?)</i>	Rekrutteringsvideo på FB, LinkedIn og karrieresiden for SOSU: For at nå bredere ud til flere målgrupper, for at tale faget op og for at reklamere for elevløn/voksenelevløn/voksenlærlingeløn under hele uddannelsesforløbet
Kort om selve indsatsen <i>(Hvad går indsatsen ud på? Hvad er essensen af indsatsen? Hvad er formålet med indsatsen?)</i>	Videoen er med deltagelse af elevambassadør, oplæringsvejleder og uddannelsesleder med budskaber om ansættelsesforhold, glæde ved faget samt oplæring og støtte i uddannelsesforløbet.

<p>Hvilke effekter har indsatsen været årsag til (Har indsatsen løst de udfordringer, den skulle? Har I målbare effekter af indsatsen, fx X-antal procent fald i elevfrafald eller X-antal procent stigning i medarbejder motivation el.lign.?)</p>	<p>Effekt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Der har efterfølgende været en del henvendelser med interesse for start af uddannelse. - Faglig stolthed (deltagelse af elevambassadør og oplæringsvejleder har gjort en forskel)
<p>Konkrete overvejelser af relevans for andre kommuner (Har indsatsen krævet ombudgettering / hvordan er indsatsen finansieret? Har indsatsen haft positive konsekvenser på anden vis end forventet?)</p>	<p>Ingen udgifter, da opgaven blev løst internt i organisationen.</p>

Morsø Kommune – Styrket samarbejde med Jobcenter, Folkeskoler og FGU

<p>Baggrund for indsatsen (Hvorfor igangsatte I indsatsen? Hvilke udfordringer forsøger I at imødekomme?)</p>	<p>Styrket samarbejde internt i kommunen for at afdække og udnytte forskellige muligheder for rekruttering til sosu-uddannelserne.</p>
<p>Kort om selve indsatsen (Hvad går indsatsen ud på? Hvad er essensen af indsatsen? Hvad er formålet med indsatsen?)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Uddannelsesleder deltager i uddannelsesmesse for overbygningsselevne - Screening af ledige og rekruttering af evt. brancheskiftere i samarbejde med jobcenter - Samarbejde med FGU-skolen: lønnet praktik med efterfølgende mulighed for uddannelsesaftale
<p>Hvilke effekter har indsatsen været årsag til (Har indsatsen løst de udfordringer, den skulle? Har I målbare effekter af indsatsen, fx X-antal procent fald i elevfrafald eller X-antal procent stigning i medarbejder motivation el.lign.?)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - EGU-elever i uddannelse - Mulighed for at møde de unge, som står foran at skal vælge uddannelse / - Tale faget op (imageudfordringer)
<p>Konkrete overvejelser af relevans for andre kommuner (Har indsatsen krævet ombudgettering / hvordan er indsatsen finansieret? Har indsatsen haft positive konsekvenser på anden vis end forventet?)</p>	

Rebild Kommune – Rekrutteringskampagne for SOSU-elever

<p>Baggrund for indsatsen (Hvorfor igangsatte I indsatsen? Hvilke udfordringer forsøger I at imødekomme?)</p>	<p>For at imødekomme manglen på faglært personale, er der behov for at rekruttere flere SOSU-assistent- og SOSU-hjælperlever til Rebild Kommune.</p>
<p>Kort om selve indsatsen (Hvad går indsatsen ud på? Hvad er essensen af indsatsen? Hvad er formålet med indsatsen?)</p>	<p>En tiltrækningskampagne i samarbejde med CompanYoung, hvor der er udarbejdet kampagnemateriale i form af små film og opslag til sociale medier og platforme, hvor målgruppen bevæger sig, samt en hjemmeside som handler om at være SOSU-elev i Rebild Kommune, og hvor ansøgere kan se oplysninger om, hvor de ansøger, samt kontaktoplysninger til relevante medarbejdere i kommunen.</p> <p>Materialet fortæller om selve uddannelserne til SOSU-assistent og -hjælper, men i høj grad også om hvad, der er særligt ved at være elev i Rebild kommune.</p> <p>Materialets indhold er udarbejdet på baggrund af foksugruppeinterviews med nogle nuværende SOSU-elever. Eleverne er blandt andet spurgt om, hvad de oplever som særligt ved at være elev i Rebild Kommune, og hvorfor de søgte hos os.</p> <p>Det er særligt fortællingen om Rebild Kommune, som vi skal rekruttere dem til Rebild på. Materialet skal bringe de elementer i spil, som vi ved tiltrækker kvalificerede medarbejdere.</p> <p>Kampagnen skal forklare og gerne inspirere, og give en styrket fortælling om Rebild Kommune som uddannelsessted og også skabe en fortælling om fagområdet generelt.</p> <p>Der er herudover afholdt et virtuelt informationsmøde, hvor interesserede kunne høre om uddannelserne. To af kommunens uddannelseskonsulenter og to af kommunens nuværende SOSU-elever fortalte om uddannelserne, og om hvordan det er at være elev i Rebild Kommune.</p> <p>Formålet er at rekruttere flere ind på SOSU-uddannelsen i Rebild Kommune. Et sekundært formål er at der generelt bliver talt om uddannelserne til SOSU på en anden og mere positiv måde i samfundet. Det kræver mere fokus på indholdet af arbejdsopgaverne på fagområdet.</p>
<p>Hvilke effekter har indsatsen været årsag til (Har indsatsen løst de udfordringer, den skulle? Har I målbare effekter af indsatsen, fx X-antal procent fald i elevfrafald eller X-antal procent stigning i medarbejder motivation el.lign.?)</p>	<p>Har ingen direkte målbare effekter endnu. Dog har vi opfyldt vores dimensionering for SSA-elever. I hvilken grad kampagnen er medvirkende hertil, kan vi endnu ikke konkludere.</p> <p>En metode for indsamling af hvordan ansøgere er blevet motiveret til at søge hos os, og hvordan de har set vores oplysninger, er under udarbejdelse.</p>

<p>Konkrete overvejelser af relevans for andre kommuner <i>(Har indsatsen krævet ombudgettering / hvordan er indsatsen finansieret? Har indsatsen haft positive konsekvenser på anden vis end forventet?)</i></p>	<p>Finansieres internt indenfor eksisterende budgetramme. Overvejelser omkring hvilken målgruppe, vi gerne vil rekruttere og som der er størst potentiale i, og hvor vi finder og fanger dem, er vigtige at have forud for udarbejdelse af kampagnen. Det er ligeledes vigtigt at have for øje, at det vi i kampagnen lægger fokus på, er særligt ved Rebild Kommune, og som vi ønsker at rekruttere på, skal vi kunne leve op til, når eleverne evt. starter hos os. Det kan være svært i en travl hverdag, men hvis eleverne oplever, at vi har lovet mere end, vi kan love, bliver det sværere for os at fastholde dem.</p>
---	--

