

## Indholdsfortegnelse - Bilag

<b>Indholdsfortegnelse - Bilag</b> .....	<b>1</b>
<b>2.1 Flere og nye hænder til velfærdssektoren</b> .....	<b>2</b>
Bilag 1: Momentum november 2020 Behov for markant flere elever på SOSU .....	2
<b>2.2 Dimensionering på pædagoguddannelsen 2021</b> .....	<b>7</b>
Bilag 1: Syddanmark - Fremskrivning af udbud af og efterspørgsel efter pædagogarbejdskraft .....	7
<b>2.5 Orientering om endelig rammeaftale for erhvervshusene</b> .....	<b>17</b>
Bilag 1: Aftale om rammerne for erhvervshusene 2021-2023 .....	17
<b>2.6 Resultatkontrakter med Erhvervshus Sydjylland og Erhvervshus Fyn 2021</b> .....	<b>46</b>
Bilag 1: Resultatkontrakt for Erhvervshus Sydjylland 2021 .....	46
Bilag 2: Resultatkontrakt KKR Syddanmark og Erhvervshus Fyn 2021 .....	62

## **2.1**

### **Flere og nye hænder til velfærdssektoren**

01: Behov for markant flere elever på SOSU-uddannelser for at klare ældreboomet

5. Der bliver mindre og mindre forskel på børn med og uden diagnoser

MOMENTUM. 12. ÅRGANG. 18. UDGAVE  
KL. 3. NOVEMBER 2020

Af Jens Baes-Jørgensen, [jjr@kl.dk](mailto:jjr@kl.dk)

Analyse: Lasse Vej Toft, chefkonsulent i Analyse og Makro

## Behov for markant flere elever på **SOSU-uddannelser** for at klare ældreboomet

**En ny analyse anslår, at der årligt skal uddannes omkring 3000 flere SOSU-elever, hvis det alene skal løse plejeudfordringen, som det stigende antal ældre giver. En kæmpe udfordring, lyder det fra både FOA, kommuner og SOSU-skoler. Derfor skal der både tænkes i bedre rekruttering til uddannelserne og fastholdelse af elever. Og ligeså vigtigt er det at få flere uddannede til at gå op i tid og udsætte pensionen. Samtidig er der bred enighed om, at SOSU-faget skal have en større anerkendelse.**

Hvis fremtidens ældre skal have de samme plejemuligheder som i dag, så er der behov for en markant tilstrømning af kvalificerede elever til uddannelserne til SOSU-assistent og -hjælper.

En ny Momentum-analyse viser, at der i 2045 vil være brug for omkring 145.000 SOSU-hjælpere og assistenter, hvis man skal matche antallet af +80-årige, som forventes at stige til 561.000 fra 272.000 i dag. Det svarer til, at der skal uddannes omkring 3.000 ekstra SOSU'er hvert år, hvis man alene skal løse udfordringen med flere uddannede, når man har taget højde for både sund

aldring, og at tilbagetrækningsreformen får flere til at udskyde pensionsalderen.

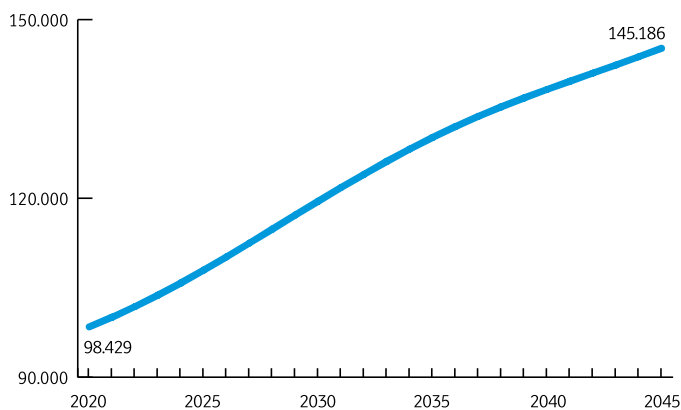
I dag findes der omkring 95.000 beskæftigede SOSU-hjælpere og assistenter, og de seneste år er der i gennemsnit blevet uddannet 5.500 årligt, men man skal altså op på 8.500 uddannede hvert år for at imødegå presset alene med flere hænder. Og det er vel og mærke, hvis vi kommer i gang nu, og antallet af nyuddannede kommer tilbage på gennemsnittet af en tiårsperiode fra 2008 til 2017. For på grund af en uddannelsesreform i 2017, som gjorde det muligt at starte direkte på assistentuddannelsen uden først have taget hjælperuddannelsen, er uddannelsesstallet for 2018 ekstraordinært lavt, da det tager længere tid at blive assistent, og færdiggørelsestidspunktet derfor er blevet forskubbet.

Det er især i kommunerne, SOSU'erne er ansat, og her har man stort fokus på udfordringen, forklarer HR-chef i Vejle Kommune, Thrine Nørgaard.

»Det er uden tvivl her, vi er mest udfordrede i forhold til at kunne rekruttere og fastholde folk, så vi også i fremtiden kan løse opgaven. Vi prøver derfor at ruste os på flere måder, både i forhold til at få nok kvalificerede ansøgere ind på uddannelsen og fastholde de folk, vi får ind i praktik,« siger Thrine Nørgaard.

Fordi det fremtidige plejebæhov bliver så stort, så bliver man også nødt til at se på både tilbagetræningsalderen og andelen, der arbejder deltid.

Forventet efterspørgsel på SOSU-hjælpere og assistenter frem til 2045



Note: Efterspørgslen er skaleret på baggrund af DREAM-gruppens beregninger af det demografiske udgiftstræk på Sundheds- og plejeområdet. DREAM har korrigeret for betydningen af sund aldring ved hjælp af år-til-død-metoden.

Kilde: Momentum egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

»Vi arbejder også med at få vores medarbejdere til at blive længere, og det gælder både antallet af arbejdstimer i det daglige samt at gøre det attraktivt at blive i jobbet længst muligt. Og vi har endog lavet aftaler med nogle af dem, der er gået på pension, om at komme ind og tage nogle vagter.«

Momentums analyse viser, at andelen af SOSU-personale over 60 år er steget fra 7 til 14 procent fra 2010 til 2019, og at man forventer, at over 20.000 medarbejdere på social- og sundhedsområdet trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet fra 2019 til 2028.

Det er ifølge formand for KL's Løn og Personaleudvalg, Michael Ziegler, derfor også nødvendigt at dreje på alle tænkelige knapper for at sikre, at der er hænder nok i fremtiden.

»Vi står overfor massive rekrutteringsproblemer på ældreområdet, som man rundt om i kommunerne på flere planer arbejder benhårdt på at løse. Vi skal åbenlyst have flere til at vælge uddannelsen, hvorfor kommunerne også har øget antallet af praktikpladser, men det kræver også, at vi får øget antallet af kvalificerede ansøgere og reduceret det alt for høje frafald, vi ser på uddannelserne,« siger Michael Ziegler.

Han påpeger derfor også, at en del af løsningen findes blandt de gode ansatte, kommunerne allerede har.

»Vi skal have flere af de deltidsansatte på området til at gå op i tid og gøre det attraktivt for flere at fortsætte på arbejdsmarkedet.«

### Corona giver øget brancheskiftmuligheder

Ifølge sektorformand for social- og sundhedssektoren i FOA Torben K. Hollmann er analysens konklusioner trods de dystre perspektiver til den positive side, da han mener, at efterspørgslen nærmere kommer tæt på 10.000, og at antallet af nyuddannede ikke vil komme op på 5.500 i de kommende år.

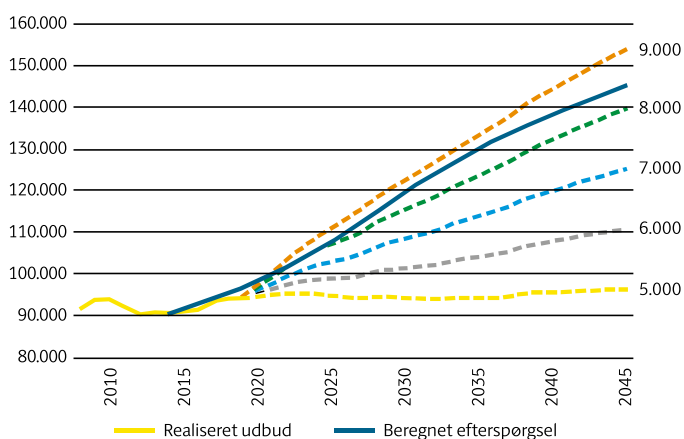
»Vi er allerede på bagkant, da der er mangel på SOSU-hjælpere og assistenter rundt om landet. Men det er, som om politikerne i kommuner, regioner og i den grad også på Christiansborg bare lukker øjnene, fordi det er et lavstatusområde. Når det gælder manglen på læger eller sygeplejersker, er det jo en helt anden snak. Men den dag SOSU'erne ikke er der, så har vi to ikke tid til at sidde og snakke, for så skal vi passe vores mor selv,« siger Torben K. Hollmann.

Man kunne derfor ifølge ham passende starte med at høste nogle af de lavthængende frugter som at være endnu mere opsøgende og sørge for, at ingen får nej til at starte på en uddannelse, hvis man har evnerne, bare fordi kommunen har opfyldt sin dimensionering.

Samtidig har corona-krisens afskedigelser i blandt andet servicebranchen også har åbnet for et nyt rekrutteringsgrundlag.

»De har i forvejen erfaring fra arbejdsmarkedet, er stabile og vant til at arbejde med mennesker. Så det er lige til højrebenet. Det er bare rigtig svært for den gruppe at klare sig på en SU, så vi skal lynhurtigt have indført elevløn på grundforløbene.«

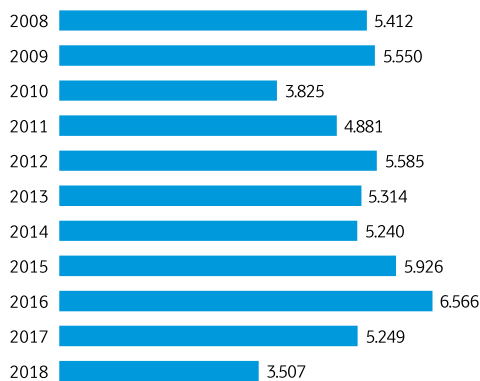
Forventet efterspørgsel og udbud af SOSU-hjælpere og assistenter opdelt på forskellige uddannelsesscenerier frem til 2045 (nyuddannede årligt)



Note: Efterspørgslen er skaleret på baggrund af DREAM-gruppens beregninger af det demografiske udgiftstræk på Sundheds- og plejeområdet. DREAM har korrigeret for betydningen af sund aldring ved hjælp af år-til-død-metoden.

Kilde: Momentum egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

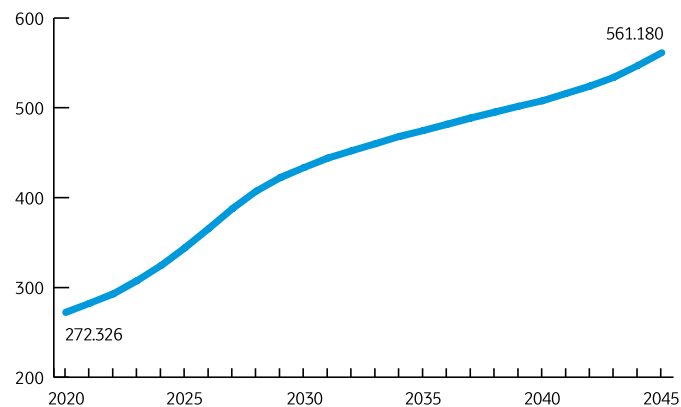
#### Antal nyuddannede SOSU-hjælper og SOSU-assistenters i alt, 2008-2018



Note: Opgjort indenfor det såkaldte tællingsår (fra oktober til og med september). Videreuddannelse fra SOSU-hjælper til SOSU-assistent er ikke medtalt.

Kilde: Momentum. Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

#### Forventet udvikling i antallet af 80+årige frem til 2045



Kilde: Momentum på baggrund af Danmarks Statistiks befolkningsfremskrivning.

I Vejle Kommune har man allerede godt gang i samarbejdet med jobcenteret om at få de ledige over i praktik og for-forløb. Her ansætter man dem, som man efter afprøvning vil satse på, som vikarer, indtil de kan begynde på uddannelsen, så der ikke kommer et slip, hvor de eventuelt finder på noget andet, forklarer HR-chef Thrine Nørgaard.

»Samtidig har vi med de særlige AUB-midler sat særligt fokus på at prøve at afhjælpe det desværre ret store frafald, vi ved, der generelt er i uddannelserne, ved at tilbyde individuel hjælp til eleven samt styrke vores vejledere, så de også bliver bedre til at fange dem, inden de hopper ud.«

På SOSU-skolerne er man også bevidste om, at der skal ske

**: Vi står overfor massive rekrutteringsproblemer på ældreområdet, som man rundt om i kommunerne på flere planer arbejder benhårdt på at løse. Vi skal åbenlyst have flere til at vælge uddannelsen, hvorfor kommunerne også har øget antallet af praktikpladser, men det kræver også, at vi får øget antallet af kvalificerede ansøgere og reduceret det alt for høje frafald, vi ser på uddannelserne**

Michael Ziegler, KL's Løn og Personaleudvalg

noget på rekrutteringsdelen, hvis vi skal kunne følge med efterspørgslen.

»Derfor er vi også nået frem til, at vi får svært ved at fastholde, at størstedelen af rekrutteringen sker fra ungesegmentet. Vi skal have et bredere rekrutteringsperspektiv, hvor brancheskift blandt ledige skal fylde mere. Vi kan også allerede se, at gennemsnitsalderen for hovedforløbet er steget fra 28 til nu at være over 30 år,« siger Lisbeth Nørgaard, formand for Danske SOSU-skoler og direktør for SOSU Esbjerg.

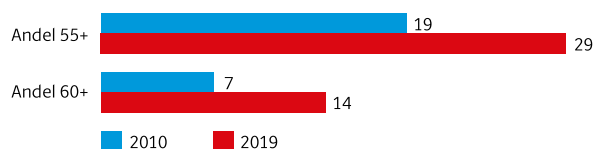
Hun påpeger, at den bredere rekruttering dog også øger andelen, der har faglige og sproglige udfordringer, og derfor også risikerer at falde fra eller blive opsagt under uddannelserne.

»Frafaldet i dag er for højt også i forhold til, at noget af det, der kunne hjælpe på antallet af SOSU-hjælpere og assistenter, jo ville være at fastholde dem, der allerede har vist interesse og er gået i gang. Men uddannelserne er lidt for rigide i forhold til merit forstået på den måde, at man skal nå et vist fagligt niveau på et bestemt tidspunkt, ellers kan man ikke fortsætte. Her ville det være godt med en mulighed for en lidt længere læringsbane i grundforløbene og lidt mere fleksibilitet i uddannelsesstrukturen, lad os som minimum få afskaffet standardmerit for elever over 25 år,« siger Lisbeth Nørgaard.

#### Hverdagens helte

Fra alle aktører går det igen, at det er nødvendigt at få talt SOSU-faget op, og give medarbejderne den anerkendelse, de fortjener. ▶

#### Udvikling i andel af kommunalt ansatte SOSU'er på henholdsvis 55+ og 60+ år fra 2010 til 2019 (%)



Kilde: Momentum. Egne beregninger på baggrund af data fra KRL.

#### Forventet tilbagetrækning fra det kommunale arbejdsmarked blandt social- og sundhedspersonale (%)



Kilde: Momentum. Egne beregninger på baggrund af data fra KRL.

I Vejle Kommune ærgrer HR-chef Thrine Nørgaard sig over, at coronakrisens positive fokus på SOSU-hjælpere og assistenters arbejde blev skudt ned af sommerens dårlige sager.

»Da samfundet lukkede ned, var de hverdagens helte. De tog fortsat ud og hjalp de ældre, mens andre blev sendt hjem og samfundet lukkede ned. Og så får vi de her trælse sager, og så bliver de lige pludselig skurke. Og det er jo heldigvis et meget lille fåtal, der agerer på den måde, men det er rigtig synd for standen, for de er hverdagens helte,« siger Thrine Nørgaard.

I FOA er man også ked af den hårde medfart, man føler, SOSU-hjælpere og assistenter som faggruppe har fået fra både medier og andre faggrupper, da det skubber til den i forvejen lave prestige og respekt, man oplever for faget.