Rebild Kommune – Ansættelse af en kvalitets- og uddannelseskonsulent

<p>Baggrund for indsatsen <i>(Hvorfor igangsatte I indsatsen? Hvilke udfordringer forsøger I at imødekomme?)</i></p>	<p>For at understøtte udviklingen af et bedre lærings- og uddannelsesmiljø for SOSU-medarbejdere og sygeplejersker, samt understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere til området, i primært hjemmeplejen. Grundet udfordring med mangel på faglærte medarbejdere i hjemmeplejen, er det nødvendigt med fokus på hvordan medarbejderne fastholdes.</p>
<p>Kort om selve indsatsen <i>(Hvad går indsatsen ud på? Hvad er essensen af indsatsen? Hvad er formålet med indsatsen?)</i></p>	<p>Der er ansat en medarbejder i en ny funktion, en kvalitets- og uddannelseskonsulent, i hjemmeplejen. Medarbejderen skal være med til at sikre fastholdelse og rekruttering af medarbejdere. Dette ved blandt andet at udvikle og implementere nye indsatser og projekter, der relaterer sig hertil og til at skabe et godt arbejdsmiljø for medarbejderne. Det kan f.eks. at planlægge og koordinere uddannelsesforløb og projekter, udvikle og indgå i samarbejde med uddannelsesinstitutioner og jobcenter.</p> <p>Et udpluk af medarbejderens indsatser vedr. rekruttering og fastholdelse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intro og opkvalificering af nye medarbejdere • Implementering af SimplePlan • Udarbejdelse af film, folder og online annoncer i hjemmeplejen • Kontinuerlig rekruttering og samarbejde med jobcentret • Opkvalificering og uddannelse af ufaglærte medarbejdere • Puljeprojekt vedr. forflytning • Udarbejde redskaber til god rekruttering og kommunikation f.eks. ifm. stillingsopslag <p>Formålet er at have et fast fokus på rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i hjemmeplejen, og at have en samlet ressource, som har et overblik over alle indsatser der relaterer sig til rekruttering og fastholdelse.</p>

<p>Hvilke effekter har indsatsen været årsag til (Har indsatsen løst de udfordringer, den skulle? Har I målbare effekter af indsatsen, fx X-antal procent fald i elevfrafald eller X-antal procent stigning i medarbejder motivation el.lign.?)</p>	<p>Ro og stabilitet blandt medarbejderne i hjemmeplejen</p>
<p>Konkrete overvejelser af relevans for andre kommuner (Har indsatsen krævet ombudgettering / hvordan er indsatsen finansieret? Har indsatsen haft positive konsekvenser på anden vis end forventet?)</p>	

Rebild Kommune – Taskforce og ambition

<p>Baggrund for indsatsen (Hvorfor igangsatte I indsatsen? Hvilke udfordringer forsøger I at imødekomme?)</p>	<p>Regeringen, KL og Danske Regioner har i aftalen om kommunernes økonomi for 2020 nedsat en task force, der kommer med en række anbefalinger til kommunerne på baggrund af analyser vedr. rekruttering og fastholdelse. Anbefalingerne er:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Styrket rekruttering og fastholdelse på Social- og Sundhedsuddannelserne • Bedre overgang mellem skole og praktisk • Styrket kvalitet i praktiskforløbene • God start og fastholdelse i faget • Flere på fuld tid og mindre sygefravær <p>Udover at arbejde med anbefalingerne, herunder at nedsætte egen taskforce, ønsker vi at udfordre og gå nye og kreative veje i rekrutterings- og fastholdelsesindsatsen.</p>
<p>Kort om selve indsatsen (Hvad går indsatsen ud på? Hvad er essensen af indsatsen? Hvad er formålet med indsatsen?)</p>	<p>Der er nedsat en taskforce i CPO med repræsentanter fra udvalgte interne centre, FTR'er, ledere og medarbejdere. Ydermere er der tilknyttet et Advisory Board med profiler primært eksternt til at forstyre og udfordre taskforcen i sit arbejde.</p> <p>Mål:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At fremtidssikre løsning af kerneopgaven på ældreområdet • Forbedre fastholdelse og rekruttering på ældreområdet • Task force skal initiere nye indsatser til fastholdelse, rekruttering og branding • Udfordre igangværende indsatser • Lad sig inspirere af andre kommuner og private aktører

Hvilke effekter har indsatsen været årsag til <i>(Har indsatsen løst de udfordringer, den skulle? Har I målbare effekter af indsatsen, fx X-antal procent fald i elevfrafald eller X-antal procent stigning i medarbejder motivation el.lign.?)</i>	Ved de allerede afholde møder i Taskforcen har der været gode dialoger om både igangsatte og nye indsatser på området. Disse dialoger har medvirket til forvaltningens kvalificering af allerede igangsatte indsatser og givet nye ideer til indsatser, der skal udvikles.
Konkrete overvejelser af relevans for andre kommuner <i>(Har indsatsen krævet ombudgettering / hvordan er indsatsen finansieret? Har indsatsen haft positive konsekvenser på anden vis end forventet?)</i>	Indsatsen forventes afholdt indenfor tildelte midler.

Rebild Kommune – Program for erhvervspraktikanter

Baggrund for indsatsen <i>(Hvorfor igangsatte I indsatsen? Hvilke udfordringer forsøger I at imødekomme?)</i>	Vi er nødt til at finde nye veje til rekruttering af elever til SOSU-området. Det er for nuværende muligt at komme i erhvervspraktik indenfor SOSU-området i Rebild Kommune, men der ses potentiale for at denne del kan udvikles. Opgaven omkring erhvervspraktikanter har været varetaget decentralt af lederen i den enkelte enhed, og opgaven har derfor været løst på meget forskellig vis. Ligeledes har den i mange tilfælde været nedprioriteret grundet en presset hverdag, hvor det har været svært at finde ressourcer til opgaven.
Kort om selve indsatsen <i>(Hvad går indsatsen ud på? Hvad er essensen af indsatsen? Hvad er formålet med indsatsen?)</i>	Vi vil udvikle og afprøve et koncept hvor folkeskoleelever der kommer i erhvervspraktik indenfor SOSU-området, vil opleve en kvalitetsfyldt og ensartet erhvervspraktik i Rebild Kommune, hvor de får bredt kendskab til området. Formål <ul style="list-style-type: none"> • At give folkeskoleelever kendskab til SOSU-området gennem erhvervspraktik i Rebild Kommune • At styrke rekrutteringen fra folkeskolen til Grundforløb 1 på SOSU-uddannelsen. • At få skabt gode oplevelser blandt unge der afprøver SOSU-området og dermed skabe gode fortæller om området.

<p>Hvilke effekter har indsatsen været årsag til <i>(Har indsatsen løst de udfordringer, den skulle? Har I målbare effekter af indsatsen, fx X-antal procent fald i elevfrafald eller X-antal procent stigning i medarbejder motivation el.lign.?)</i></p>	<p>Indsatsen er en fremtidig indsats, og er ikke udviklet eller implementeret endnu.</p>
<p>Konkrete overvejelser af relevans for andre kommuner <i>(Har indsatsen krævet ombudgettering / hvordan er indsatsen finansieret? Har indsatsen haft positive konsekvenser på anden vis end forventet?)</i></p>	

Thisted Kommune

<p>Baggrund for indsatsen <i>(Hvorfor igangsatte I indsatsen? Hvilke udfordringer forsøger I at imødekomme?)</i></p>	<p>Den demografiske udfordring gør, at vi forsat ønsker en høj gennemførselsprocent samt sikre en høj til søgning til uddannelserne, så vi også fremover kan rekruttere tilstrækkeligt faglært personale.</p>
<p>Kort om selve indsatsen <i>(Hvad går indsatsen ud på? Hvad er essensen af indsatsen? Hvad er formålet med indsatsen?)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kvalitetsstandard mhp. gode rammer for læring og udvikling. <ul style="list-style-type: none"> - 4 timers ugentlig studietid til hver elev. - 1 times ugentlig vejledning til hver elev. - 2 times forberedelse pr elev pr vejleder. - Ugentligt følgeskab med faglært medarbejder. 2. Strategi for læring 3. Funktionsbeskrivelser for alle medarbejdere involveret i elevuddannelserne. <ul style="list-style-type: none"> - Vejleder - Ansvarlige - Koordinatorer 4. Forbedret prøvetidshåndtering 5. Koordinatorer efteruddannet med mentoruddannelse og metakognitiv kursus. 6. Oplæringsansvarlige efteruddannet med mentoruddannelse 7. Oplæringsvejledere på 12 dags overbygningskursus 8. Temadage for vejledere og ansvarlige <ul style="list-style-type: none"> - Jan Bisgaard: Sammenhængende læringsforløb - Tommy Krabbe: Dannelse i uddannelse 9. Digital platform til brug for elever og vejledere ift. fagligrefleksion. (Vejlederuniverset EduAdm).

10. Indkøbt bærbare Pc'er til oplæringssteder til vejleder og elevers brug.
11. Sammen med SOSU-STV udviklet refleksionsskabeloner og taksonomi for praksisopgaver/handlinger.
12. Ansat projektmedarbejder 1 år med fokus på sikring af fremadrettet professionel oplæringsvejledning.
 - Sparring med vejlederne i praksis
 - Sparring ift. implementering af digitale løsninger
13. Tilvalgt deltagelse i landsdækkende SIM – simulationsprojekt med Vibe Aarkrog.
14. Indkøbt 2 stk. højteknologiske simulationsdukker
15. Indkøbt og planlagt AMU kursus i simulation til vejleder
Deltaget i regionalt fastholdelsesprojekt
 - Med ugentlig åben vejledning ved arbejdsgiver
 - Fælles introduktionsprogram for elever i oplæringsperiode 1A og 1.
 - Fælles velkomstbreve
 - Vejleder deltager på social og sundhedsskolen ved introduktion til oplæringsperioderne.
16. Udarbejdet onboarding platform for alle elever i samarbejde med Myrup og Nyhauge, herunder udarbejdet 20 stk. mini videoer, så eleverne guides godt ind i deres nye ansættelsesforhold og uddannelse.
17. Fået digital platform udviklet hertil i EduAdm i samarbejde med XFlow.
18. Ansætter på voksenlærlingeløn
19. Ansætter i sammenhængende uddannelsesforløb (løn på grundforløb og hovedforløb).
20. Ansætter alle også elever under 25 år og elever på social og sundhedshjælperuddannelsen i sammenhængende uddannelsesforløb.
21. Fastholdt succes med Overgangssamtaler og revideret materiale til brug herfor i samarbejde med social og sundhedsskolen. (fx visuel guide).
22. Påbegyndt samarbejde mellem VUC – SOSU-STV og Kommunen, hvor der tilbydes ordblindeundervisning hver tirsdag på social og sundhedsskolen og VUC-undervisere bidrager i den daglige undervisning på social og sundhedsskolen med støtte til elever med særlige behov for støtte.
23. Påbegyndt samarbejde med VUC – SOSU-STV og kommunen, hvor der tilbydes forberedende voksenundervisning i dansk til 2 sproget elever.
24. Elever tilbydes tilmed at deltage i ordblindeundervisningen og den forberedende voksenundervisning i oplæringsperioderne.

<p>Hvilke effekter har indsatsen været årsag til <i>(Har indsatsen løst de udfordringer, den skulle? Har I målbare effekter af indsatsen, fx X-antal procent fald i elevfrafald eller X-antal procent stigning i medarbejder motivation el.lign.?)</i></p>	<p>Vi indfrier forsat vores dimensionering og har tilmed ansat over kommunens dimensioneringstal i år 2022. Vi har regionens højeste gennemførselsprocent. Vi har øget kompetencerne blandt medarbejdere, som skal guide eleverne gennem uddannelsesforløbet og effekten heraf skal udmøntes i 2023, hvorved vi forsat afventer den optimale effekt. 85% af eleverne er ansat på voksenlærlingeordning. Vi oplever at praksis og uddannelsesteamet er bedre rustet til at håndtere den øget elevdiversitet og imødekomme individuelle læringsforudsætninger.</p>
<p>Konkrete overvejelser af relevans for andre kommuner <i>(Har indsatsen krævet om budgettering / hvordan er indsatsen finansieret? Har indsatsen haft positive konsekvenser på anden vis end forventet?)</i></p>	<p>Der er fundet budget internt i afdelingen til den ekstra lønudgift.</p>