»Der har for eksempel været tonsvis af sygeplejersker ude at fortælle, hvor dårlig SOSU-uddannelserne er, og det er nogle af vores nærmeste samarbejdspartnere. Det bliver jeg virkelig ked af, for hvordan tror du, det er at komme på arbejde næste dag, når sygeplejerskerne på den måde taler ned om dit fag,« siger Torben K. Hollmann.

**: Da samfundet lukkede ned, var de hverdagens helte. De tog fortsat ud og hjalp de ældre, mens andre blev sendt hjem og samfundet lukkede ned. Og så får vi de her trælse sager, og så bliver de lige pludselig skurke**

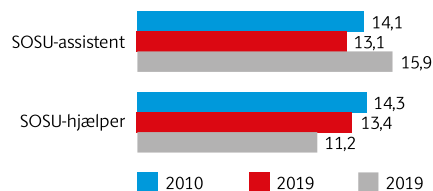
*Thrine Nørgaard, HR-chef i Vejle Kommune*

»Vi skal i stedet vise værdien i at hjælpe andre mennesker og sørge for, at de får et ordentligt liv med de skavanker, de har, så unge og ledige kan se sig selv i jobbet. Vi skal arbejde med fagligheden, så man får lov til at bruge sine kompetencer og sørge for, at der er et fagligt frirum. Vi skal organisere ældreplejen på en anden måde, så arbejdstiderne kan gå i spænd med familielivet og skabe et ordentligt arbejdsmiljø. Og det kræver også, at vi tildeler økonomien til området, så det bliver en attraktiv arbejdsplads,« siger Torben K. Hollmann.

For Lisbeth Nørgaard, formand for Danske SOSU-skoler, er den megen dårlige medieomtale ekstra ærgerlig, fordi SOSU'erne i takt med udbygningen af det nære sundhedsvæsen og deraf stigende sundhedsopgave i kommunerne har og får en vigtig rolle. Hun ser derfor også et stort behov for at tale området op og fortælle om alt det attraktive i jobbet.

»Der er brug for dygtige medarbejdere, og det bliver ikke mindre med opgaveglidningen og den øgede specialisering, vi ser, i sundhedsvæsenet. Det skal vi have tydeliggjort, ligesom vi skal være rigtig dygtige til at tale om karrieremulighederne i et specialiseringsspor og arbejde med et kontinuerligt kompetenceløft. Mange assistenter vil jo gerne kompetenceudvikles i retning af at afhjælpe sygeplejerskerne med sygepleje. Alt det, tror jeg godt, kunne være med til at højne fagets anseelse og sådan set også tiltrække unge,« siger Lisbeth Nørgaard.

#### Andel af elever der er faldet fra efter 3 måneder på uddannelsens hovedforløb, fordelt på SOSU-assistent og hjælper (%)



Kilde: Momentum. Egne beregninger på baggrund af data fra KRL.

## **2.2**

## **Dimensionering på pædagoguddannelsen 2021**

# Syddanmark - Fremskrivning af udbud af og efterspørgsel efter pædagogarbejdskraft

Dato: 4. november 2020

Sags ID: SAG-2020-06103  
Dok. ID: 3038217

E-mail: [LVT@kl.dk](mailto:LVT@kl.dk)  
Direkte: 3370 3512

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

[www.kl.dk](http://www.kl.dk)  
Side 1 af 9

## Indhold

1	Baggrund og indledning.....	2
2	Resultater for Syddanmark.....	3
2.1	Udviklingen 2008-2019 i Syddanmark.....	3
2.2	Fremskrivning for Syddanmark.....	5
3	Sammenligning med de øvrige regioner.....	7



## 1 Baggrund og indledning

Der er udarbejdet en fremskrivning af udbuddet af pædagogarbejdskraft i til brug for dimensioneringen af pædagogområdet i KKR-regi.

KL har udarbejdet disse fremskrivninger i en årrække, men udbudsfremskrivningerne har været baseret på en relativt simpel metode, som blandt andet ikke har indregnet effekten af flytninger, ikke har indregnet afkortningen af efterlønsperioden. Udeladelserne har givet upræcise resultater – f.eks. i Hovedstaden, hvor der sker fraflytning af pædagoger. KL har derfor udviklet en ny fremskrivningsmodel, som blandt andet tager højde for flytninger, og som derudover også inddrager videreuddannelse, ind- og udvandring samt dødelighed i fremskrivningerne.

I forhold til tidligere fremskrivninger er betydningen af højere pensionsalder øget. Ændringen afspejler, at de fleste lønmodtagere fortsætter i job når pensionsalderen øges. I de tidligere fremskrivninger blev regnet med "halv" effekt af den øgede pensionsalder.

Dato: 4. november 2020

Sags ID: SAG-2020-06103  
Dok. ID: 3038217

E-mail: [LVT@kl.dk](mailto:LVT@kl.dk)  
Direkte: 3370 3512

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

[www.kl.dk](http://www.kl.dk)  
Side 2 af 9

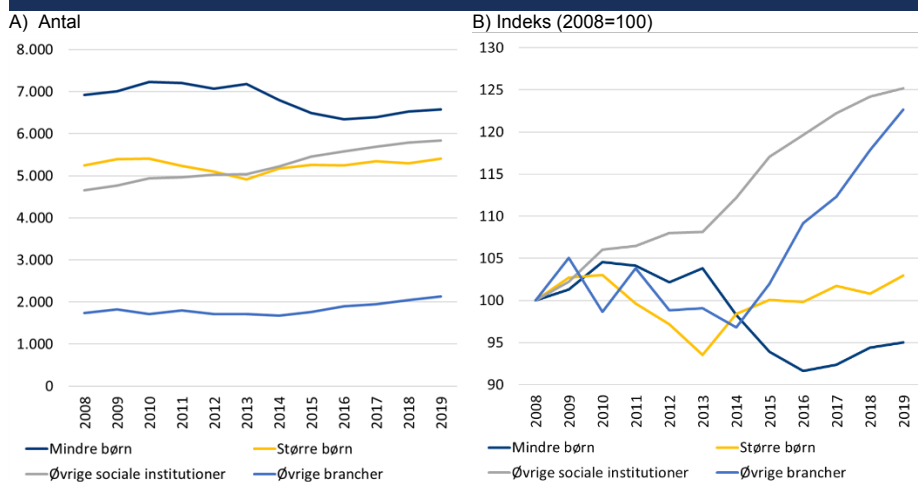
## 2 Resultater for Syddanmark

### 2.1 Udviklingen 2008-2019 i Syddanmark

#### Antallet af beskæftigede pædagoger er øget

Antallet af beskæftigede pædagoger er øget fra 18.600 i 2008 til 19.900 i 2019. Det svarer til en stigning på 7 procent. Stigningen er primært sket inden for brancher vedrørende øvrige sociale institutioner (+1.173 personer). Efterfulgt af brancher vedrørende øvrige brancher (+393 personer) og større børn (+154 personer). Blandt institutioner vedrørende mindre børn har der været et fald på 343 personer, jf. figur 1A.

**1: Beskæftigede pædagoger fordelt efter branche**



Kilde: Egne beregninger pba. Danmarks Statistiks registre.

Udviklingen betyder, at antallet af pædagoger indenfor øvrige sociale institutioner er øget med 25 procent. Antallet er øget med 23 procent inden for øvrige brancher, mens antallet af pædagoger ansat i brancher rettet mod større børn er øget med 3 procent. Antallet af pædagoger i brancher vedrørende mindre børn er faldet med 5 procent.

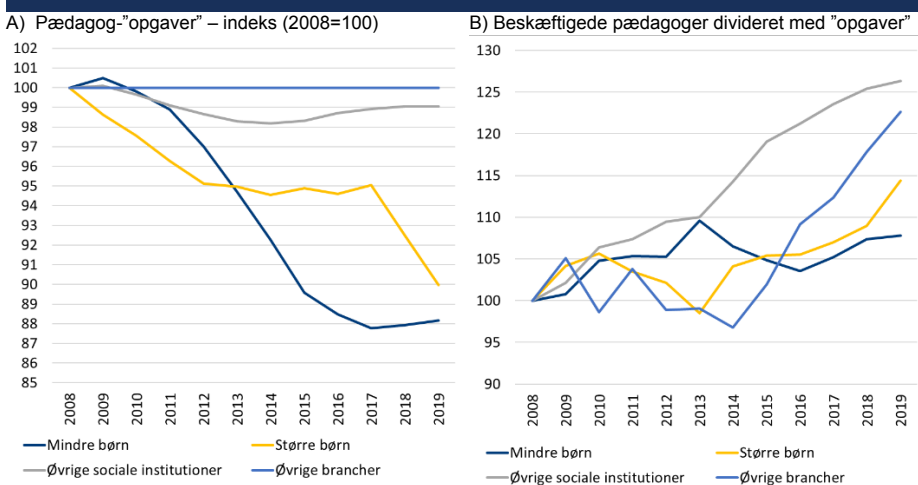
### Pædagogernes "opgaver" er faldet i omfang

Ligesom det var tilfældet med afsnittet om opgaveudvikling i hele landet er det væsentligt at tage forbehold for, at det alene er udviklingen i antallet af børn, unge osv. som bestemmer udviklingen i "opgaverne". Der tages således ikke hensyn til organisatoriske, faglige eller lovgivningsmæssige forandringer. Ligeledes er der heller ikke taget højde for, hvordan udviklingen i antallet af ansatte, som har opgaver parallelt med pædagogerne, har udviklet sig. Det kunne f.eks. være antallet af pædagogmedhjælpere eller lærere.

- "Opgaven" vedrørende mindre børn (0-5-årige) faldt med 12 procent fra 2008 til 2019.
- "Opgaven" vedrørende større børn (6-17-årige) faldt med 10 procent fra 2008 til 2019.
- "Opgaven" vedrørende øvrige sociale institutioner faldt med 1 procent.
- Det er antaget, at der ikke har været nogen vækst i pædagog-"opgaver" i øvrige brancher.

Udviklingen i pædagogernes "opgaver" år for år kan ses i figur 2A nedenfor.

### 2: Indekseret udvikling i pædagog-"opgaverne" samt udviklingen i forhold mellem "opgaver" og ansatte



Kilde: Egne beregninger pba. Danmarks Statistiks registre.

### Udviklingen i opgaver forklarer ikke udviklingen i ansatte pædagoger

Figur 2B ovenfor viser forholdet mellem udviklingen i pædagog-"opgaver", og udviklingen i ansatte pædagoger. Figuren viser, at antallet af beskæftigede pædagoger er øget mere end mængden af pædagog-"opgaver" fra 2008 til 2019. Dette gælder inden for alle brancheområder. Stigningen har været størst i de øvrige sociale institutioner, hvor antallet af pædagogansatte er øget 26 procent mere end "opgaverne". Inden for øvrige brancher er forholdet øget med 23 procent og inden for arbejdet med større børn er forholdet øget med 14 procent. Den ekstra stigning har været mindst når det gælder brancher vedrørende mindre børn, hvor antallet af ansatte er øget med 8 procent i forhold til "opgaverne".

Dato: 4. november 2020

Sags ID: SAG-2020-06103  
Dok. ID: 3038217

E-mail: LVT@kl.dk  
Direkte: 3370 3512

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

www.kl.dk  
Side 4 af 9



Dato: 4. november 2020

Sags ID: SAG-2020-06103  
Dok. ID: 3038217

E-mail: [LVT@kl.dk](mailto:LVT@kl.dk)  
Direkte: 3370 3512

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

[www.kl.dk](http://www.kl.dk)  
Side 5 af 9

## 2.2 Fremskrivning for Syddanmark

### Efterspørgsel efter arbejdskraft er minimum lig med udbuddet

Som nævnt under afsnittet om hele landet er det meget vanskeligt at vise den reelle efterspørgsel efter pædagoger, og i de fleste tilfælde vil efterspørgslen blive som minimum identisk med udbuddet.

### Efterspørgslen fremskrives efter opgaverne

Der er lavet en fremskrivning baseret på udviklingen i pædagog-”opgaverne”. Altså groft sagt, at antallet af pædagoger per barn, per ung og per borger fremadrettet vil forblive på samme niveauer som i 2019. Det er antaget, at antallet af ansatte uden for de gængse pædagogbrancher vil være konstant. Efterspørgsels-fremskrivningen viser altså en situation, hvor det vil være lige så let (eller svært) at rekruttere en pædagog i fremtiden som i 2019, hvis serviceniveauet (antal pædagoger per opgave) på de forskellige områder forbliver på samme niveau som i 2019. Det bemærkes, at dette jf. ovenstående ikke har været tilfældet i perioden 2008-2019, hvor serviceniveauet (pædagoger per opgave) er øget inden for alle de tre pædagogområder.

Fremskrivningen viser at efterspørgslen vil være nogenlunde konstant frem mod 2045. Det vil være et mindre fald i efterspørgslen frem mod 2024, og en mindre stigning efterfølgende, jf. figur 3 nedenfor.

### *Men hvad med minimumsnormeringerne?*

Der er ikke indregnet effekter af fremtidigt krav om minimumsnormeringer, da hverken fordelingen af midler eller modellen for minimumsnormeringerne pt. er fastlagt.

### Udbuddet af arbejdskraft

Usikkerheden i udbuddet af arbejdskraft på landsplan relaterer sig primært til, hvor mange der starter på pædagoguddannelsen, men derudover er der også en vis usikkerhed tilknyttet til, hvordan pædagogernes jobfrekvenser vil påvirkes af den stigende pensionsalder, og på flyttemønstrene blandt pædagogerne. Der er lavet en række scenarier baseret på hhv. at den vedtagne dimensionering for uddannelsesåret 2020/2021 på 1.132 inkl. overbooking fortsættes (de 33 ekstra pladser aftalt i forlængelse af covid19 er alene medtalt i 2020/2021), samt scenarier for, at denne dimensionering hhv. mindskes (-5 pct., -10 pct.) eller øges (+5 pct., +10 pct., +15 pct., +20 pct.).

### Balance mellem udbud og efterspørgsel?

Fremskrivningerne viser, at selv med en 10 procents reduktion i dimensioneringen vil der være nok pædagoger til at møde efterspørgslen efter pædagog-”opgaver” på det nuværende niveau – altså at der vil være samme antal pædagoger per barn osv.

Dilemmaet i ovenstående er, som nævnt, at der formentlig vil være job til det antal pædagoger, som uddannes. De ekstra pædagoger, som uddannes udover opgaveudviklingen, vil finde job ved fx forbedrede normeringer, ved at fortrænge pædagogmedhjælpere på børneområdet, eller ved at erstatte SOSU’er (som der er mangel på) indenfor ældrepleje og institutioner for handicappede.