Trivsel, arbejdspladser og fastholdelse

Rebild Kommune – SimplePlan

<p>Baggrund for indsatsen (Hvorfor igangsatte I indsatsen? Hvilke udfordringer forsøger I at imødekomme?)</p>	<p>Understøtte medarbejdernes trivsel og tilfredshed ved at skabe mere ro omkring dækning af vagter på en ny måde. Det kan for nogle medarbejdere skabe en uro, at de ofte bliver ringet op i deres fritid af arbejdspladsens vagtplanlægger med ønske om, at de skal tage en bestemt vagt.</p>
<p>Kort om selve indsatsen (Hvad går indsatsen ud på? Hvad er essensen af indsatsen? Hvad er formålet med indsatsen?)</p>	<p>Medarbejdere kan igennem app'en SimplePlan tage ledige vagter på deres egen arbejdsplads. Det sparer tid for både medarbejdere og vagtplanlægger, som ikke skal ringe rundt. Det skaber mere ro for medarbejderne, som ikke bliver ringet op og som kan tage vager, når de har ro til det at planlægge deres kalender.</p>
<p>Hvilke effekter har indsatsen været årsag til (Har indsatsen løst de udfordringer, den skulle? Har I målbare effekter af indsatsen, fx X-antal procent fald i elevfrafald eller X-antal procent stigning i medarbejder motivation el.lign.?)</p>	<p>Oplevelsen er, at det går hurtigere at få besat alle vagter, og der skal derfor benyttes færre afløsere eller vikarer. På sigt skal det også være muligt at tage vagter på tværs af distrikter, f.eks. at en medarbejder kan tage en vagt på et andet ældrecenter end sit eget.</p>
<p>Konkrete overvejelser af relevans for andre kommuner (Har indsatsen krævet ombudgøtting / hvordan er indsatsen finansieret? Har indsatsen haft positive konsekvenser på anden vis end forventet?)</p>	<p>App'en er en investering. SimplePlan er ligeledes tænkt ind i vores rammeaftale for senioraftaler, hvor det bliver en mulighed for seniormedarbejderne kun at tage vagter igennem SimplePlan, og ikke have en fast vagtplan. Det kan give mere frihed for nogle seniormedarbejdere, og de kan i større grad selv bestemme hvor meget og hvornår, de gerne vil arbejde.</p>

Rebild Kommune – Leder- og medarbejderudviklingsforløb

<p>Baggrund for indsatsen (Hvorfor igangsatte I indsatsen? Hvilke udfordringer forsøger I at imødekomme?)</p>	<p>Der er behov for at fastholde vores dygtige og erfarne SOSU-medarbejdere på arbejdspladserne. Derfor skal der udvikles nogle gode og robuste arbejdspladskulturer.</p> <p>Når man taler om arbejdspladser, hvor ledere og medarbejdere har det godt og gør det godt i samarbejdet omkring kerneopgaven, peger forskningen på tilstedeværelsen af to centrale forhold</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Social kapital, der måles på graden af tillid og retfærdighed i samarbejdet omkring kerneopgaven 2. Psykologisk tryghed defineret ved en samarbejdskultur, hvor medarbejderne føler sig sikre på, at de ikke vil blive nedgjort eller ydmyget, hvis de fremsætter idéer, spørgsmål og bekymringer eller påpeger fejl. Det er en kultur som både ledere og
---	---

	<p>medarbejdere har stor indflydelse på - ligesom psykologisk tryghed er en afgørende faktor i at styrke læring, innovation og udvikling</p>
<p>Kort om selve indsatsen (Hvad går indsatsen ud på? Hvad er essensen af indsatsen? Hvad er formålet med indsatsen?)</p>	<p>I samarbejde med ekstern samarbejdspartner og erhvervspsykolog er der udarbejdet et leder- og medarbejderudviklingsforløb, der skal klæde ledere og medarbejdere på til at udvikle robuste arbejdspladskulturer på ældreområdet i Rebild Kommune.</p> <p>Målet med forløbene er følgende:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. At udvikle attraktive arbejdspladser og en kultur, hvor ledere og medarbejdere trives, så ældreområdet kan tiltrække og fastholde ledere og medarbejdere 2. Udvikle en robust kultur, hvor der er psykologisk tryghed 3. At skabe et refleksivt rum i lederne, hvor der etableres en fælles viden, et fælles sprog og fælles helt konkrete redskaber i forhold til at sikre en robust arbejdspladskultur med høj grad af social kapital og psykologisk tryghed på hele ældreområdet 4. At introducere og uddanne i første omgang udvalgte medarbejdere (TRIO/MED) til at være medspillere/ambassadører ind i udvikling af en robust arbejdspladskultur og efterfølgende hele arbejdspladser gennem læringspakker. <p>Lederne deltager i 4 hele kursusdage fordelt på ca. ½ år. De udvalgte medarbejderne (TRIO/MED) deltager sammen med lederne på to halve dage, hvor medarbejderne introduceres til viden og redskaber i at udvikle robuste arbejdspladskulturer, så de kan være aktive medspillere ind i den proces hjemme på arbejdspladsen.</p>
<p>Hvilke effekter har indsatsen været årsag til (Har indsatsen løst de udfordringer, den skulle? Har I målbare effekter af indsatsen, fx X-antal procent fald i elevfrafald eller X-antal procent stigning i medarbejder motivation el.lign.?)</p>	

Konkrete overvejelser af relevans for andre kommuner <i>(Har indsatsen krævet ombudgettering / hvordan er indsatsen finansieret? Har indsatsen haft positive konsekvenser på anden vis end forventet?)</i>	Forløbene udvikles og faciliteres af eksternt samarbejdspartner, der er uddannet erhvervspsykolog.
---	--

Vesthimmerlands Kommune

Baggrund for indsatsen <i>(Hvorfor igangsatte I indsatsen? Hvilke udfordringer forsøger I at imødekomme?)</i>	Det forventes ikke umiddelbart, at der fremadrettet kan rekrutteres det nødvendige antal elever/nyuddannede til at modsvare det naturlige bortfald af personale grundet pensionering. En af vores vigtigste og største rekrutteringsindsatser er, at fastholde vores elever og studerende i - og efter - endt uddannelse.
Kort om selve indsatsen <i>(Hvad går indsatsen ud på? Hvad er essensen af indsatsen? Hvad er formålet med indsatsen?)</i>	Vesthimmerlands kommune skal være et attraktivt uddannelsessted, som løbende kan tiltrække vores dimensionering af elever / studerende på sundhedsområdet og det pædagogiske område. Vi skal arbejde med, at etablere et stærkt læringsmiljø, således vi både nu og i de kommende år er en attraktiv arbejdsplads. Eksempler på konkrete tiltag: <ul style="list-style-type: none"> - Inddrage elever og studerende i vores projektindsatser og samarbejder med eksterne institutioner. - Bedre vilkår for praktikvejledere og kliniske vejledere - Fokus på mentor ordninger, tætte opfølgninger og håndholdte individuelle uddannelsesforløb - Aktive på de sociale medier i forhold til at fortælle de gode historier om VHK som arbejdsplads - Give flere unge en fornemmelse af, hvad det omfatter, at arbejde på sundhedsområdet. - Ansættelse/aflønnning af elever fremfor SU.
Hvilke effekter har indsatsen været årsag til <i>(Har indsatsen løst de udfordringer, den skulle? Har I målbare effekter af indsatsen, fx X-antal procent fald i elevfrafald eller X-antal procent stigning i medarbejder motivation el.lign.?)</i>	Unge under 25 år. <ul style="list-style-type: none"> - Her har vi set en stigning i forhold til ansatte elever i sammenhængende forløb. - Kun et enkelt frafald hos unge elever på optag i 2022. Øvrige er fortsat i uddannelsen. - Frafaldsprocenten i Vesthimmerland er lavere end landsgennemsnittet – Vi har en samlet frafaldsprocent på 8,6 % beregnet på årene 2021-2022 Voksenområdet elever over 25 år. <ul style="list-style-type: none"> - Fortsat tæt samarbejde med jobcenter og SOSU nord i forhold til ansættelse af elever over 25 år. - Lokalafdelingen GF 2 på HEG i Aars har bevirket tæt samarbejde mellem elever, undervisere og uddannelseskoordinatorer. Synlighed af arbejdsgiver i

	<p>hverdagen er en vigtig dimension i forhold til nærvær/fravær for eleven.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hovedparten af eleverne er ansat og godkendt som voksenlærlinge – Hvor samarbejde mellem de to forvaltninger (sundhed og kultur og børne og arbejdsmarked) er positivt og velfungerende. - 29 elever er fortsat i uddannelsen ud af de 31 der er startet i uddannelsen.
<p>Konkrete overvejelser af relevans for andre kommuner <i>(Har indsatsen krævet ombudgøttering / hvordan er indsatsen finansieret? Har indsatsen haft positive konsekvenser på anden vis end forventet?)</i></p>	<p>Vi oplever en større ansvarlighed fra de unge og modenhed i forhold til at være ansat fremfor at være på SU. Hvilket er en stor gevinst for arbejdsgiver, da eleverne er bekendt med at være i et ansættelsesforhold inden de starter på hovedforløb og i praktik.</p> <p>En god trivsel og relation gør det trygt for den studerende at henvende sig til arbejdsgiver med udfordringer og lignende. Dette øger sandsynligheden for at fastholde den studerende efter endt uddannelse.</p>

Morsø Kommune – Trivsel og fastholdelse

<p>Baggrund for indsatsen <i>(Hvorfor igangsatte I indsatsen? Hvilke udfordringer forsøger I at imødekomme?)</i></p>	<p>For at mindske frafaldet af elever i uddannelse, er målet at højne elevernes trivsel og arbejdsglæde.</p>
<p>Kort om selve indsatsen <i>(Hvad går indsatsen ud på? Hvad er essensen af indsatsen? Hvad er formålet med indsatsen?)</i></p>	<p>Internt elektronisk spørgeskema med efterfølgende rapport/handleplan.</p>
<p>Hvilke effekter har indsatsen været årsag til <i>(Har indsatsen løst de udfordringer, den skulle? Har I målbare effekter af indsatsen, fx X-antal procent fald i elevfrafald eller X-antal procent stigning i medarbejder motivation el.lign.?)</i></p>	<p>Det har givet en opmærksomhed på hvilke fokusområder, der skal arbejdes med for at højne elevernes trivsel og fastholdelse på sigt, som f.eks.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ramme for sosu-elever og oplæringsvejledere (ensartethed) - Fælles intromateriale (bedre modtagelse/onboarding) - Intromøder med nye elever (synlig uddannelsesleder) - Åben vejledning på skolen (synlig uddannelsesleder samt mulighed for at opspore mistrivsel) - Fælles vejledermøder (sikre ensartethed, en god onboarding, implementering af nye tiltag mv)

<p>Konkrete overvejelser af relevans for andre kommuner <i>(Har indsatsen krævet ombudgettering / hvordan er indsatsen finansieret? Har indsatsen haft positive konsekvenser på anden vis end forventet?)</i></p>	
---	--

Mariagerfjord Kommune – Mentorindsats til elever med dansk som 2. sprog

<p>Baggrund for indsatsen <i>(Hvorfor igangsatte I indsatsen? Hvilke udfordringer forsøger I at imødekomme?)</i></p>	<p>Tilgangen af elever med dansk som 2. sprog er stigende i Mariagerfjord Kommune. I 2021 var andelen af elever med dansk som 2. sprog på 25 %</p> <p>Der var en oplevelse af, at praktikvejledere var udfordrede i dels kommunikationen med elever med dansk som 2. sprog, men også i forhold til traditioner og kulturforskelle.</p> <p>En oplevelse af, at elever med dansk som 2. sprog var tilbageholdende med spørgsmål til praktikvejledere og kolleger, samt misforståelser der havde udgangspunkt i kulturforskelle og traditioner.</p>
<p>Kort om selve indsatsen <i>(Hvad går indsatsen ud på? Hvad er essensen af indsatsen? Hvad er formålet med indsatsen?)</i></p>	<p>Mariagerfjord Kommune ansatte pr. 1. januar 2020 to mentorer til at understøtte dels udfordrede elever, men også som støtte til praktikvejledere.</p> <p>Vores ene mentor har kvalifikationer og erfaring med arbejdet med understøttelse af elever med dansk som 2. sprog. En praktikcafe blev etableret for elevgruppen. Praktikcafeen finder sted hver torsdag eftermiddag i arbejdstiden, for elever der er i en praktikperiode. Tilbuddet er frivilligt. I praktikcafeen er der fokus på arbejdspladskultur, samarbejdsaftalen, mål og refleksioner, forståelse af emner fra fælleskommunal undervisning for eleverne samt faglig sparring, videndeling og dialog om generelle og individuelle spørgsmål. Der arbejdes med at styrke elevernes kompetencer i forhold til deltagelse i praksisfællesskabet på praktikstedet. Indhold og emner i praktikcafeen er defineret af de behov og ønsker eleverne har og efterspørger. Det er ofte de samme emner og indhold der drøftes, når der tilkommer nye elever. Formålet er at klæde eleverne på til at kunne indgå på en dansk arbejdsplads i et ligeværdigt samarbejde med kolleger og praktikvejledere, samt at fastholde elever med dansk som 2. sprog i uddannelse.</p> <p>I praktikcafeen tales om kulturforskelle i forhold til at være på en arbejdsplads i Danmark. Eksempelvis:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De skrevne og uskrevne regler. • Hvordan kommunikerer man med sine kolleger, hvad tales der om, både privat og fagligt. • Omsorg til borgere vs. Egenomsorg. • Hvad består dansk smørrebrød af?