Dato: 4. november 2020

Sags ID: SAG-2020-06103  
Dok. ID: 3038217

E-mail: LVT@kl.dk  
Direkte: 3370 3512

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

www.kl.dk  
Side 6 af 9

Dato: 4. november 2020

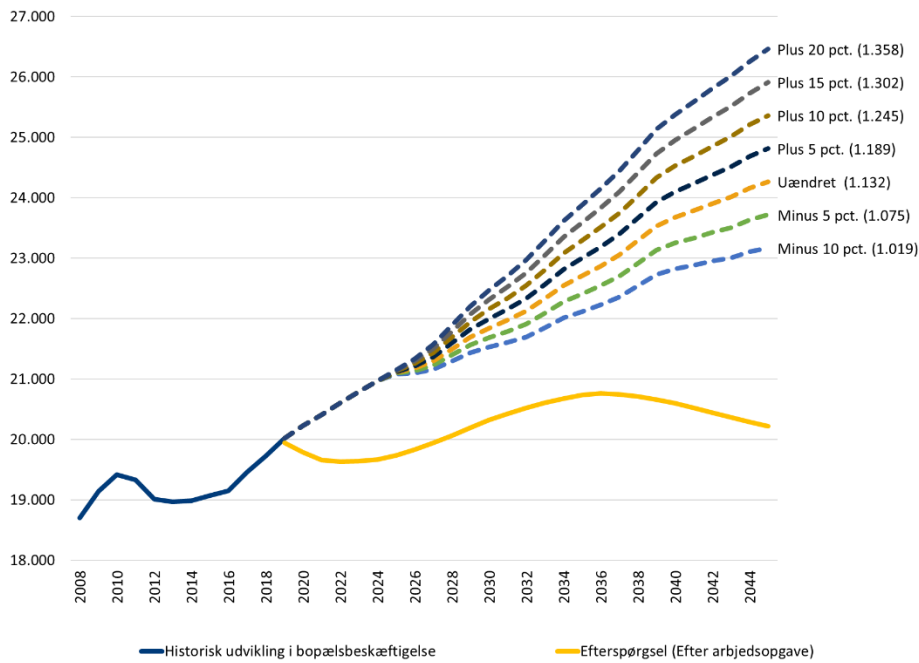
Sags ID: SAG-2020-06103  
Dok. ID: 3038217

E-mail: LVT@kl.dk  
Direkte: 3370 3512

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

www.kl.dk  
Side 7 af 9

**3: Fremskrivning af udbud af og efterspørgsel efter pædagogarbejdskraft i Syddanmark**



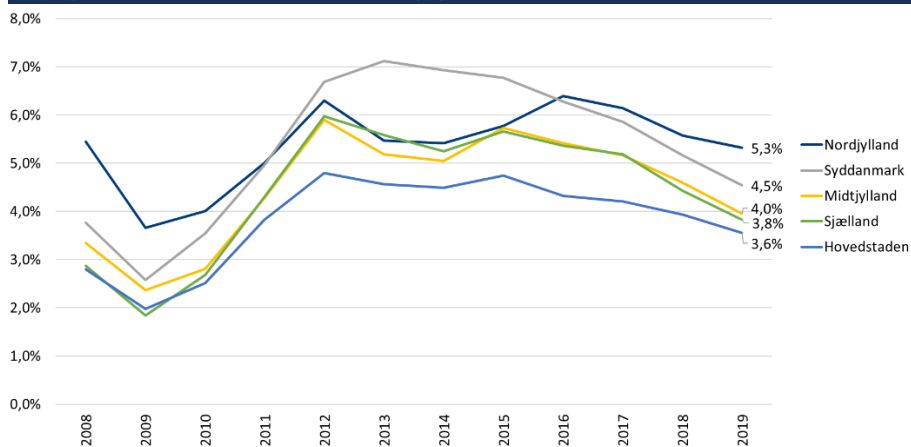
Kilde: Egne beregninger pba. Danmarks Statistiks registre.

### 3 Sammenligning med de øvrige regioner

#### Ledighed blandt pædagoguddannede

Fremskrivningerne tager udgangspunkt i den balance, der er på pædagogarbejdsmarkedet, i den seneste måling før fremskrivningen starter. Som det ses af figuren nedenfor, så er der variation både mellem regioner og over tid. I 2019, hvorfra fremskrivningerne starter, var ledigheden lavest i hovedstaden og højest i Nordjylland.

4: Ledighedsprocent blandt uddannede pædagoger under 65 år

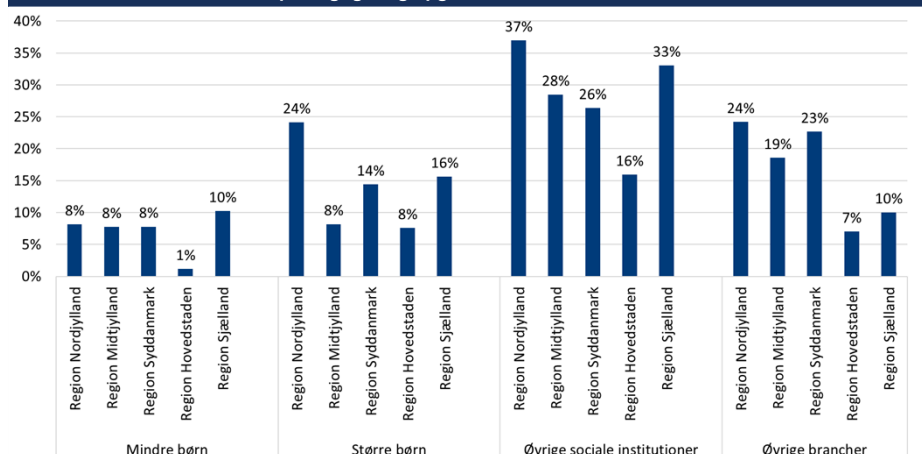


Note: Det anvendte ledighedsbegreb er ikke fuldt sammenligneligt med Danmarks almindelige ledighed. Det afspejler at der er tale om ledighedsberørte i en bestemt uge, samt at selvstændige ikke indgår i arbejdsstyrken.

#### Der er forskel på den historiske udvikling i de enkelte regioner

Det er kendetegnende for alle regioner, at der har været en udvikling, hvor der er kommet flere pædagoger per "opgave". Tendensen har dog ikke været lige stærk i alle regioner og på alle områder. Især kan det fremhæves, at forholdet mellem "opgaver" og pædagoger er forrykket klart mindst i Hovedstaden og mest i Nordjylland, jf. figur 5.

5: Væksten i forholdet mellem pædagoger og opgaver



Der er ligeledes forskelle på, hvilken vækst – *udover opgaveudviklingen* – som fremskrivningerne viser, at den nuværende dimensionering vil gøre mulig. I Region Sjælland viser fremskrivningen, at den nuværende dimensionering muliggør en vækst i pædagoger per ”opgave” på ca. 28 procent frem mod 2045. Vækstmulighederne i Syddanmark, Nordjylland og Hovedstaden vil være på 15-20 procent. Dog ligger Hovedstaden lavere, hvis der tages højde for de mest aktuelle flyttmønstre, hvor flere pædagoger flytter ud af regionen. Efter de nyeste flyttmønstre er Hovedstaden i højere grad sammenlignelig med Midtjylland, som har den laveste mulighed for ekstra vækst. Midtjylland har mulighed for ca. 12 procent ekstra vækst frem mod 2045, men vil kun have mulighed for ganske begrænset vækst (2-3 procent) før 2035, jf. figur 6 nedenfor.

Dato: 4. november 2020

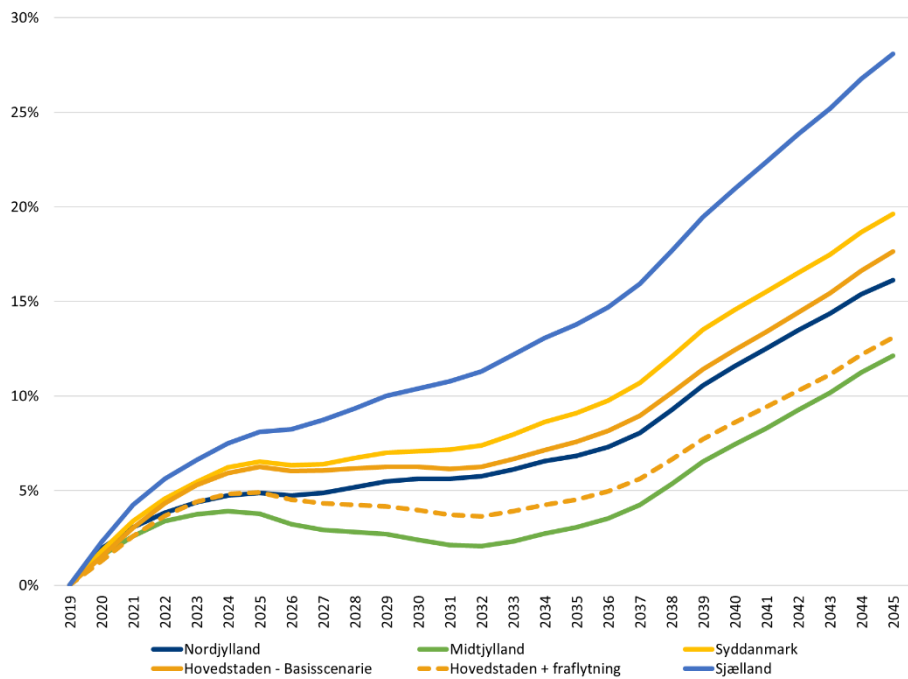
Sags ID: SAG-2020-06103  
Dok. ID: 3038217

E-mail: LVT@kl.dk  
Direkte: 3370 3512

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

www.kl.dk  
Side 9 af 9

**6: Mulig vækst i beskæftigede pædagoger udover ændringer i ”opgave”-omfanget ved fastholdt dimensionering**





## **2.5**

### **Orientering om endelig rammeaftale for erhvervshusene**

27. januar 2021

## **Aftale om rammerne for erhvervshuse 2021-2023**

mellem

Erhvervsministeriet (EM)  
Slotsholmsgade 10-12  
1216 København K

og

Kommunernes Landsforening (KL)  
Weidekampsgade 10  
2300 Københavns S

I det følgende benævnt ”parterne”.

## Indholdsfortegnelse

1.	Indledning.....	3
1.1.	Prioriteter for erhvervshusene .....	4
2.	Grøn og cirkulær omstilling .....	5
3.	Digitalisering og automatisering.....	6
4.	Erhvervshusenes hovedopgaver.....	7
4.1.	Specialiseret vejledning.....	7
4.2.	Knudepunkt .....	9
4.3.	Projektoperator .....	14
4.4.	Sparringspartner for Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse .....	15
5.	Kompetencer .....	16
6.	Bestyrelsens ansvar.....	17
6.1.	Særlige indsatsområder for bestyrelserne .....	17
7.	Målsætninger for erhvervshusene .....	18
7.1.	Nationale mål for erhvervshusene .....	18
7.2.	Rammer for mål i erhvervshusenes resultatkontrakter .....	22
8.	Afrapportering, evaluering og kommunikation.....	22
9.	Årshjul.....	23
10.	Sammenhæng mellem filialer og erhvervshuse .....	24
11.	Organisering og finansiering .....	24
12.	Dokumentation .....	24
13.	Ikrafttræden og udløb .....	25
14.	Bilag 1.....	26

Aftalegrundlaget for erhvervshusene er beskrevet i lov om erhvervsfremme. Parterne er enige om, at *Aftale om etablering af tværkommunale erhvervshuse* af 25. oktober 2018 fortsat er grundlag for erhvervshusenes virke i det sammenhængende erhvervsfremmesystem. Nærværende rammeaftale for erhvervshusene beskriver de nærmere opgaver og målsætninger for erhvervshusene i 2021-2023, og sætter rammerne for de årlige resultatkontrakter, som indgås mellem det enkelte erhvervshus og Kommunekontaktrådene (KKR). Aftalen har til formål at videreudvikle de rammer, som blev givet i erhvervshusenes første rammeaftale (2019-2020).

## 1. Indledning

Erhvervshusene blev etableret ved indgangen til 2019 som tværkommunale kompetencecentre, der samler specialiserede faglige kompetencer om virksomhedsdrift og -udvikling. Erhvervshusene er tilgængelige for alle virksomheder med behov for specialiseret vejledning.

Under den første rammeaftale for erhvervshusene (2019-2020) har erhvervshusene opbygget et stærkt fundament og mødt små- og mellemstore virksomheder i alle dele af Danmark med vejledning om alt fra ejerskifte til digitalisering. I tæt samarbejde med andre offentlige og private aktører på erhvervsfremmeområdet har de været med til at understøtte og løfte erhvervslivet ved at have fokus på den enkelte virksomheds behov. Det gælder navnlig samspillet med lokal erhvervsservice og Virksomhedsguiden.

Som knudepunkt i erhvervsfremmesystemet har erhvervshusene understøttet et sammenhængende erhvervsfremmesystem, hvor virksomheder har adgang til relevante ydelser og tilbud i hele landet.

Erhvervshusenes bestyrelser har etableret et nært partnerskab med Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse. Med en tæt inddragelse i strategien for *Erhvervsfremme i Danmark 2020-2023* har erhvervshusenes bestyrelser været med til at sætte en klar og sammenhængende retning for den decentrale erhvervsudvikling i Danmark og bidraget til en lokal forankring af strategien.

Virksomhederne blev i 2020 ramt af corona-krisen, der kom på bagkant af en længere periode med økonomisk vækst. Krisen har betydet, at mange virksomheder har oplevet et voldsomt økonomisk tilbageslag og markant ændrede markedsvilkår. Erhvervshusene har fra krisens start ydet en vigtig indsats for at hjælpe virksomhederne med at få overblik over deres situation som følge af de ændrede markedsvilkår samt vejlede om hjælpepakker, restriktioner og krisehåndtering i virksomhederne. For at få hele Danmark godt ud af krisen, skal erhvervshusene spille en vigtig rolle ved at give virksomheder i både land og by adgang til kompetent og uvildig vejledning i en svær tid.

Erhvervshusenes faglige kompetencer og evne til at sætte sig i den enkelte virksomheds sted er et væsentligt bidrag til at hjælpe virksomheder gennem krisen, så vi fortsat har et erhvervsliv i udvikling, der bidrager til at skabe fremtidens arbejdspladser på tværs af landet. Her bliver den grønne og digitale omstilling af virksomhederne afgørende. Derfor sættes der i denne rammeaftale særligt fokus på erhvervshusenes arbejde med at anspore og vejlede i digital omstilling, automatisering og anvendelse af robotter samt at inspirere og tydeliggøre forretningsmulighederne i den grønne og cirkulære omstilling.

Denne rammeaftale gælder for årene 2021-2023 og udløber således samtidig med strategien for *Erhvervsfremme i Danmark 2020-2023*. Erhvervshusene vil spille en central rolle i at gøre strategien til virkelighed, både som Danmarks Erhvervsfremmebestyrelses lokale sparringspartner og som kompetencecentre for den specialiserede vejledning.

## **1.1. Prioriteter for erhvervshusene**

De tværkommunale erhvervshuse skal bidrage til at øge vækst, produktivitet og konkurrenceevne i erhvervslivet i hele Danmark. Med dette formål skal erhvervshusene have følgende prioriteter i deres arbejde:

- Erhvervshusene skal sammen med kommunerne og Virksomhedsguiden udgøre centrale dele i den decentrale erhvervsfremmeindsats.
- Erhvervshusene skal gennem varetagelsen af sin opgave, som sparringspartner til Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse og gennem dialog med kommunerne samt erhvervsorganisationer understøtte et sammenhængende og lokalt forankret erhvervsfremmesystem, som også opleves relevant langt fra erhvervshusenes placering.
- Erhvervshusene skal både betjene vækstvirksomheder og den store, brede gruppe af øvrige virksomheder med behov for specialiseret erhvervsservice.
- Erhvervshusenes ydelser skal være af høj kvalitet, tage udgangspunkt i den enkelte virksomhed, være nemt tilgængelige i alle dele af landet og anspore og understøtte virksomhedernes forretningsudvikling, herunder den grønne omstilling og digitalisering samt virksomhedernes arbejde med FN's verdensmål.
- Erhvervshusenes ydelser skal være tilgængelige lokalt, og der skal være et tæt samarbejde om erhvervsfremmeindsatsen mellem de enkelte kommuner og de tværkommunale erhvervshuse.
- Erhvervshusene skal være virksomhedernes knudepunkt i et sammenhængende erhvervsfremme- og innovationssystem, herunder til Trade Council, Vækstfonden, Innovationsfonden, EKF – Danmarks Eksportkreditfond, klyngerne og GTS-institutterne.

- Erhvervshusene skal indgå i udviklingen af digitale værktøjer og vejledning på Virksomhedsguiden for at øge tilgængeligheden og anvendelsen af erhvervshusenes viden.

## 2. Grøn og cirkulær omstilling

Der er i Danmark bred politisk enighed om en gennemgribende, grøn omstilling af samfundet. Det indebærer bl.a., at drivhusgasudledningen skal reduceres med 70 procent frem mod 2030. Det kræver store investeringer i energieffektivisering, omstilling til cirkulær økonomi m.v. Danske virksomheder er en del af løsningen, og mange har stærke forudsætninger for at gribe de erhvervsmuligheder, den grønne omstilling indebærer. Mange virksomheder, og særligt SMV'erne, mangler imidlertid viden om, hvordan de kan komme i gang med den grønne omstilling, samt hvor de finder hjælp og værktøjer. Der er derfor behov for, at erhvervshusenes indsats for understøttelse af virksomhedernes grønne omstilling styrkes.

Erhvervshusene skal som del af et sammenhængende erhvervsfremmesystem understøtte den grønne omstilling gennem uvildig vejledning om bl.a. grøn forretningsudvikling, energieffektivisering, ressourceanvendelse, værdikæder, ny regulering, og hvordan digitale teknologier og data kan bidrage til virksomhedernes grønne omstilling.