	<ul style="list-style-type: none"> • Spørgsmål til kolleger hvis man er i tvivl om en opgave. • Traditioner i forbindelse med højtider, dødsfald hos borgere osv.. <p>En stor del af Mariagerfjord Kommunes praktikvejledere deltog i 2021 i kurset "Interkulturel pædagogik" hos Kursus Nord.</p>
<p>Hvilke effekter har indsatsen været årsag til (Har indsatsen løst de udfordringer, den skulle? Har I målbare effekter af indsatsen, fx X-antal procent fald i elevfrafald eller X-antal procent stigning i medarbejder motivation el.lign.?)</p>	<p>Der er bygget en større bro mellem praktikvejlederne og eleverne med dansk som 2. sprog i Mariagerfjord Kommune.</p> <p>Der udvises en større nysgerrighed og tillid fra begge parter.</p> <p>I 2021 var der ingen frafald af elever med dansk som 2. sprog.</p>
<p>Konkrete overvejelser af relevans for andre kommuner (Har indsatsen krævet ombudgøtting / hvordan er indsatsen finansieret? Har indsatsen haft positive konsekvenser på anden vis end forventet?)</p>	<p>Vi kan se en stigning i antallet af elever med dansk som 2. sprog der søger elevplads i Mariagerfjord Kommune. I 2022 er andelen 35%. Måske stigningen er national.</p> <p>Begge mentorer i Mariagerfjord Kommune er ansat på fuld tid og disponerer tiden ift. behovet hos elever og praktikvejledere. Dette har derfor været en indsats der har været prioriteret højt og der har ikke været ekstra omkostninger hermed.</p> <p>Yderligere positive konsekvenser ved praktikcafeen er, at eleverne skaber sociale relationer indbyrdes. Ofte har eleverne ingen eller kun få relationer i deres private liv. Der knyttes venskaber der er givende for eleverne i deres privatliv, hvor der deles erfaringer/udfordringer med transport til skole og praktiksted, børnepasning osv.</p>

Rebild Kommune – Fastholdelse af seniorer

<p>Baggrund for indsatsen (Hvorfor igangsatte I indsatsen? Hvilke udfordringer forsøger I at imødekomme?)</p>	<p>For at imødekomme manglen på faglært personale er der behov for at fastholde vores seniormedarbejdere.</p>
<p>Kort om selve indsatsen (Hvad går indsatsen ud på? Hvad er essensen af indsatsen? Hvad er formålet med indsatsen?)</p>	<p>En seniormedarbejder defineres hos os som en medarbejder på 57+ år, som er ansat på et ældrecenter, i hjemmeplejen eller i sygeplejen.</p> <p>Vi har på baggrund af møder med og input fra seniormedarbejderne udarbejdet en rammeaftale for senioraftaler. Rammeaftalen er forhandlet på plads sammen med FOA og DSR, og er et katalog af muligheder for seniormedarbejderne. Det er f.eks. muligheder for tilpassede</p>

	<p>opgaver, ned i tid og bevar pensionsindbetaling, en ekstra seniordag og en fastholdelsesbonus.</p> <p>Herudover har vi i samarbejde med en erhvervspsykolog udviklet programmet "Den gode senkarriere". Programmet er et tilbud til seniormedarbejderne, der ved hjælp af små videoklip, små øvelser og opgaver mv, skal hjælpe medarbejderne til at reflektere over deres ønsker for deres senkarriere.</p> <p>Programmet skal munde ud i at medarbejderne har fået udfyldt en seniorkarriereplan, som de kan tage med sig til en seniorsamtale med deres leder.</p> <p>Til seniorsamtalen kan medarbejderen og lederen i fællesskab lave en plan som evt. indeholder aftaler fra rammeaftalen.</p> <p>Formålet med indsatsen er at seniormedarbejderne bliver længere på arbejdspladsen, efter muligheden for at gå på efterløn eller pension. Et sekundært formål er at medarbejderne får en højere trivsel og tilfredshed, evt. ved at tilpasse deres arbejdsopgaver, så de ikke bliver nedslidte.</p>
<p>Hvilke effekter har indsatsen været årsag til <i>(Har indsatsen løst de udfordringer, den skulle? Har I målbare effekter af indsatsen, fx X-antal procent fald i elevfrafald eller X-antal procent stigning i medarbejder motivation el.lign.?)</i></p>	<p>Programmet er kun netop sendt ud til seniormedarbejderne, og der er derfor ikke gennemført nogle seniorsamtaler eller senioraftaler endnu. Vi har derfor ingen målbare effekter endnu.</p>
<p>Konkrete overvejelser af relevans for andre kommuner <i>(Har indsatsen krævet ombudgettering/ hvordan er indsatsen finansieret? Har indsatsen haft positive konsekvenser på anden vis end forventet?)</i></p>	<p>Senioraftalerne finansieres internt indenfor eksisterende budgetramme.</p> <p>I processen med udarbejdelse af rammeaftalen, har det været vigtigt med inddragelse af medarbejderne, det er dem, der har været med til at udarbejde rammerne i rammeaftalen. Hele processen har forventeligt også haft positiv indvirkning på medarbejdernes trivsel, og deraf lyst til at blive på arbejdspladsen. De er blevet set og hørt.</p>

Rebild Kommune – Onboarding af nye medarbejdere

<p>Baggrund for indsatsen <i>(Hvorfor igangsatte I indsatsen? Hvilke udfordringer forsøger I at imødekomme?)</i></p>	<p>For at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejderne er der behov for en professionalisering og effektivisering af rekrutteringsprocessen.</p> <p>I dag har vi digitaliseret dele af vores rekrutteringsproces via et rekrutteringssystem, men vi mangler at digitalisere den proces, der kommer i forbindelse med onboarding og introduktion af nye medarbejdere.</p> <p>Introduktion af nye medarbejdere og ledere håndteres i dag forskelligt. Dertil er processen håndholdt, med decentrale tjeklister, dokumenter og kalenderymnastik. Det er den ansættende leder, der selv skal stå for at håndtere processen</p>
--	---

	<p>og udarbejde et introduktionsprogrammet samt tage stilling til hvilken viden den nyansatte skal introduceres til. Der er risiko for forglemmelser og manglende overblik, når mange tjeklister og processer er håndholdte uden et understøttende værktøj.</p>
<p>Kort om selve indsatsen (Hvad går indsatsen ud på? Hvad er essensen af indsatsen? Hvad er formålet med indsatsen?)</p>	<p>Der lægges op til et pilotprojekt vedr. digital understøttelse af on- og offboarding, og en god start i jobbet. Projektet har til formål at understøtte opgaven ved nyansættelser; dette i relation til praktiske opgaver såvel som faglige og sociale elementer, der er af afgørende betydning for muligheden for at performe som nyansat. Der er en forventning om, at implementeringen af et digitalt understøttende værktøj til on- og offboarding er mindre tidskrævende samt højner professionaliteten og kvaliteten. Der lægges op til et pilotprojekt på ældreområdet, grundet den efterspørgsel efter ledelsesunderstøttende værktøj til on- og offboarding samt store rekrutteringsudfordringer</p>
<p>Hvilke effekter har indsatsen været årsag til (Har indsatsen løst de udfordringer, den skulle? Har I målbare effekter af indsatsen, fx X-antal procent fald i elevfrafald eller X-antal procent stigning i medarbejder motivation el.lign.?)</p>	<p>Indsatsen er en fremtidig indsats, og er ikke implementeret endnu. Det er essentielt for at lykkes med projektet og implementeringen, at der allokeres ressourcer i de enkelte centre.</p>
<p>Konkrete overvejelser af relevans for andre kommuner (Har indsatsen krævet ombudgettering / hvordan er indsatsen finansieret? Har indsatsen haft positive konsekvenser på anden vis end forventet?)</p>	<p>I relation til økonomien, skal der tages højde for de timer, der skal anvendes i projektet både centralt og decentralt. I opstarten er forventningen, at der bruges en del ressourcer både centralt og decentralt.</p>