Erhvervshusene skal dermed gøre den grønne omstilling og cirkulære økonomi konkret og vedkommende for virksomhederne og hjælpe dem med at få adgang til de værktøjer, som virksomhederne skal bruge for at tage næste skridt i en grøn retning. Det kræver, at erhvervshusene opbygger viden og erfaring om grøn omstilling og cirkulær økonomi, herunder i forhold til udvikling af produkter og processer.

Samtidigt skal erhvervshusene have indsigt i og overblik over den viden og de tilbud, der findes hos andre aktører og myndigheder, og som kan matche virksomhedernes behov. Dette omfatter bl.a. at hjælpe virksomhederne videre til fx Vækstfonden og Innovationsfonden for at understøtte adgang til kapital og et tæt samarbejde med innovationsfremmesystemet, herunder klyngerne, GTS'erne og videninstitutionerne, der bl.a. kan hjælpe virksomhederne med innovationsforløb og grønne programmer, livscyklusanalyser, værdikædesamarbejder og test af produkter.

Derudover skal erhvervshusene samarbejde med kommunerne, der qua myndighedsopgaver på miljø, forsyning og affaldsområdet har kontakt med virksomhederne på flere områder med betydning for den grønne omstilling. Det er derfor relevant for erhvervshusene bl.a. at samarbejde med kommunale miljømedarbejdere og energirådgivere om at nå ud til virksomheder, som ønsker at komme i gang med den grønne omstilling. Hertil kan virksomheders samarbejde med kommunale

forsynings- og spildevandsselskaber bidrage med indsigt i forsyningskæder og tilgængelige data til brug for virksomhedernes udvikling af grønne forretningsmodeller.

Erhvervshusenes vejledning om grøn omstilling skal understøttes af Virksomhedsguiden, og erhvervshusene skal kende til den digitale vejledning og relevante værktøjer på Virksomhedsguiden, herunder Klimakompasset, som måler virksomhedernes klimaaftryk.

KL, Erhvervsstyrelsen og erhvervshusene vil i 2021 gå i dialog om udvikling af et fælles grønt dialogværktøj, som kan finde bred anvendelse i både erhvervshusene, det øvrige erhvervsfremmesystem og som selvhjælpsværktøj for virksomheder på Virksomhedsguiden.

### **3. Digitalisering og automatisering**

Digitalisering og automatisering kan medføre store gevinster for virksomheder og er ofte et vigtigt redskab i virksomhedernes omstilling til nye måder at drive virksomhed på. For mange virksomheder har corona-krisen og ændrede markedsforhold understreget behovet for en digital omstilling. Digitalisering og automatisering kan være en drivkraft for øget produktivitet og vækst for den enkelte virksomhed, men kan også være et middel i omstilling til f.eks. nye forretningsmodeller og markeder.

Danske virksomheder er generelt blandt de mest digitale i EU og halvdelen af danske virksomheder er højt eller meget højt digitaliseret. Det gælder særligt på anvendelse af teknologier, der automatiserer opgaver inden for regnskab, administration og drift eller har fokus på at bruge ny teknologi til effektivisering. Dog er der stadig et stort potentiale, blandt andet inden for automatisering og brug af robotteknologi, som er afgørende i at sikre fremtidens arbejdspladser i Danmark. Anvendelsen af avancerede digitale teknologier er navnlig lav hos mange danske SMV'er; Danmark halter derfor efter lande, vi normalt sammenligner os med i brugen af avanceret teknologi som Big Data og kunstig intelligens. Derudover har ca. 40 pct. af SMV'erne et IT-sikkerhedsniveau, der er utilstrækkeligt i forhold til deres forretning.

Erhvervshusene har allerede stor erfaring med at hjælpe virksomhederne inden for digitalisering, både inden for basale teknologier til optimering af fx ressourceplanlægning, men også mere avancerede teknologier som middel til skalering af virksomheder med vækstpotentiale.

Erhvervshusene skal gennem deres indsigt i virksomhedernes daglige drift og vilkår samt viden og ekspertise i digitale teknologier og automatisering hjælpe og anspore virksomhederne i deres digitale udvikling. Det kan fx være ved at fremme virksomhedernes automatisering og brug af robotter

samt anvendelse af data og digitale teknologier, der giver fleksibilitet og styrker virksomhedernes produktion, administration og salg etc. Vejledning om digitalisering skal gå hånd i hånd med digital sikkerhed og ansvarlig håndtering af data.

I sin sparring med virksomhederne om digitalisering, skal erhvervshusene være en kvalificeret sparringspartner og have et godt kendskab til andre relevante tilbud og programmer, som kan flytte virksomhederne til et mere avanceret digitaliseringsniveau, der fremmer anvendelsen af nye avancerede teknologier og digitale forretningsmodeller. Erhvervshusene skal derfor have et tæt samarbejde med aktører som f.eks. klynger, GTS-institutter, private rådgivere m.v. Et konkret tiltag for at styrke en sammenhængende indsats er *European Digital Innovation Hubs*, der er et europæisk initiativ, som skal fremme den digitale omstilling og brede optag af digitale teknologier blandt virksomheder. I Danmark tilrettelægges indsatsen rundt om erhvervshusenes rolle som knudepunkt i erhvervsfremmeindsatsen og skal tilbyde adgang til en række ydelser i samarbejder på tværs af erhvervshuse, klynger, GTS'er, viden- og forskningsinstitutioner mv.

## **4. Erhvervshusenes hovedopgaver**

Erhvervshusene har fire hovedopgaver, som uddybes nedenfor:

- Specialiseret og målrettet vejledning til alle typer af virksomheder og før-startere i alle egne af Danmark
- Knudepunkt i erhvervsfremmesystemet og samarbejde med innovations - og eksportfremmeaktører samt aktører inden for kapitalformidling
- Operatør på erhvervsfremmeprojekter
- Strategisk sparringspartner for Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse

### **4.1. Specialiseret vejledning**

Erhvervshusene skal være stærke kompetencecentre, der samler specialiserede faglige kompetencer om virksomhedsdrift og -udvikling samt om love og regler, der knytter sig til virksomhedsdrift og forretningsudvikling. De skal tilbyde uvildig vejledning med høj faglig kvalitet til alle typer af virksomheder. Erhvervshusets andre hovedopgaver som knudepunkt i erhvervsfremmesystemet og operatører på udvalgte projekter tager udgangspunkt i rollen som kompetencecentre for den specialiserede vejledning.

Erhvervshusene skaber i samarbejde med virksomheden et overblik over forretningen og identificerer konkrete indsatsområder, der kan styrke virksomhedernes drift og -udvikling. Det skal danne grundlag for, at der i virksomheden kan træffes konkrete ledelsesbeslutninger om videre udvikling



af virksomheden. Vejledningen skal tage udgangspunkt i virksomhedernes behov og har grundlæggende til formål at øge virksomhedernes produktivitet og konkurrenceevne.

Specialiseret vejledning vedrører faglige problemstillinger i virksomhedens forretning, f.eks. digitalisering og implementering af avanceret teknologi, innovative produkter og services, kapital, internationalisering, nye forretningsmodeller, samfundsansvar (CSR), grøn omstilling, krisehåndtering, ledelse- og organisationsudvikling, herunder forberedelse af ejerskifte eller salg mv.

Vejledning kan bestå af et eller flere fysiske eller digitale møder. De fysiske møder kan foregå i erhvervshuset eller hos den enkelte virksomhed. Erhvervshusene kan også selvstændigt eller sammen med kommunerne, andre erhvervsfremmeaktører samt private rådgivere, tilrettelægge kollektive tilbud til grupper af virksomheder med ensartede udfordringer og behov, f.eks. fælles lærings- eller udviklingsforløb eller facilitere netværk.

Derudover kan erhvervshuse og enkeltkommuner indgå aftale om samarbejde, der indebærer, at erhvervshusene varetager funktioner, som går udover den arbejdsdeling, der er beskrevet i etableringsaftalen. Det kan eksempelvis dreje sig om lokale erhvervsfremmeydelser eller lokalt specialiserede vejledningsforløb.

Erhvervshusene blev bl.a. etableret for at gøre specialiseret vejledning af høj kvalitet tilgængelig for alle virksomheder med behovet, fremfor kun en smal gruppe af vækstvirksomheder. Vækstvirksomheder er en vigtig målgruppe for erhvervshusene, men den store, brede målgruppe af virksomheder, der typisk har brug for at optimere deres drift eller tage et nyt udviklingstrin for at fastholde og udvikle markedsmuligheder, udgør fortsat for lille en del af erhvervshusenes kunder. Erhvervshusene skal derfor frem mod 2023 intensivere indsatsen for at gøre ydelser tilgængelige for en bredere gruppe af virksomheder. Det skal finde sted ved at udvikle, målrette, markedsføre og eksekvere flere ydelser inden for fx salg og markedsføring, automatisering og generel driftsoptimering. Derudover skal erhvervshusene bidrage til udvikling af digitale værktøjer og vejledning på Virksomhedsguiden, der øger tilgængeligheden og anvendelsen af erhvervshusenes viden, og er med til at anspre nye målgrupper til at søge den specialiserede vejledning, de har behov for.

For at erhvervshusenes ydelser når den brede målgruppe, skal erhvervshusene være til stede, der hvor virksomhederne er. Det nødvendiggør, at erhvervshusene er opsøgende overfor virksomhederne og er til stede i de lokale miljøer, hvor virksomhederne er, herunder iværksættermiljøer og relevante branchefællesskaber. Indsatsen skal være koordineret med den lokale erhvervsindsats.

Virksomhedsguiden yder digital vejledning direkte til virksomhederne, men fungerer også som et værktøj for erhvervshusenes medarbejdere til at vejlede virksomhederne i drift og udvikling såvel som love og regler, der knytter sig til virksomhedsdrift og forretningsudvikling, f.eks. forud for en 1:1-vejledning. Virksomhedsguiden vil generere viden om virksomhedernes efterspørgsel, som kan supplere erhvervshusenes kendskab til virksomhederne, og som kan bruges til at videreudvikle vejledningen i erhvervshusene. Erhvervshusenes viden om virksomhedernes behov er tilsvarende et afgørende bidrag til Virksomhedsguidens indhold. Det understøtter, at vejledningen på Virksomhedsguiden møder virksomhedernes behov. Derfor indgår erhvervshusene i en fælles redaktionsgruppe med Erhvervsstyrelsen. Virksomhedsguiden vil i 2021 indeholde en back-office funktion, hvor operatører kan se data om erhvervsdemografi i forskellige landsdele, erhvervsfremmesystemets udbud, Virksomhedsguidens trafikdata og foretage opslag på enkelte virksomheder. Back-office funktionen skal på sigt gøre det muligt for bl.a. kommunale erhvervsfremmeaktører, erhvervshusene og statslige ordninger at udstille oplysninger for hinanden og på baggrund heraf skræddersy indsatsen til den enkelte virksomhed.

## **4.2. Knudepunkt**

Erhvervshusene er indgang og knudepunkt i det samlede erhvervsfremmesystem. Det indebærer, at erhvervshusene samler de aktører og ressourcer, der kan bidrage til virksomhedernes vækst og konkurrenceevne, og gør dem tilgængelige lokalt for virksomheder i hele landet. Redskaberne i et knudepunkt kan både være fysisk indstationering af medarbejdere fra statslige ordninger, indblik i det private rådgivermarked, samarbejder med relevante lokale aktører, f.eks. lokal erhvervsfremme, business angels netværk eller iværksætttermiljøer, og overblik over programmer og projekter fra Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse, der kan være relevante for virksomhederne.

Knudepunktsfunktionen er central for erhvervshusenes evne til at kunne være kompetencecenter for den specialiserede vejledning, da det gør erhvervshusene i stand til efterfølgende at henvise og matche virksomhederne med relevante ydelser eller aktører, hvis det vurderes, at virksomheden har et konkret behov herfor.

Som knudepunkt vil erhvervshusene være et naturligt samlingspunkt for en række programmer, aktører og virksomheder. Derfor har erhvervshusene en særlig forpligtelse i forhold til at have indblik i tilbud og virkemidler hos de øvrige aktører.

## **Adgang til kapital**

Adgang til kapital er en fundamentalt vilkår for, at virksomhederne kan vækste og skalere deres virksomhed. Erhvervshusene har et tæt samarbejde med de statslige aktører på området, og skal desuden have indsigt i tilbud i regi af private aktør, fx business angels, banker m.v.

Vækstfonden vil gennem et gensidigt tæt samarbejde med erhvervshusene medvirke til, at der er en nem adgang for virksomheder over hele landet til Vækstfondens finansielle produkter, herunder Vækstfondens produkter til virksomheder, der vil arbejde med grønne løsninger og teknologier. Dette sker ved en kompetenceudvikling af erhvervshusenes konsulenter, ved afholdelse af fælles arrangementer og aktiviteter, der skal styrke virksomhedernes indsigt i produkter fra Vækstfonden. Dette tager udgangspunkt i individuelle aftaler med erhvervshusene, der indeholder konkrete kriterier såsom målgrupper, temaer m.v. med henblik på at understøtte, at virksomhederne har de bedst mulige forudsætninger for i størst muligt omfang at bruge Vækstfondens finansieringsmuligheder.

Erhvervshusene og Vækstfonden vil sammen udvikle modeller for, hvordan parterne kan understøtte hinandens arbejde for at styrke danske virksomheders adgang til kapital og rådgivning i hele det danske økosystem.

Vækstfondens medarbejdere deltager efter aftale som en del af den samlede indsats i erhvervshusene og indgår i et kollegialt fællesskab med medarbejdere i erhvervshuset. Den konkrete model tilrettelægges i samarbejdsaftaler mellem det enkelte erhvervshus og Vækstfonden med henblik på, at omfanget og formen matcher behovet i det enkelte område, herunder en løbende opfølgning.

*EKF- Danmarks Eksportkredit (EKF)* vil være til stede i erhvervshusene og samarbejde tæt med erhvervshuset og dets medarbejdere med henblik på at give virksomheder over hele landet adgang til og indsigt i EKF's produkter, herunder finansiering af internationaliseringsaktiviteter og af eksportkundernes finansiering af deres køb i Danmark.

EKF vil i den forbindelse kompetenceudvikle erhvervshusenes konsulenter i eksportfinansiering, herunder gennemføre særlige forløb for udvalgte internationaliserings- og kapitalkonsulenter i erhvervshusene. Det vil klæde erhvervshusenes konsulenter på til at kunne gennemføre indledende vejledning om mulighederne for eksportfinansiering i virksomhederne, mens EKF vil forestå den dybere vejledning.

Omfanget af EKF's tilstedeværelse i erhvervshusene, deltagelse i arrangementer og kundemøder vil være behovsafstemt, og aftales individuelt med det enkelte erhvervshus i form af en samarbejdsaftale.

EKF vil samarbejde med de øvrige højt specialiserede statslige ordninger, der er til stede i erhvervshuset, herunder Vækstfonden og The Trade Council, og hvor relevant lave fælles arrangementer og særlige internationaliserings- og kapitalforløb for relevante virksomheder.

## **Innovation**

Innovation er afgørende for virksomhedernes konkurrenceevne. Derfor skal erhvervshusene have et tæt og indgående samarbejde med relevante innovations- og videnmiljøer, herunder Innovationsfonden, klyngerne og GTS-institutterne med det formål, at flere virksomheder begynder at arbejde med forskning og udvikling, og at ny og relevant teknologi optages af flere SMV'er i hele landet.

Sammen med erhvervshusene vil *Innovationsfonden* samarbejde med andre relevante innovations- og erhvervsfremmeaktører, herunder klyngeorganisationer, GTS o.l., så virksomhederne oplever en sammenhængende indsats med landsdækkende adgang til relevante ydelser.

Erhvervshusene og Innovationsfonden skal udvikle modeller for, hvordan parterne kan understøtte hinandens arbejde for at styrke danske virksomheders videnbaserede innovation. Modellerne kan eksempelvis have fokus på tilstedeværelse af Innovationsfonden i erhvervshusene og øge virksomhedernes indsigt i fondens individuelle programmer og deres forskellige målgrupper, kriterier, målsætninger mv. med henblik på at understøtte kvalificerede ansøgninger fra virksomhederne til fondens programmer og at flere virksomheder dermed igangsætter værdiskabende innovationsprojekter, ansætter erhvervsforskere, etc.

Dertil kan et øget samarbejde med Innovationsfonden fremme virksomhedernes kendskab til konkrete muligheder i de internationale samarbejdsprojekter, fx i EU, som Innovationsfonden medfinansierer.

Innovationsfondens medarbejdere i erhvervshusene er en del af den samlede indsats i erhvervshusene og indgår i et kollegialt fællesskab med de øvrige medarbejdere i erhvervshuset. Den konkrete model inkl. mål for samarbejdet tilrettelægges i samarbejdsaftalen mellem det enkelte erhvervshus og Innovationsfonden med henblik på, at omfanget og formen matcher behovet i hver enkel region.

*De landsdækkende klyngeorganisationer* skal fremme innovation inden for Danmarks stærkeste og spirende erhvervs- og teknologiområder gennem samarbejde om innovation og overførsel af viden mellem virksomheder, videninstitutioner og andre aktører.

Erhvervshusene og klyngerne er centrale aktører i hhv. erhvervs- og innovationsfremmesystemet, og det er derfor afgørende, at aktørerne har kendskab til og forståelse for hinandens services og samarbejder tæt når og hvor det giver mening for brugere, så virksomhedernes behov og udfordringer imødekommes ved det rigtige tilbud på det rigtige tidspunkt alle steder i landet, og så der undgås uhensigtsmæssige overlap. Samarbejde og koordination mellem erhvervshuse og klyngeorganisationer bør tage udgangspunkt i de virkemidler og aktivitetstyper, aktørerne kan gøre brug af.

Erhvervshusene har en bred kontaktflade og indgående kendskab til små- og mellemstore virksomheder i hele landet, mens klyngerne har stor viden og indsigt inden for deres respektive sektormråder. Som knudepunkt i erhvervsfremmesystemet skal erhvervshusene have et godt overblik over klyngerne og kunne henvise virksomhederne til relevante innovations- og videnssamarbejder i de enkelte klynger. Ved at kombinere deres virkemidler og faglige kompetencer, kan aktørerne være med til at løfte innovations- og konkurrenceevnen hos danske virksomheder.

Klyngerne kan være fysisk samlokalisert i erhvervshusene som led i deres landsdækkende tilstedeværelse. Den konkrete model tilrettelægges i samarbejdsaftaler mellem erhvervshusene og relevante klynger. Samarbejdsaftalerne kan udover samlokalisering bl.a. omfatte indstationering af medarbejdere, fælles arrangementer overfor udvalgte virksomhedstyper samt administrativt samarbejde. Aftalerne skal ske i henhold til notat om *samarbejdsmuligheder mellem tværkommunale erhvervshuse og klyngeorganisationer*<sup>1</sup>.

*Godkendt Teknologisk Service* (GTS) vil gennem sin tilstedeværelse i og samarbejde med erhvervshusene understøtte virksomhedernes kendskab og adgang til ny faglig viden og teknologisk udvikling mhp. at øge virksomhedens konkurrenceevne.

---

<sup>1</sup><https://erhvervsfremmebestyrelsen.dk/sites/default/files/2020-12/Samarbejdsmuligheder%20mellem%20erhvervshuse%20og%20klyngeorganisationer.pdf>

GTS tilbyder virksomheder adgang til test- og udviklingsfaciliteter, og tilhørende kompetencer, der kan styrke virksomhedernes udvikling af nye, mere værdiskabende og konkurrencedygtige produkter og services. Gennem sine internationale samarbejder kan GTS'erne desuden give danske virksomheder adgang til højt specialiseret teknologisk infrastruktur uden for Danmark.

Erhvervshusene og GTS skal udvikle modeller for, hvordan parterne kan understøtte hinandens arbejde for at styrke danske virksomheders teknologiske konkurrenceevne. Modellerne skal bl.a. styrke erhvervshusenes indsigt i og evne til at vejlede og visitere til teknologiske udviklingsaktiviteter og *state of the art*-serviceydelser gennem kompetenceudviklings- og oplysningsaktiviteter i erhvervshusene samt understøtte, at ny viden om forskningsresultater og standardisering spredes ud til flere SMV'er. Den konkrete model tilrettelægges i samarbejdsaftalen mellem det enkelte erhvervshus og GTS'erne med henblik på, at omfanget og formen matcher behovet i det enkelte område.

### **Internationalisering**

Internationalisering og eksport er afgørende for danske virksomheders konkurrenceevne. Erhvervshusene spiller her en vigtig rolle i forhold til at klæde virksomhederne på til at internationalisere og forberede dem på at udvide deres aktiviteter til nye markeder uden for landets grænser. Det kræver et tæt samarbejde med the The Trade Council.

*The Trade Council* (tidligere Eksportrådet) vil gennem bl.a. indstationering af internationaliseringsrådgivere i erhvervshusene sikre, at virksomhederne oplever en god overgang fra den indledende vejledning om internationalisering i erhvervshusene til The Trade Councils rådgivning om internationalisering, investeringsfremme og innovation samt til Udenrigsministeriets globale netværk af repræsentationer. Der er inden for erhvervshusenes ramme prioriteret 7,5 mio. kr. årligt til formålet. Det er The Trade Council's ansvar at tilrettelægge og udmønte indstationeringen i alle erhvervshuse inden for den givne ramme.

Internationaliseringsrådgiverenes aktiviteter omfatter bl.a. fælles virksomhedsforløb, opsøgende arbejde hos lokale virksomheder, kompetenceudvikling af erhvervshusenes konsulenter, projektsamarbejde m.v. The Trade Council vil som udgangspunkt have ét årsværk i form af en internationaliseringsrådgiver indstationeret i hvert erhvervshus under hensyntagen til erhvervslivets efterspørgsel. Inden for rammen finansieres endvidere konkrete aktiviteter, der skal sikre sammenhæng mellem den specialiserede vejledning i erhvervshusene og The Trade Council's rådgivning.

The Trade Council's indstationerede medarbejdere er en del af den samlede indsats i erhvervshusene og indgår i et kollegialt fællesskab med de øvrige medarbejdere i erhvervshuset. Den konkrete udmøntning af samarbejdet fastlægges i en fælles resultatkontrakt mellem The Trade Council og erhvervshusene med henblik på at sikre overensstemmelse mellem virksomhedernes behov, The Trade Council's rådgivningsydelser og adgang til disse ydelser via erhvervshusenes hovedkontorer og filialer.

### **4.3. Projektoperatør**

Erhvervshusene kan være projektoperatører på erhvervsfremmeprojekter, der ligger inden for rammerne af den nationale erhvervsfremmestrategi, *Erhvervsfremme i Danmark 2020-2023*, og projekter, der bidrager til og supplerer deres kerneopgave.

Med sin store kontaktflade til virksomhederne i hele landet, sine specialiserede faglige kompetencer og indsigt i virksomhedsdrift og forretningsudvikling og sin placering som knudepunkt, har erhvervshusene en naturlig rolle i at være operatør og levere erhvervsfremmeindsatser med fokus på at understøtte virksomhedernes drift og forretningsudvikling overalt i landet.

Erhvervshusene har stor erfaring med at drive og administrere erhvervsfremmeprojekter og har som knudepunkt indsigt og kontakt til mange aktører i erhvervs- og innovationsfremmesystemet. Det gør, at erhvervshusene vil være en naturlig samarbejdspartner for mange aktører, der ønsker at deltage i erhvervsfremmeprojekter. Erhvervshusene har et ansvar for at række ud til relevante aktører, at samarbejde bredt og understøtte det sammenhængende erhvervsfremmesystem med fokus på virksomhedernes behov. Det involverer bl.a. samarbejde med kommunerne om at møde lokale virksomhedsbehov og om en sammenhængende tilgang til at løse lokale ønsker om erhvervsudvikling.

Det følger af lov om erhvervsfremme, *at operatørrollen ligger i forlængelse af hovedopgaven, så midlertidige projekter og programmer forbindes tæt til de faste erhvervsfremmetilbud.*

Erhvervshusenes bestyrelser skal således sikre, at der er en strategisk sammenhæng mellem erhvervshusets deltagelse i erhvervsfremmeprojekter og erhvervshusets øvrige hovedopgaver, og har ansvaret for at sikre, at projektdeltagelsen ligger i forlængelse heraf. Projektdeltagelsen bør bidrage til udvikling af erhvervshusenes hovedopgaver, ydelser og varig kompetenceudvikling af medarbejderne.

Erhvervshusenes bestyrelser godkender senest på det sidste bestyrelsesmøde hvert år en oversigt over porteføljen af projekter, nedbrudt på regnskabs- og budgetår.

#### **4.4. Sparringspartner for Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse**

Erhvervshusenes bestyrelser er Danmarks Erhvervsfremmebestyrelses lokale sparringspartner i forhold til den decentrale erhvervsfremmeindsats. Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse har til opgave at igangsætte og finansiere decentrale erhvervsfremmeindsatser, herunder bl.a. at formulere en strategi, der danner grundlaget for udmøntningen af den decentrale erhvervsfremmeindsats.

Erhvervshusenes bestyrelser har således ydet et væsentligt bidrag i tilvejebringelsen af strategien *Erhvervsfremme i Danmark 2020-2023*, herunder navnlig til de regionale kapitler.

Som Danmarks Erhvervsfremmebestyrelses sparringspartner vil erhvervshusenes bestyrelser løbende blive involveret i gennemførelsen af strategien, herunder i prioriteringen af midler, der adresserer udfordringer og muligheder i deres respektive landsdele. Det kommer bl.a. til udtryk ved inddragelse i udarbejdelse af Danmarks Erhvervsfremmebestyrelses årlige udmøntningsplaner. Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse vil desuden arbejde tæt sammen med erhvervshusenes bestyrelser mhp. at identificere og opdyrke erhvervspotentialer, som kan udvikle sig til lokale fyrtårne, der styrker erhvervsudviklingen i en hel landsdel.

Rollen som sparringspartner varetages af bestyrelsen i sin helhed. Bestyrelsens bidrag skal ske med udgangspunkt i medlemmernes viden og den viden, de opnår ved at overse og tilrettelægge erhvervshusenes opgaver. Bidraget skal desuden bero på bestyrelsernes kendskab til udviklingen i deres respektive landsdele, virksomhedernes behov, arbejdsstyrken, videnmiljøer og samarbejdet på tværs af kommunerne i regi af KKR.

Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse vil bl.a. understøtte erhvervshusenes rolle som sparringspartner ved at tilvejebringe relevante analyser og viden om erhvervsforholdene i den geografi, erhvervs- huset dækker.

Endelig vil erhvervshusenes bestyrelser spille en betydelig rolle i udarbejdelsen af den næste strategi for den decentrale erhvervsfremmeindsats fra 2024. Den konkrete proces herfor vil blive fastlagt af Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse i dialog med erhvervshusenes bestyrelser på et senere tidspunkt.

Erhvervshusenes bestyrelser skal sikre, at KKR inddrages i erhvervshusenes bidrag til erhvervsfremmestrategien. Erhvervshusenes formænd orienterer desuden løbende KKR om bestyrelsens samarbejde med Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse.



## 5. Kompetencer

Erhvervshusenes medarbejders kompetencer er det vigtigste aktiv for erhvervshusenes arbejde. Erhvervshusene skal være tværkommunale kompetencecentre, hvor medarbejderne har specialiserede faglige og tidssvarende kompetencer inden for forretningsdrift og -udvikling samt viden om love og regler, der knytter sig til virksomhedsdrift og forretningsudvikling. Derfor bør medarbejdere, der vejleder virksomheder, have konkret erfaring fra det private erhvervsliv, fx fra selvstændig virksomhed eller fra ledelses- eller bestyrelsesniveau.

For at understøtte virksomhedernes adgang til en bred vifte af specialistkompetencer, kan erhvervshusene udveksle kompetencer samt videndele på tværs og aftale en arbejdsdeling indenfor specialiserede faglige områder, hvor der ikke er kritisk masse til at have specialistkompetencer hos alle erhvervshuse. Samarbejde mellem erhvervshusene bør sikre, at virksomhederne fortsat oplever, at de har adgang til ydelserne over hele landet.

Erhvervshusene kan samle administrative funktioner, herunder projektadministration, på tværs for herved at øge kvaliteten og effektiviteten af administrationen til gavn for virksomhederne.

Det er nødvendigt, at erhvervshusene systematisk og kontinuerligt arbejder med udvikling af medarbejdernes kompetencer og sammensætningen heraf som en central strategisk del af erhvervshusenes fortsatte udvikling. Det sikres ved at etablere mekanismer, der understøtter, at virksomhedskon-sulenterne i erhvervshusene har opdateret viden om virksomhedsdrift, forretningsmodeller og aktuelle tendenser. Dette udbygges i kapitel 6.1 om særlige indsatsområder for bestyrelserne.

Erhvervsstyrelsen vil understøtte erhvervshusenes faglige kompetencer og indsigt i relevant lovgivning, nye regler eller lignende, der er relevant for erhvervshusenes specialiserede vejledning. Det vil navnlig finde sted i den fælles udvikling af Virksomhedsguidens vejledning samt gennem tematiserede, faglige webinarer.

Det er et ledelsesansvar i erhvervshusene at sikre transparens og habilitet i forbindelse med medarbejdernes arbejde med kundevirksomheder, herunder eventuelle tillidserhverv i virksomhedsbestyrelser.

## 6. Bestyrelsens ansvar

Bestyrelsen har ansvaret for den overordnede ledelse af erhvervshuset og fastlægger rammerne for erhvervshusets virksomhed. De enkelte bestyrelsesmedlemmer er udpeget i deres personlige egenkab og bidrager hver især med erfaring og viden som repræsentanter for virksomheder, kommuner, videninstitutioner, regioner og arbejdstagere.

Det er vigtigt for udfyldelsen af erhvervshusenes rolle i erhvervsfremmesystemet, at erhvervshusene har aktive, arbejdende og ansvarlige bestyrelser, hvor medlemmerne sammen træffer kvalificerede beslutninger om tilrettelæggelsen af erhvervshusets drift og strategi. Derudover er erhvervshusenes bestyrelser sparringspartner for Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse (se afsnit 4.4).

Bestyrelsen har ansvar for, at det enkelte erhvervshus overholder de love og regler samt aftalegrund og vedtægter, der regulerer dem, og at erhvervshuset lever op til de intentioner og formål, der er fundamentet for deres virke. Bestyrelsen træffer beslutning om deltagelse i aktiviteter af større økonomisk eller strategisk betydning for erhvervshuset, og kan vælge at foretage konkrete prioriteringer ift. erhvervshusenes indsatser og profil. Det er derfor afgørende, at møderne i erhvervshusenes bestyrelser tilrettelægges med mulighed for, at de enkelte medlemmer kan udøve deres ansvar og bidrage med deres viden og erfaringer.

Erhvervshusenes bestyrelser er aftalepart i erhvervshusenes resultatkontrakter med KKR. Derfor skal bestyrelserne godkende resultatkontrakterne og sikre sammenhængen mellem de årlige mål og bestyrelsens strategiske mål for det enkelte erhvervshus.

### 6.1. Særlige indsatsområder for bestyrelserne

Forskellige særlige indsatser kan være relevante for bestyrelsen i forhold til arbejdet med at virkeliggøre ambitionen med nærværende rammeaftale.

Erhvervshusene skal hver især råde over dygtige medarbejdere med de rette kompetencer. Det er den helt grundlæggende forudsætning for, at erhvervshusene kan tilbyde virksomhederne relevante ydelser af høj kvalitet. Derfor bør erhvervshusenes bestyrelser aktivt tage stilling til sammensætning og udvikling af medarbejdernes kompetencer igennem årlige kompetenceplaner. Som led i udarbejdelsen af kompetenceplanerne bør erhvervshusene samarbejde om at fastlægge og udnytte specialistkompetencer effektivt på tværs af erhvervshusene.

Virksomhedernes kendskab til erhvervshusene skal øges, og erhvervshusene skal i højere grad møde virksomhederne der, hvor de er til stede. Her kan bestyrelserne spille en central rolle ved at tage

stilling til, hvordan erhvervshuset vil være til stede i lokale virksomheds- og iværksættermiljøer, branchefællesskaber, virksomhedsrettede arrangementer hos lokale erhvervsfremmeaktører mv. Det kan fx tage udgangspunkt i en kortlægning af relevante miljøer i oplandet.