Øvrige vilkår

Morsø Kommune – Regionalt/kommunalt/sosu-skole samarbejde

<p>Baggrund for indsatsen (Hvorfor igangsatte I indsatsen? Hvilke udfordringer forsøger I at imødekomme?)</p>	<p>På baggrund af frafaldsanalysen for SSA-uddannelsen, er der lavet en strategisk indsats som skal nedbringe frafaldet på SSA-uddannelsen i Region Nord.</p> <p>Region Nord, de nordjyske kommuner og de to SOSU-skoler udgør tilsammen en arbejdsgruppe, hvor der igangsættes forskellige indsætter.</p>
<p>Kort om selve indsatsen (Hvad går indsatsen ud på? Hvad er essensen af indsatsen? Hvad er formålet med indsatsen?)</p>	<p>I samarbejde med SOSU-STV afprøves forskellige Onboardings-programmer, for at sikre en tryk og god sammenhæng i uddannelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Overgangssamtaler mellem skoleperioder og oplæringsperioder for at minimere praksis-og ansvarschok. - Fælles intramateriale, som sikrer at eleven bliver modtaget i praktikken på en positiv måde (fastholdelse) - Fælles temadag for oplæringsvejlederne omkring Onboarding - Arbejdsgiverne har "Åben vejledning" på skolen, for også at være synlig og tilgængelig i skoleperioderne - Planlægning af virksomhedsforlagt undervisning til GF1 og GF2 elever (2-4dage). Intro ved arbejdsgiver ved opstart
<p>Hvilke effekter har indsatsen været årsag til (Har indsatsen løst de udfordringer, den skulle? Har I målbare effekter af indsatsen, fx X-antal procent fald i elevfracald eller X-antal procent stigning i medarbejder motivation el.lign.?)</p>	<p>Effekterne kendes ikke endnu, da indsætterne er helt nye - evalueres forår 2023.</p>
<p>Konkrete overvejelser af relevans for andre kommuner (Har indsatsen krævet ombudgøttering / hvordan er indsatsen finansieret? Har indsatsen haft positive konsekvenser på anden vis end forventet?)</p>	

Rebild Kommune – Overgang fra SOSU-skole til praktik

<p>Baggrund for indsatsen (Hvorfor igangsatte I indsatsen? Hvilke udfordringer forsøger I at imødekomme?)</p>	<p>Det opleves til tider, at det kan være en udfordring for især unge SOSU-elever at gå fra en skoleperiode til deres første praktikperiode. Det er en omvæltning fra mange at få det trygge og velkendte til en arbejdsplads, som man ikke kender, og hvor der er andre forventninger og krav, end man har været vant til. Det kan aflede at nogle falder fra uddannelsen.</p>
<p>Kort om selve indsatsen (Hvad går indsatsen ud på? Hvad er essensen af indsatsen? Hvad er formålet med indsatsen?)</p>	<p>Vi ønsker at udvikle en indsats, som skal sikre en god overgang fra SOSU-skolen til praktikperioder i kommunen. Dette skal gøres i tæt samarbejde med SOSU-skolen og os. Målet er at reducere frafald af SOSU-elever.</p>
<p>Hvilke effekter har indsatsen været årsag til (Har indsatsen løst de udfordringer, den skulle? Har I målbare effekter af indsatsen, fx X-antal procent fald i elevfracfald eller X-antal procent stigning i medarbejder motivation el.lign.?)</p>	<p>Indsatsen er ikke udviklet eller igangsat endnu.</p>
<p>Konkrete overvejelser af relevans for andre kommuner (Har indsatsen krævet ombudgettering / hvordan er indsatsen finansieret? Har indsatsen haft positive konsekvenser på anden vis end forventet?)</p>	

Rebild Kommune – Tværkommunalt samarbejde, rekrutteringsværksted og seniorpartnerskab

<p>Baggrund for indsatsen (Hvorfor igangsatte I indsatsen? Hvilke udfordringer forsøger I at imødekomme?)</p>	<p>Vi ønsker at supplere vores indsats på rekrutterings- og fastholdelsesområdet, da vi ser ind i en fremtid med personalemangel på ældreområdet. Med den arbejdskraftmangel, vi står overfor, er der behov for at arbejde endnu mere innovativt.</p>
<p>Kort om selve indsatsen (Hvad går indsatsen ud på? Hvad er essensen af indsatsen? Hvad er formålet med indsatsen?)</p>	<p>Rebild Kommune deltager i både KL's Seniorpartnerskab og i Fremfærds rekrutteringsværksted. Ved at indgå i de to forummer ønsker vi at supplere vores nuværende indsatser og ikke mindst at blive udfordret i vores traditionelle tænkning, samt få inspiration til nye og andre indsatser. Vi skal tænke ud af boksen og turde at gå nye veje, og vi tror på, at vi kan hjælpe hinanden i kommunerne. Vi ser en klar fordel i at udvikle og igangsætte nye indsatser tværkommunalt, samt at få skabt en struktureret indsats.</p>

	<p>Herudover ønsker vi at få et tættere samarbejde med eksterne samarbejdspartnere, herunder uddannelsesinstitutioner og de faglige organisationer. Potentialet ved et samarbejde med dem er, at vi får et fælles afsæt og ejerskab for kommende projekter og indsatser, vi skal have igangsat.</p> <p>Vores mål med at indgå i Seniorpartnerskabet og i Rekrutteringsværkstedet er at vi i tværkommunale samarbejder kan udvikle en endnu stærkere rekrutterings- og fastholdelsesindsats.</p>
<p>Hvilke effekter har indsatsen været årsag til (Har indsatsen løst de udfordringer, den skulle? Har I målbare effekter af indsatsen, fx X-antal procent fald i elevfrafald eller X-antal procent stigning i medarbejder motivation el.lign.?)</p>	
<p>Konkrete overvejelser af relevans for andre kommuner (Har indsatsen krævet ombudgettering / hvordan er indsatsen finansieret? Har indsatsen haft positive konsekvenser på anden vis end forventet?)</p>	