Som led i erhvervshusenes strategiske rolle skal erhvervshusenes bestyrelser understøtte relevante koblinger mellem erhvervshusene og lokale aktører på de uddannelses- og beskæftigelsespolitiske områder, bl.a. i kraft af disses repræsentation i bestyrelserne.

## **7. Målsætninger for erhvervshusene**

For at sikre sammenlignelighed og ensartet kvalitet fastsættes en række forpligtende, nationale mål på tværs af erhvervshusene, knyttet til erhvervshusenes basisbevilling.

Dertil indgås årlige resultatkontrakter, som udmønter de nationale mål og indeholder specifikke mål for de enkelte erhvervshuses indsats. Den årlige resultatkontrakt forhandles og indgås mellem KKR og det pågældende erhvervshus, og underskrives af formanden for KKR og formanden for erhvervshusets bestyrelse. Resultatkontrakterne sætter mål for de resultater, der skal opnås i løbet af det kommende år, og må ikke afvige fra og skal understøtte den arbejdsdeling mellem erhvervshusene og kommunerne, som er fastlagt i etableringsaftalen for erhvervshusene.

De nationale mål vedrører derfor alene erhvervshusenes virksomhedsrettede kerneydelser jf. etableringsaftalen og ovenfor. Dertil kan der i de enkelte resultatkontrakter formuleres mål, hvis der lokalt er indgået aftale om, at erhvervshusene varetager yderligere opgaver over for virksomhederne, jf. muligheden herfor beskrevet i etableringsaftalen for erhvervshusene.

Fælles for alle mål for erhvervshusene er, at de skal understøtte erhvervshusenes formål og være rettet mod virksomhedernes behov. For at erhvervshusene kan opfylde sit formål kræver det, at ydelserne når ud til mange virksomheder i alle dele af landet. Parterne vil på den baggrund have fokus på, at der i aftalens løbetid sker en stigning i antallet af vejledninger, særligt ift. det såkaldte driftssegment af virksomheder.

### **7.1. Nationale mål for erhvervshusene**

#### **Mål 1: Virksomhedernes kendskab til erhvervshusene**

For at virksomhederne kan få gavn af erhvervshusene kræver det, at de kender erhvervshusene og deres ydelser. Det er særligt relevant i lyset af, at erhvervshusene skal kunne betjene alle virksomheder med behov for specialiseret vejledning. For at erhvervshusene kan løfte den opgave, kræver det et bredt kendskab til erhvervshuse hos dansk erhvervsliv. I september 2020 blev der gennemført

en måling af virksomhedernes kendskab til erhvervshusene, som udgør udgangspunktet for erhvervshusenes kendskabsmål. Tilsvarende kendskabsmålinger gennemføres igen i efteråret 2021 og 2023. På den baggrund fastsættes følgende målepunkter:

- Virksomhedernes kendskab til hvert erhvervshus skal i efteråret 2021 være steget med 5 procentpoint sammenlignet med kendskabet i efteråret 2020<sup>2</sup>. I 2023 skal kendskabsgraden for hvert erhvervshus være mindst 50 pct.
- Mindst 50 pct. af de vejledte virksomheder skal være nye i forhold til de virksomheder, der modtog vejledning fra erhvervshuset året før.

### **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. Derfor fastsættes følgende målsætning:

- Der skal sikres en geografisk spredning blandt de virksomheder, det enkelte erhvervshus hjælper. Målet fastsættes i resultatkontrakterne mellem erhvervshusene og KKR jf. afsnit 7.2. *Rammer for mål i erhvervshusenes resultatkontrakter.*

### **Mål 3: Kvalitet, kompetencer og virksomhedernes tilfredshed**

Virksomhederne skal opleve en høj kvalitet i vejledningen og kompetente medarbejdere, så erhvervshusene opbygger et godt omdømme, og virksomhederne vil anbefale erhvervshusene til andre. På den baggrund fastsættes følgende målepunkt:

- Mindst 80 pct. af de vejledte virksomheder angiver i brugerevalueringen, at de er ”Meget tilfredse” med kvaliteten af vejledningen, herunder erhvervshusmedarbejdernes faglige kompetencer. Målet skal være opfyldt for hvert af erhvervshusenes drifts- og vækstsegmenter.
- Erhvervshusene opnår hvert år en Net Promotor Score (NPS) på mindst 70 for hhv. deres drifts- og vækstsegment. Scoren måles ved, at virksomhederne angiver i brugerevalueringen, at de vil anbefale erhvervshusene til andre virksomheder.

---

<sup>2</sup> Ved kendskabsmålingen i september 2020 er kendskabsgraden på landsplan 33 pct., og for de enkelte erhvervshuse: Nordjylland 40 pct., Midtjylland 36 pct., Sjælland 34 pct., Fyn 33 pct., Syddjylland 32 pct. og Hovedstaden 26 pct.

#### **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:

- I 2021 angiver mindst 45 pct. af de henviste virksomheder, at de har benyttet den eksterne rådgivning eller vejledning efter henvisning fra erhvervshuset. I 2023 angiver mindst 50 pct. af de henviste virksomheder, at de har benyttet den eksterne rådgivning eller vejledning efter henvisning fra erhvervshuset.

#### **Mål 5: Erhvervshusenes kriseberedskab**

Erhvervshusene har siden corona-krisens begyndelse spillet en vigtig rolle i hjælpen til de mange virksomheder, hvis forretning er blevet hårdt ramt. Krisen forventes også i 2021 at have stor påvirkning på danske virksomheder. Erhvervshusenes fortsatte indsats er derfor et vigtigt led i den lokale og virksomhedsnære krisehåndtering. På den baggrund fastsættes følgende målepunkter:

- Erhvervshusene opretholder og dimensionerer i 2021 sit krise-beredskab, så det imødekommer efterspørgslen i erhvervshusenes respektive opland.
- I 2021 vurderer 75 pct. af de virksomheder, der har modtaget vejledning i erhvervshuset som følge af corona-krisen, at vejledningen har haft en positiv effekt for virksomheden<sup>3</sup>.

#### **Mål 6: Grøn omstilling og cirkulær økonomi**

Grøn omstilling og cirkulær økonomi kan både styrke virksomhedernes konkurrenceevne og bidrage til de danske målsætninger på klimaområdet. Erhvervshusenes skal understøtte og konkretisere virksomhedernes omstilling og forretningsmuligheder i forbindelse med grøn omstilling og cirkulær økonomi. På den baggrund fastsættes følgende målepunkter:

- Baseret på erhvervshusenes eksisterende værktøjer og aktiviteter inden for grøn omstilling og cirkulær økonomi, skal erhvervshusene i 2021 udvikle og implementere et fælles dialogværktøj, der kan understøtte en ensartet og kvalificeret vejledning af virksomheder om grøn omstilling og cirkulær økonomi. Udviklingen af værktøjet skal koordineres med Erhvervsstyrelsen og KL med henblik på at kunne danne grundlag for et grønt, digitalt selvhjælpsværktøj, der vil kunne finde bred anvendelse på Virksomhedsguiden.

---

<sup>3</sup> Målet opgøres ifm. kendskabsmålingen i 2021.

- I 2022 og 2023 vurderer 70 pct. af de virksomheder der har modtaget vejledning inden for bæredygtighed, grøn omstilling og cirkulær økonomi, at vejledningen ”I høj grad” forventes at have en positiv effekt for virksomheden.
- I 2021 skal 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, og i 2023 med yderligere 5 procentpoint<sup>4</sup>.

### **Mål 7: 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:

- I 2021 vurderer 65 pct. af de virksomheder, der har modtaget hjælp i erhvervshusene og er registreret i brugerevalueringssystemet, at vejledningen ”I høj grad” forventes at have en positiv effekt for virksomheden. I 2022 og 2023 er målet 70 pct.
- For virksomheder i erhvervshusenes vækstsegment<sup>5</sup> 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<sup>6</sup> har to år efter endt vejledning en øget produktivitet sammenlignet med en kontrolgruppe af sammenlignelige virksomheder. I beregningen måles væksten i virksomhedernes omsætning per årsværk.

### **Mål 8: Digitalisering og nye teknologier**

For mange virksomheder kan 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:

---

<sup>4</sup> 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: Syddjylland 68 pct. Nordjylland 64 pct., Hovedstaden 60 pct., Midtjylland 60 pct., Fyn 59 pct., Sjælland 53 pct.

<sup>5</sup> Vækstsegmentet er karakteriseret ved at have fokus på vækst og skalering og er de virksomheder, som har potentiale til at præstere en omsætningsvækst på 10 pct. i gennemsnit over de kommende tre år.

<sup>6</sup> Driftssegmentet er karakteriseret ved at have fokus på drift og konsolidering og er de virksomheder, som vurderes at have et mindre vækstpotentiale end virksomhederne i vækstsegmentet. I driftssegmentet medregnes ikke virksomheder, som har været en del af early warning-programmet.

- I 2021, 2022 og 2023 vurderer 70 pct. af de virksomheder der har modtaget vejledning inden for digitalisering og brug af nye teknologier, at vejledningen ”I høj grad” forventes at have en positiv effekt for virksomheden.

## **7.2. Rammer for mål i erhvervshusenes resultatkontrakter**

De nationalt fastsatte mål skal indgå i resultatkontrakterne mellem erhvervshusene og KKR.

Der kan i resultatkontrakterne for de enkelte erhvervshuse fastsættes yderligere lokale mål, så længe disse understøtter erhvervshusenes overordnede formål og er rettet mod virksomhedernes behov. Det skal eksempelvis være muligt for en gruppe af kommuner i erhvervshusets geografi at indgå et samarbejde med erhvervshuset om at udvikle tilbud på afgrænsede indsatsområder, der efterspørges af virksomhederne. Det kunne eksempelvis være ift. detailhandel eller turisme, som er særligt hårdt ramt af corona-krisen.

Rammerne for erhvervshusenes opsøgende virksomhedskontakt, jf. kapitel 4.1, skal være beskrevet nærmere i resultatkontrakterne mellem KKR og det enkelte erhvervshus efter dialog med erhvervsorganisationerne.

Endvidere skal det enkelte erhvervshus og KKR formulere et konkret mål for målsætningen om *bred geografisk spredning*, så erhvervshusene sikrer, at der er lige adgang til vejledning for virksomheder i land og by. Målet skal tage hensyn til opdelingen af landdistriktskommuner og bykommuner (bilag 1) og indgå i resultatkontrakterne.

## **8. Afrapportering, evaluering og kommunikation**

Det er et krav, at erhvervshusene i et fælles CRM-system registrerer mindst følgende oplysninger om alle servicerede virksomheder:

- CVR-nummer og P-nummer
- Kundesegment (drift eller vækst)
- Hvilken anden aktør virksomheden er henvist til
- Hvilken service der er ydet

Det gælder endvidere, at erhvervshusene skal kunne redegøre for vejledning af virksomheder, der er henvist fra lokalt niveau, såfremt en kommune anmoder herom.

Parterne forventer, at erhvervshusene indgår i dialog med CRM-systemets brugere, primært deres medarbejdere, for at sikre, at systemet bruges korrekt og med fornøden systematik, hvor misbrug og fejl undgås.

Parterne kræver, at erhvervshusene sammen med brugerne af CRM-systemet etablerer en fælles registreringspraksis, der understøtter resultatopgørelser og muliggør automatisk og regelmæssig udveksling af relevante oplysninger brugerne imellem.

Erhvervsstyrelsen og KL tilrettelægger på baggrund af registreringerne i CRM-systemet en årlig opgørelse af erhvervshusenes opfyldelse af de i rammeaftalen fastsatte nationale mål. Rapporten offentliggøres i løbet af første kvartal det efterfølgende år og udarbejdes på baggrund af registreringerne i det senest afsluttede kalenderår. Den første af disse rapporter offentliggøres i 2022.

Erhvervshusene skal årligt og senest i andet kvartal afrapportere til KKR, KL og Erhvervsstyrelsen vedrørende de i resultatkontrakterne fastsatte mål for det foregående år.

I september 2020 blev der gennemført en måling af virksomhedernes kendskab til erhvervshusene. En tilsvarende kendskabsmåling gennemføres af Erhvervsstyrelsen igen i efteråret 2021 og i forbindelse med den planmæssige samlede evaluering af erhvervsfremmesystemet i 2023.

Som led i evalueringen af erhvervsfremmesystemet i 2023 gennemføres en undersøgelse af, om erhvervshusenes ydelser bidrager positivt til virksomhedernes drift og forretningsudvikling.

## **9. Årshjul**

Erhvervshusene mødes fire gang årligt på direktørniveau med KL og Erhvervsstyrelsen for løbende at drøfte samarbejdet og fælles muligheder og udfordringer.

Erhvervsstyrelsen afholder et årligt møde for et bredt udsnit af interessenter omkring erhvervshusene, erhvervshusenes formænd og direktører samt KL mhp. at fremme dialog og samarbejde mellem erhvervshusene og andre relevante aktører og organisationer.

Hvert erhvervshus samler i andet halvår virksomheder, samarbejdspartnere og væsentlige lokale erhvervsfremmeaktører, herunder repræsentanter fra KKR, kommunalbestyrelser og lokale erhvervsråd fra erhvervshusets opland til en fælles workshop med henblik på at drøfte aktiviteter og samarbejde mellem aktører i det sammenhængende erhvervsfremmesystem.



Erhvervshusene skal i løbet af 2021 tilbyde alle kommunerne i det givne opland at holde et oplæg om erhvervshuset i forbindelse med et møde i kommunalbestyrelsen eller relevante politiske udvalg.

## **10. Sammenhæng mellem filialer og erhvervshuse**

De seks hovedsæder og de seks filialer har en geografisk fordeling, der er med til at sikre en landsdækkende tilgængelighed af erhvervshusenes ydelser.

Et erhvervshus drives med tilhørende filial som én juridisk person (CVR) og ledes af en bestyrelse. Erhvervshusets bestyrelse træffer alle beslutninger om økonomi og drift i hovedsæde og filialer, og aflægger en samlet, revideret årsrapport for hovedsæde og filial(er)<sup>7</sup>. Bestyrelserne sikrer, at erhvervshuset og dens filialer lever op til de forpligtelser, der følger af erhvervshusenes status som selvstændige forvaltningssubjekter tillige med umiddelbar adgang til nødvendige oplysninger og dokumentation med henblik på Erhvervsministeriets tilsyn.

Erhvervshusenes bestyrelser har ansvaret for, at virksomhederne møder et ensartet højt kompetenceniveau på alle lokaliteter. Dette indebærer, at bemanningen i filialerne tilrettelægges, så det sikres, at erhvervshusenes ydelser er tilgængelige via filialerne, og at virksomheder også via filialerne oplever let adgang til vejledning af høj kvalitet og til det sammenhængende system af erhvervsfremmeservices.

## **11. Organisering og finansiering**

Erhvervshusenes organisering og finansiering er beskrevet i *Aftale om etablering af tværkommunale erhvervshuse* fra 25. oktober 2018.

Derudover gælder det, at fælles indsatser og faste udgifter på tværs af erhvervshusene enten kan finansieres ligeligt eller efter befolkningstal. Det aftales af erhvervshusenes ledelser. Dog finansieres de indstationerede internationaliseringsrådgivere fra Trade Council efter befolkningstal.

## **12. Dokumentation**

Parterne og erhvervshusene offentliggør rammeaftalen samt resultatkontrakter og erhvervshusene resultatopgørelser på deres hjemmesider.

---

<sup>7</sup> For filialen på Bornholm gælder særlige bestemmelser, der fremgår af filialens selvstændige vedtægter.

Erhvervshusene skal aflægge årsrapport efter årsregnskabslovens klasse B. Bestyrelsen godkender og fremsender årsrapporten til Erhvervsstyrelsen med henblik på oversendelse til Erhvervsministeriet.

### **13. Ikrafttræden og udløb**

Aftalen træder i kraft den 1. januar 2021 og gælder frem til 31. december 2023. Aftalen kan dog genforhandles, såfremt væsentlige forudsætninger tilsiger dette.

## 14. Bilag 1

Oversigt over bykommuner eller kommuner tæt på større by samt landkommuner, fordelt på erhvervshuse.

Det konkrete mål for målsætningen om *bred geografisk spredning* skal tage hensyn til opdelingen af landdistriktskommuner og bykommuner. Til grund for opgørelsen anvendes samme opdeling i landdistriktskommuner og bykommuner, som er afgrænset i Regional- og landdistriktpolitisk redegørelse 2020 – Regeringens redegørelse til Folketinget (Erhvervsministeriet).

### Erhvervshus Hovedstaden

#### *Bykommuner*

København  
Frederiksberg  
Dragør  
Tårnby  
Albertslund  
Ballerup  
Brøndby  
Gentofte  
Gladsaxe  
Glostrup  
Herlev  
Hvidovre  
Høje-Taastrup  
Ishøj  
Lyngby-Taarbæk  
Rødovre  
Vallensbæk  
Allerød  
Egedal  
Fredensborg  
Frederikssund  
Furesø  
Gribskov  
Helsingør  
Hillerød  
Hørsholm  
Rudersdal

#### *Landkommuner*

Bornholm  
Halsnæs

## Erhvervshus Sjælland

### *Bykommuner*

Greve  
Køge  
Lejre  
Roskilde  
Solrød  
Holbæk  
Ringsted

### *Landkommuner*

Guldborgsund  
Vordingborg  
Næstved  
Lolland  
Sorø  
Stevns  
Slagelse  
Faxe  
Kalundborg  
Odsherred

## Erhvervshus Fyn

### *Bykommuner*

Assens  
Faaborg-Midtfyn  
Kerteminde  
Nordfyn  
Nyborg  
Odense

### *Landkommuner*

Svendborg  
Langeland  
Ærø

## Erhvervshus Sydjylland

### *Bykommuner*

Middelfart  
Fanø  
Esbjerg  
Fredericia  
Haderslev  
Kolding  
Varde  
Vejen  
Vejle

### *Landkommuner*

Aabenraa  
Tønder  
Sønderborg  
Billund

## Erhvervshus Midtjylland

### *Bykommuner*

Favrskov  
Hedensted  
Horsens  
Odder  
Randers  
Silkeborg  
Skanderborg  
Aarhus  
Herning  
Ikast-Brande

### *Landkommuner*

Viborg  
Skive  
Ringkøbing-Skjern  
Syddjurs  
Norrdjurs  
Struer  
Holstebro  
Lemvig  
Samsø

## Erhvervshus Nordjylland

### *Bykommuner*

Aalborg  
Brønderslev  
Mariagerfjord  
Rebild

### *Landkommuner*

Frederikshavn  
Hjørring  
Jammerbugt  
Læsø  
Morsø  
Thisted  
Vesthimmerlands

**2.6**

**Resultatkontrakter med Erhvervshus Sydjylland og  
Erhvervshus Fyn 2021**

Resultatkontrakt 2021

mellem

KKR Syddanmark

og

Erhvervshus Sydjylland

# Indledning

KKR Syddanmark og Erhvervshus Sydjylland indgår for 2021 denne resultatkontrakt inden for rammerne af Aftale om etablering af tværkommunale erhvervshuse af 25. oktober 2018 og Aftale om rammerne for erhvervshuse 2021-2023 indgået mellem KL og Erhvervsministeriet.

Resultatkontrakten indgås for en 1-årig periode og skal fastsætte målsætninger for arbejdet i Erhvervshus Sydjylland.

Det er aftalt, at aftalen kan forlænges med 1 år ad gangen med de eventuelle justeringer, som parterne ønsker.

I resultatkontrakten udmøntes de nationale mål for Erhvervshusene, som fremgår af rammeaftalen mellem KL og Erhvervsministeriet for 2021-2023.

Derudover konkretiseres Erhvervshus Sydjyllands rolle som knudepunkt for regionalt samarbejde.

Resultatkontrakten mellem KKR Syddanmark og Erhvervshus Sydjylland indeholder de nationalt fastsatte mål, som følger af rammeaftalen mellem KL og Erhvervsministeriet for 2021-2023, samt yderligere lokale mål med fokus på de regionale styrkepositioner, som gælder for Sydjylland samt Middelfart.

Fælles for alle mål for Erhvervshusene er, at de skal understøtte Erhvervshusenes formål og være rettet mod virksomhedernes behov.

## Om Erhvervshus Sydjylland

Erhvervshus Sydjylland blev i lighed med de øvrige 5 erhvervshuse etableret i forbindelse med det nye forenkledte erhvervsfremmesystem, der trådte i kraft 1. januar 2019. Erhvervshus Sydjylland dækker de 13 sydjyske kommuner (inkl. Middelfart).

Erhvervshus Sydjylland har hjemadresse i Vojens, men husets 34 medarbejdere (per 1. januar 2021) arbejder både ud fra kontoret i Vojens, men også i høj grad hos de lokale erhvervskontorer i de 13 kommuner.

Erhvervshusenes overordnede opgave er at bidrage til at øge vækst, produktivitet og konkurrenceevne i erhvervslivet i Danmark. Det indebærer bl.a., at Erhvervshusene skal tilbyde specialiseret vejledning til alle virksomheder i hele landet. Det kan f.eks. være specialiseret vejledning i forhold til digitalisering og implementering af avanceret teknologi, innovative produkter og services, kapital, internationalisering, nye forretningsmodeller, samfundsansvar (CSR), grøn omstilling, krisehåndtering, ledelses- og organisationsudvikling, herunder forberedelse af ejerskifte eller salg mv.

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

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



KKR Syddanmark varetager en styrende rolle for Erhvervshus Sydjylland, herunder indgåelse af en årlig resultatkontrakt med Erhvervshus Sydjylland, og inddrages i erhvervshusets bidrag til erhvervsfremmestrategien fra Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse.

KKR Syddanmark varetager i hver funktionsperiode endvidere den samlede proces for udpegning af medlemmer til bestyrelsen for Erhvervshus Sydjylland, herunder beslutter de indstillingsberettigede erhvervsorganisationer og videninstitutioner, jf. lov om erhvervsfremme.

## Resultatopgørelse og afrapportering

Efter vedtagelse indsendes resultatkontrakten til KL og Erhvervsstyrelsen.

Status på resultatopfyldelse skal afrapporteres til KKR Syddanmark løbende, og minimum årligt, eller når KKR Syddanmark i øvrigt anmoder om det. Den endelige resultatopfyldelse afrapporteres, når denne kan opgøres efter årets afslutning.

Erhvervshusene skal årligt afrapportere til KL og Erhvervsstyrelsen om resultatopfyldelse med udgangspunkt i de indgåede resultatkontrakter, jf. *Aftale om rammerne for erhvervshuse 2021-2023*.

Direktøren har ansvaret for overholdelse af og afrapportering på resultatkontrakten.

## Særlige indsatsområder

### 1. Samarbejde mellem erhvervshus og kommune

Erhvervshus Sydjylland og de 13 kommuner har, samtidig med indgåelse af denne resultatkontrakt, aftalt en fælles strategisk ramme for den samlede erhvervsfremmeindsats i Sydjylland – herunder spilleregler for samspillet mellem Erhvervshuset, kommunerne, business regions og de lokale erhvervsservices – med fælles vision, mission og værdier.

#### Hensigtserklæringer om mål og indsats

Indenfor den fælles strategiske ramme indgår Erhvervshus Sydjylland hensigtserklæringer med hver af de 13 kommuner og sikrer løbende dialog om den samlede erhvervsserviceindsats i den enkelte kommune. Aftalen indgås med både kommune og den lokale erhvervsservice og kan indeholde fælles mål og indsatser, fastlægge konkrete samarbejdsmodeller og måder at dele viden om virksomheder på.

Som tillæg til denne aftale laves der lokale hensigtserklæringer, der sikrer sammenhæng mellem nærværende resultatkontrakt og målsætninger mellem de respektive kommuner, lokale erhvervsservices og Erhvervshus Sydjylland.

#### Tæt og løbende dialog

Direktørerne for Erhvervshus Sydjylland og de 13 lokale erhvervsservices mødes løbende (pt. hver 14. dag), for i fællesskab at drøfte og udvikle samarbejdet. Direktørerne for de 3 business regions deltager også på møderne, hvor der løbende kan inviteres andre relevante parter ind til møderne (klynger, uddannelsesinstitutioner, regionen, KKR m.fl.)

Erhvervshus Sydjylland har for hver kommune udpeget en key account manager, der knyttes op til den enkelte lokale erhvervsservice. Erhvervshus Sydjylland samarbejder desuden med nøglepersoner i den lokale erhvervsservice omkring kommunikation og marketing i forhold til virksomhederne.

*Erhvervshus Sydjylland inviterer til løbende dialogmøder samt tager initiativ til bilaterale møder med hver af de 13 lokale erhvervskontorer, samt de 3 business regions.*

#### Fælles metode og kompetenceudvikling

Erhvervsfremmeaktørerne i det sydjyske har et fælles ansvar for at sikre bedst mulig kvalitet i vejledningen af de sydjyske virksomheder. Sammen gennemfører aktørerne derfor fælles kompetencevklingsforløb for konsulenter/forretningsudviklere i erhvervshuset og i den lokale erhvervsservice. Formålet er såvel en styrkelse af deres kompetencer som at fremme gensidigt kendskab og tillid mellem konsulenterne/forretningsudviklerne.

Intentionen er at udvikle fælles metoder til effektiv vejledning af virksomheder og sømløse samarbejdsformer mellem det basale og den specialiserede erhvervsservice.

Det er besluttet, at de løbende møder med deltagelse af direktørerne i Erhvervshuset og den lokale erhvervsservice er en passende ramme – også i forhold til at udvikling af metoder og kompetencer.

#### Fælles dokumentation og vidensdeling

Erhvervshuset og de lokale erhvervsservices deler aktivt viden og erfaringer med hinanden. Det indebærer, at parterne orienterer hinanden om virksomhedskontakter og -forløb, og at alle virksomhedsindsatser dokumenteres i det fælles CRM-system. Deling af virksomhedsinformation kan kun foretages efter samtykke fra den enkelte virksomhed.

# Opsummering af mål for Erhvervshus Sydjylland

<b>Nationalt fastsatte mål</b> De nationale mål for erhvervshusene er 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. Erhvervshusenes kriseberedskab
6. Grøn omstilling og cirkulær økonomi
7. Effekt i virksomhederne
8. Digitalisering og nye teknologier
<b>Lokale mål</b> De lokale mål aftales mellem KKR Syddanmark og Erhvervshus Sydjylland.
9. Regional strategi – de 5 ledestjerner
10. Samarbejde med de nationale klynger

## Nationalt fastsatte mål

### 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 kræver det, at de kender erhvervshusene og deres ydelser.

For at erhvervshusene kan løfte den opgave, kræver det et bredt kendskab til erhvervshusene hos dansk erhvervsliv. I september 2020 blev der gennemført en måling af virksomhedernes kendskab til erhvervshusene, som viste en kendskabsgrad på 33 pct. på landsplan.

Mål	<p>Virksomhedernes kendskab til hvert erhvervshus skal i efteråret 2021 være steget med 5 procentpoint sammenlignet med kendskabet i efteråret 2020<sup>1</sup>. For Erhvervshus Sydjylland skal virksomhedernes kendskab til erhvervshuset i efteråret 2021 være 37 pct.</p> <p>I 2023 skal kendskabsgraden for hvert erhvervshus være mindst 50 pct.</p> <p>Mindst 50 pct. af de vejledte virksomheder skal være nye i forhold til de virksomheder, der modtog vejledning fra erhvervshuset året før.</p>
Metode	<p>Kendskabsmål opgøres af Erhvervsstyrelsen, der i tredje kvartal 2021 udsender en spørgeskemaundersøgelse til et repræsentativt udsnit af danske virksomheder. I undersøgelsen vil virksomhederne i Erhvervshus Sydjyllands geografi blive spurgt, om de har hørt om Erhvervshus Sydjylland.</p> <p>Andelen af virksomheder, der svarer bekræftende på det spørgsmål, vil derved være Erhvervshusets kendskabsgrad.</p> <p>Målet om andelen af nye vejledte virksomheder opgøres på baggrund af registreringerne i Erhvervshus Sydjyllands CRM-system af, hvorvidt erhvervshuset har vejledt virksomheden året forinden.</p>
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> <p>Erhvervshus Sydjylland afrapporterer på den baggrund til KKR Syddanmark.</p>

<sup>1</sup> Ved kendskabsmålingen i september 2020 er kendskabsgraden på landsplan 33 pct., og for de enkelte erhvervshuse: Nordjylland 40 pct., Midtjylland 36 pct., Sjælland 34 pct., Fyn 33 pct., Sydjylland 32 pct. og Hovedstaden 26 pct.

## 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 det enkelte erhvervshus hjælper, så hele det kommunale opland afspejles.
Metode	Målet fastsættes nærmere under de lokale mål.
Afreportering	Afreportering fra Erhvervshus Sydjylland til KKR Syddanmark, 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 erhvervs-  
husene opbygger et godt omdømme.

På den baggrund er der i rammeaftalen mellem KL og Erhvervsministeriet for 2020-2023 aftalt et mål  
om, at mindst 80 procent af de vejledte 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	Mindst 80 pct. af de vejledte virksomheder angiver i brugerevalueringen, at de er "Meget tilfredse" med erhvervshusmedarbejderens faglige kompetencer. Målet skal være opfyldt for hvert af erhvervshusenes drifts- og vækstsegmenter.
Metode	Målet opgøres af Erhvervsstyrelsen ved, at de virksomheder, der har modtaget specialiseret vejledning i 2020 samt er tilmeldt brugerevaluering, bedes vurdere hvorvidt virksomheden er tilfreds med erhvervshusmedarbejderens faglige kompetencer.  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".
Afreportering	Erhvervsstyrelsen afreporterer til KL og erhvervshusene en gang årligt. Erhvervshus Sydjylland afreporterer årligt til KKR Syddanmark.

## 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	I 2021 angiver mindst 45 pct. af de henviste virksomheder, at de har benyttet den eksterne rådgivning eller vejledning efter henvisning fra erhvervshuset.
Metode	Målet opgøres af Erhvervsstyrelsen ved, at de virksomheder, der har modtaget specialiseret vejledning i 2020 samt er tilmeldt brugerevaluering, bedes vurdere hvorvidt virksomheden har benyttet sig af den henvisning til ekstern rådgivning, den fik af Erhvervshus Sydjylland.  Virksomhederne tæller med, hvis de angiver, at de har modtaget henvisning til ekstern rådgivning eller vejledning af erhvervshuset. Virksomhederne tælles med i andelen, hvis de har benyttet eller forventer at benytte henvisningen inden for et halvt år. Virksomheder, der ikke ved, om de har benyttet henvisningen, udgår af beregningen.
Afreportering	Erhvervsstyrelsen afreporterer til KL og erhvervshusene en gang årligt. Erhvervshus Sydjylland afreporterer årligt til KKR Syddanmark.