Hjørring Kommune – Køb af elevadministrationssystem EduAdm

<p>Baggrund for indsatsen (Hvorfor igangsatte I indsatsen? Hvilke udfordringer forsøger I at imødekomme?)</p>	<p>Ønske om at få et redskab til at sikre overblik over eleverne og deres uddannelsesforløb, særligt i deres oplæringsperioder.</p>
<p>Kort om selve indsatsen (Hvad går indsatsen ud på? Hvad er essensen af indsatsen? Hvad er formålet med indsatsen?)</p>	<p>Hjørring Kommune har købt adgang til elevadministrationssystemet EduAdm udviklet af firmaet X-Flow – en del af Visma. Der er købt <i>Grundmodul</i> og <i>Vejlederunivers</i>. Formålet er at få:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Et systematisk overblik over eleverne, deres uddannelsesforløb og særligt fokus på deres oplæringsperioder. • Et fælles system for elever, vejledere og administrative medarbejdere. • Et fælles sted at opbevare data på eleverne • Et fælles sted for vejledningen af eleverne

<p>Hvilke effekter har indsatsen været årsag til <i>(Har indsatsen løst de udfordringer, den skulle? Har I målbare effekter af indsatsen, fx X-antal procent fald i elevfrafald eller X-antal procent stigning i medarbejder motivation el.lign.?)</i></p>	<p>Vi har fået et overskueligt system, hvor der er overblik over eleverne, deres uddannelsesforløb og deres progression under uddannelsen. Der er ingen tvivl om, at dette system vil være med til at forebygge frafald. Der er ikke lavet målinger endnu, da systemet først er taget i brug 01.03.22. Det er også medvirkende til at øge motivationen hos vejlederne og sikre større ensartethed i vejledningen til eleverne.</p>
<p>Konkrete overvejelser af relevans for andre kommuner <i>(Har indsatsen krævet ombudgettering / hvordan er indsatsen finansieret? Har indsatsen haft positive konsekvenser på anden vis end forventet?)</i></p>	<p>Indkøb af systemet er finansieret af puljemidler.</p>

2.13

Vækst Via Viden 2.0 - status 2 år

Status på matchtal for VVV 2.0

Status på primæraktiviteten i Vækst via Viden 2.0. om match ml. nordjyske virksomheder og højtuddannede for perioden 1. september 2020 til 1. august 2022.

Der er tale om et match ved følgende: studieprojektsamarbejde, studiepraktik, studiejob, virksomhedspraktik, løntilskud, ordinært job og ordinært job med Vækstpilot. Det brede match begreb gør, at samarbejdspartnerne bedre kan imødekomme virksomhedernes behov, uanset hvor i processen de er i forhold til at ville tilknytte højtuddannet arbejdskraft til deres virksomhed.

Matchene er skabt af enten lokalt erhvervskontor, lokalt jobcenter, UCN, AAU eller Akademikernes a kasse.

Der er foretaget kvalitetssikring via dubletkontrol og stikprøver i de tilfælde, hvor samme match kunne være talt to gange.

Dato: 3. november 2022

Sags ID: SAG-2022-04420
Dok. ID: 3269138

E-mail: HAST@kl.dk
Direkte:

Aalborg Kommune
Boulevarden 13
9000 Aalborg

www.kl.dk/kkr-nordjylland
Side 1 af 2

Kommune	Total
Brønderslev	31
Frederikshavn	89
Hjørring	171
Jammerbugt	79
Mariagerfjord	100
Morsø	30
Rebild	34
Thisted	48
Vesthimmerland	74
Aalborg	687
Læsø	1
Hovedtotal	1344

Arbejdsområde	Antal af Virksomhed
Digitalisering / automatisering	123
Finansiering	8
Grøn omstilling / cirkulær økono-	48
HR	16
Innovation	66
Internationalisering	16
Jura	6
Kommunikation	270
Planlægning / processer	121
Salg / markedsføring	226
Sundhed	18
Teknik	135
Økonomi	22
Øvrig	33
Ingeniør, design og innovation	2
Ledelse	10
Planlægning/Processer	2
Salg/Markedsføring	10
Grøn Omstilling	5
Digitalisering	4
Hovedtotal	1344

Match fordelt på kommuner og matchtyper

Status og fordeling for perioden 1. september 2020 til 1. august 2022. Det er forventeligt, at der sker udviklingen over tid, hvilket kan (afhængig af kendskab) bevirke, at f.eks. et match som virksomhedspraktik udvikler sig til en ordinær ansættelse, i så fald "flytter" angivelsen til denne kolonne i skemaet.

Tallene er baseret på kendt udfald pr. 1/08-22

På VaekstviaViden.dk har samarbejdskredsen samlet nogle af de gode cases og historier fra match mellem nordjyske virksomheder og højtuddannede til inspiration for alle, der arbejder med området.

Kommune	Projektsamarbejde	Projektsamarbejde & Studiejob	Projektsamarbejde & Studiepraktik	Studiepraktik	Studiepraktik & Studiejob	Studiejob	Virksomhedspraktik	Virksomhedspraktik & Løntilskud	Virksomhedspraktik & Ordinar	Virksomhedspraktik & Ordinar løntilskud	Løntilskud & Ordinar	Virksomhedspraktik & Landdistriktsvækstpilot	Landdistriktsvækstpilot	Andet	Virksomhedspraktik & Nordjysk Vækstpilot	Nordjysk Vækstpilot	Ordinær deltid	Ordinær fuldtid	Smv-vækstpilot	Total	
Brønderslev				1		2	4	1			2				1	5		5	9	31	
Frederikshavn	1			6			13		6	6	7	1	1		2	5	2	38	1	89	
Hjørring	11		2	43	2	7	44	2	2	2	13	1	1	14	1	2	11	10	4	172	
Jammerbugt	19	1		13	1	8	10	4	1	1	3	2	1	3		1	3	6	2	79	
Mariagerfjord	5			11	1	6	14	2	2	2	4	9				9		28	7	100	
Rebild				3			15			1	2	1				4		5	3	34	
Vesthimmerland	11		2	28		3	4	1	5			1	1		2		2	13	1	74	
Aalborg	47			124	1	56	86	3	32	19	3	3	1		50	15	38	154	55	687	
Morsø	3	1		7		5	4										1	1	6	2	30
Thisted	5			10	2	1	7			1				3		3		14	2	48	
Læsø																			1	1	
Total	102	2	4	246	7	88	201	13	48	32	34	18	6	20	53	21	81	3	280	86	1345