## Mål 5 – Erhvervshusenes kriseberedskab

Erhvervshusene har siden corona-krisens begyndelse spillet en vigtig rolle i hjælpen til de mange virksomheder, hvis forretning er blevet hårdt ramt. Krisen forventes også i 2021 at have stor påvirkning på danske virksomheder. Erhvervshusenes fortsatte indsats er derfor et vigtigt led i den lokale og virksomhedsnære krisehåndtering. På den baggrund fastsættes følgende målepunkter:

Mål	<p>Erhvervshusene opretholder og dimensionerer i 2021 sit krise-beredskab, så det imødekommer efterspørgslen i erhvervshusenes respektive opland.</p> <p>I 2021 vurderer 75 pct. af de virksomheder, der har modtaget vejledning i erhvervshuset som følge af corona-krisen, at vejledningen har haft en positiv effekt for virksomheden.</p>
Metode	<p>Erhvervsstyrelsen opgør målet om virksomheder, der har modtaget vejledning hos erhvervshusene som følge af corona-krisen. Det sker ved, at Erhvervsstyrelsen udsender en spørgeskemaundersøgelse i tredje kvartal 2021 til et repræsentativt udsnit af danske virksomheder i alle erhvervshusenes oplande.</p>
Afrapportering	<p>Erhvervshusene afrapporterer til Erhvervsstyrelsen og KL om deres kriseberedskab.</p> <p>Erhvervsstyrelsen afrapporterer til KL og erhvervshusene i fjerde kvartal af 2021.</p>



## Mål 6 – Grøn omstilling og cirkulær økonomi

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

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, skal erhvervshusene i 2021 udvikle og implementere et fælles dialogværktøj, der kan understøtte en ensartet og kvalificeret vejledning af virksomheder om grøn omstilling og cirkulær økonomi. Udviklingen af værktøjet skal koordineres med Erhvervsstyrelsen og KL med henblik på at kunne danne grundlag for et grønt, digitalt selvhjælpsværktøj, der vil kunne finde bred anvendelse på Virksomhedsguiden.</p> <p>I 2021 skal 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, og i 2023 med yderligere 5 procentpoint<sup>2</sup>. For Erhvervshus Sydjylland skal virksomhedernes kendskab til erhvervshuset i efteråret 2021 være 73 pct.</p>
Metode	<p>Målet vedr. udvikling af det fælles dialogværktøj opgøres af KL og Erhvervsstyrelsen efter dialog med erhvervshusene.</p> <p>Målet vedr. kendskab til erhvervshusets ydelser inden for bæredygtighed, grøn omstilling og cirkulær økonomi, opgøres af Erhvervsstyrelsen, der i tredje kvartal 2021 udsender en spørgeskemaundersøgelse til et repræsentativt udsnit af danske virksomheder. I undersøgelsen vil virksomhederne i Erhvervshus Sydjyllands geografi blive spurgt, om de har hørt om Erhvervshus Sydjylland.</p> <p>Såfremt en virksomhed har hørt om Erhvervshus Sydjylland, vil de blive spurgt ind til, hvilke tilbud de mener Erhvervshus Sydjylland tilbyder. Andelen, der under dette spørgsmål angiver, at de tror erhvervshuset tilbyder ydelser inden for at arbejde mere med bæredygtighed, grøn omstilling og cirkulær økonomi, anvendes som mål. Virksomheder, der ikke kender erhvervshuset, indgår ikke i beregningen.</p>
Afreportering	<p>Erhvervshus Sydjylland afreporterer vedr. udviklingen af fælles dialogværktøj til KKR på baggrund af dialogen mellem KL, Erhvervsstyrelsen og erhvervshusene om målopfyldelse.</p> <p>Erhvervsstyrelsen afreporterer til KL og erhvervshusene om kendskabet i 2021 og 2023. Erhvervshus Sydjylland afreporterer på den baggrund til KKR Syddanmark.</p>

<sup>2</sup> 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: Sydjylland 68 pct. Nordjylland 64 pct., Hovedstaden 60 pct., Midtjylland 60 pct., Fyn 59 pct., Sjælland 53 pct

## Mål 7 – 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	<p>I 2021 vurderer 65 pct. af de virksomheder, der har modtaget hjælp i erhvervshusene, at vejledningen "I høj grad" forventes at have en positiv effekt for virksomheden.</p> <p>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.</p> <p>Virksomheder i erhvervshusenes driftssegment har to år efter endt vejledning en øget produktivitet sammenlignet med en kontrolgruppe af sammenlignelige virksomheder. I beregningen måles væksten i virksomhedernes omsætning per årsværk.</p>
Metode	<p>Målet omkring forventet positiv effekt opgøres af Erhvervsstyrelsen ved, at de virksomheder, der har modtaget vejledning i 2020 samt er tilmeldt brugerevaluering, bedes vurdere hvorvidt vejledningen 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 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".</p>
Afreportering	<p>Erhvervsstyrelsen afreporterer til KL og erhvervshusene en gang årligt. Erhvervshus Syddjylland afreporterer årligt til KKR Syddanmark.</p>

## Mål 8 – 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 2021 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 2020, 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>
Afrapportering	Erhvervsstyrelsen afrapporterer til KL og erhvervshusene en gang årligt. Erhvervshus Sydjylland afrapporterer årligt til KKR Syddanmark.

## Lokale mål aftalt mellem KKR Syddanmark og Erhvervshus Syddjylland

### Mål 9: Regional strategi – de 5 ledestjerner

I den regionale strategi for Erhvervshus Syddjylland er der udpeget 5 styrkepositioner som omdrejningspunkt for den videre positive udvikling af sydjysk erhvervsliv. Disse styrkepositioner har Erhvervshus Syddjylland adopteret som såkaldte strategiske ledestjerner for erhvervshusets fremadrettede indsatser. Det drejer sig om:

#### **Grøn omstilling, Eksport, Digitalisering, Kompetent arbejdskraft og Designtænkning.**

Det er en ambition at få skabt en rød tråd mellem de 5 ledestjerner, resultatkontrakten med KKR og samarbejdsaftalerne med de 13 kommuner. Grundlaget for dette blev etableret i 2020, igennem kortlægning af nuværende initiativer inden for ledestjerner og etablering af nulpunktsmåliger.

For at styrke den strategiske indsats inden for de enkelte ledestjerner er målsætningen for 2021 følgende:

Mål 9a	For ledestjernerne: <b>Grøn omstilling, Eksport og Digitalisering</b> etableres der i Erhvervshus Syddjylland 3 selvstyrende teams, som hver især vil specialisere sig inden for de enkelte ledestjerner.
Mål 9b	For ledestjernen <b>Kompetent arbejdskraft</b> udpeges en medarbejder i Erhvervshus Syddjylland som koordinerer vores indsats på området.
Mål 9c	For ledestjernen <b>Designtænkning</b> iværksættes der i 2021 uddannelse af alle Erhvervshus Syddjyllands medarbejdere, så vi fremadrettet kan bruge dette værktøj til at inspirere virksomhederne i vores geografiske område.
Metode 9a	I de 3 selvstyrende teams, vil der blive opbygget ekspertise som både vil kunne finde anvendelse ved målrettet 1:1 vejledninger, ved ekspertbidrag til workshops, webinarer samt til idégenerering og eksekvering af programmer inden for de enkelte målsætninger.  Grupperne vil få en række KPI'ere, der dels skal sikre, at der opbygges en relevant virksomhedsrettet viden inden for de 3 områder, dels eksekvering af programtilbud og specialiseret vejledninger til en lang række virksomheder.
Metode 9b	Der vil blive udarbejdet samarbejdsaftaler med relevante samarbejdspartnere inden for området.
Metode 9c	Gennemført uddannelse senest 31/12-2021 af Erhvervshusets medarbejdere.
Afrapportering	Erhvervshus Syddjylland afrapporterer årligt til KKR Syddanmark.

## Mål 10: Samarbejde med de nationale klynger

Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse har defineret 10 aktuelle styrkepositioner, som skal fremme målrettet innovation inden for ti sektorer.

I efteråret 2020 blev klyngerne etableret, og en række af disse har hovedkontor eller hubs i Erhvervshus Sydjyllands geografi.

For at sikre at virksomhederne i området får bedst mulig adgang til de nationale klynger, vil Erhvervshus Sydjylland tage initiativ til at indgå samarbejdsaftaler med alle relevante klynger i 2021.

Mål	I 2021 vil Erhvervshus Sydjylland indgå samarbejdsaftaler med alle de nationale klynger.  Aftalerne kan både være individuelle eller sammen med de øvrige erhvervshuse
Metode	Proaktivt at række ud til de enkelte klynger og drøfte samarbejds muligheder, og efter en nærmere vurdering indgå samarbejdsaftaler med de mest relevante.  For de øvrige klynger vil der blive lavet samlede samarbejdsaftaler med de øvrige erhvervshuse.
Afreportering	Erhvervshus Sydjylland afreporterer årligt til KKR Syddanmark.

**2.6**

**Resultatkontrakter med Erhvervshus Sydjylland og  
Erhvervshus Fyn 2021**

# Resultatkontrakt 2021

**mellem**

**KKR**

**Syddanmark**

**og**

**Erhvervshus Fyn**

UDKAST - Afventer Erhvervshus Fyns bestyrelses godkendelse

## Indledning

KKR Syddanmark og Erhvervshus Fyn indgår for 2021 denne resultatkontrakt inden for rammerne af *Aftale om etablering af tværkommunale erhvervshuse* af 25. oktober 2018 og *Aftale om rammerne for erhvervshuse 2021-2023* af 27. januar 2021 indgået mellem KL og Erhvervsministeriet.

Resultatkontrakten mellem KKR Syddanmark og Erhvervshus Fyn indeholder de nationalt fastsatte mål, som følger af rammeaftalen mellem KL og Erhvervsministeriet for 2021-2023, samt yderligere 2 lokale mål med fokus på kvalificeret arbejdskraft og kendskab til Erhvervshus Fyn.

UDKAST - Afventer Erhvervshus Fyns bestyrelses godkendelse



# Om Erhvervshus Fyn

*Når de fynske virksomheder har det godt, så har Fyn det godt!*

Det er derfor Erhvervshus Fyns mission at hjælpe de fynske virksomheder med at styrke deres konkurrencekraft og øge væksten, produktiviteten og den bæredygtige udvikling, igennem en bred vifte af erhvervsfremmetilbud.

Erhvervshus Fyn er knudepunkt for alle fynske virksomheders adgang til hele erhvervsfremmesystemet og sikrer den fynske sammenhængskraft, så virksomhederne har nem adgang til hinanden, til viden-institutionerne og til de offentlige instanser – og er sikret de bedste redskaber og rammebetingelser.

Helt konkret tilbyder Erhvervshus Fyn:

- Specialiseret sparring og tilbud om individuel kortlægning af virksomheders vækstmuligheder samt hjælp til realisering af ambitioner.
- Medfinansiering til projekter i virksomhederne indenfor produktudvikling, produktivitetsforbedring, forretningsudvikling og kompetenceudvikling, så de kan accelerere væksten og skabe bæredygtig forretning.
- Klyngeadgang til styrkepositioner bl.a. inden for robotter og droner, den maritime branche og logistik, byggeri og anlæg samt turisme, fordi erhvervshuset har et tæt samarbejde med klyngeorganisationerne - også i det nye nationale klynge-setup.
- De fynske virksomheders knudepunkt i et sammenhængende erhvervsfremme- og innovationssystem, herunder til Trade Council, Innovationsfonden, Vækstfonden, SDEO og EKF.
- Derudover er Erhvervshus Fyn strategisk sparringspartner for Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse i arbejdet med at identificere og prioritere regionale potentialer og tiltag.

Erhvervshus Fyn har ca. 70 kompetente og engagerede medarbejdere, der hver dag sætter deres viden og erfaring i spil med fokus på at styrke de fynske virksomheder.

Erhvervshus Fyn holder til i Munkebjerg Business Park i Odense M. og hjælper hvert år mellem 1.500 - 2.000 virksomheder videre og sikrede i 2019 45 mio. kr. i medfinansiering til projekter i fynske virksomheder.

KKR Syddanmark varetager en styrende rolle for Erhvervshus Fyn, herunder indgåelse af en årlig resultatkontrakt med Erhvervshus Fyn, og inddrages i erhvervshusets bidrag til erhvervsfremmestrategien fra Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse.

KKR Syddanmark varetager i hver funktionsperiode endvidere den samlede proces for udpegning af medlemmer til bestyrelsen for Erhvervshus Fyn, herunder beslutter de indstillingsberettigede erhvervsorganisationer og viden-institutioner, jf. lov om erhvervsfremme.

## Resultatopgørelse og afrapportering

Efter vedtagelse indsendes resultatkontrakten til KL og Erhvervsstyrelsen.

Status på resultatopfyldelse skal afrapporteres til KKR Syddanmark årligt, eller når KKR Syddanmark i øvrigt anmoder om det. Den endelige resultatopfyldelse afrapporteres, når denne kan opgøres efter årets afslutning.

Erhvervshusene skal årligt afrapportere til KL og Erhvervsstyrelsen om resultatopfyldelse med udgangspunkt i de indgåede resultatkontrakter, jf. *Aftale om rammerne for erhvervshuse 2021-2023*.

Direktøren har ansvaret for overholdelse af og afrapportering på resultatkontrakten.

UDKAST - Afventer Erhvervshus Fyns bestyrelses godkendelse

# Særlige indsatsområder

## 1. Samarbejde mellem erhvervshus og kommuner

For at sikre et forenklet erhvervsfremmetilbud, set med de fynske virksomheders øjne, har de 9 fynske ejerkommuner sammenlagt initiativerne i S/I Erhvervshus Fyn med det fælleskommunale Erhvervshus Fyn P/S, der varetager de fælles fynske turismeindsatser (Destination Fyn), de forstærkede fynske klyngeindsatser (igennem de nationale klynger) og den fælleskommunale udvikling af erhvervsrammevilkår (Byregion Fyn).

De delte administrative funktioner i det samlede Erhvervshus Fyn bidrager samtidig til effektiv drift af S/I Erhvervshus Fyn, der er landets mindste Erhvervshus, funderet på landets mindste basisfinansiering.

For at sikre, at de fynske virksomheder oplever en god og sammenhængende erhvervsfremmeindsats på tværs af kommuner, erhvervshus og øvrige aktører, igangsatte Erhvervshus Fyn og de 9 kommuner under resultatkontrakten for 2019 udvikling af en samarbejdsmodel og påbegyndte implementeringen af denne i 2020.

Samarbejdet udvikles og udvides yderligere i 2021, hvor Erhvervshus Fyn lancerer Erhvervshus Fyn Platformen baseret på skalering af Erhvervshusets forretningservices. Disse tilbydes de tættest samarbejdende nationale klynger samt til de nationale og regionale specialiserede ordninger.

Det primære formål er igen at forenkle de fynske virksomheders adgang til erhvervsfremmesystemet. Samtidig vil platformen bidrage til en effektivisering i form af en administrativ omkostningsreduktion såvel i Erhvervshus Fyn som i de deltagende nationale klynger.

## 2. Kendskabsgrad og erhvervshusets opsøgende indsats

Erhvervshus Fyn skal ifølge rammeaftalen tilbyde individuel og specialiseret vejledning til alle virksomheder med erkendt og ikke erkendt behov for specialiseret vejledning

Både Erhvervshuset og kommunernes lokale Erhvervsservice har til opgave at sikre, at kendskabet til det samlede Erhvervsfremmesystems tilbud kommunikerer ud til virksomhederne.

Det kan ske ved nyhedsbreve, seminarer, gå-hjem-møder, indlæg i netværk m.v. Møder o.l. kan, når det er relevant, afholdes i fællesskab mellem Erhvervshus og den lokale erhvervsserviceenhed.

Bestyrelsen for Erhvervshus Fyn har med resultatkontrakten for 2021 tilkendegivet et behov for en særlig indsats, med henblik på at øge kendskabsgraden blandt de fynske virksomheder til erhvervshuset og dets tilbud. Indsatsen, mål og afrapportering er nærmere beskrevet under mål 8 nedenfor.

## 3. Erhvervshusets indsats for de fynske styrkepositioner

De særligt prioriterede erhvervsområder i strategien for den decentrale erhvervsfremme for Fyn omfatter robot, automation og drone, maritime erhverv, turisme og sundheds- og velfærdsinnovation. Fyn har stærke industrier, der tiltrækker store investeringer og genererer stor eksport

indenfor automatisering med robotter, droner og digitalisering af processer generelt. De fynske styrkepositioner nærer i styrke allerede i dag i form af velfungerende nationale klyngesamarbejder.

Det er en strategisk beslutning af bestyrelsen for Erhvervshus Fyn at rette særligt fokus på virksomhedsindsatsen i de prioriterede erhvervsområder og dermed Fyns unikke styrkepositioner. Således understøtter Erhvervshus Fyn konsolideringen og udviklingen af klynger og innovationssamarbejder indenfor de fynske styrkepositioner.

#### **4. Grøn og cirkulær omstilling**

Erhvervshusene skal som del af et sammenhængende erhvervsfremmesystem understøtte den grønne omstilling gennem uvildig vejledning om bl.a. grøn forretningsudvikling, energieffektivisering, ressourceanvendelse, værdikæder, ny regulering, og hvordan digitale teknologier og data kan bidrage til virksomhedernes grønne omstilling.

Erhvervshusene skal dermed gøre den grønne omstilling og cirkulære økonomi konkret og vedkommende for virksomhederne og hjælpe dem med, at få adgang til de værktøjer, som virksomhederne kan bruge for at tage næste skridt i en grøn retning.

Erhvervshus Fyn har i 2020 været igennem flere interne processer med henblik på at løfte kompetencerne hos erhvervshusets medarbejdere. Såvel i erhvervshuset vision som mission er der særligt fokus på hjælpe de fynske virksomheder i en mere bæredygtig retning. Indsatsen afspejles i såvel husets programtilbud som i den specialiserede vejledning, der omfatter vejledning af erfarne forretningsudviklere med den grønne omstilling som særlig kompetence.

#### **5. Digitalisering**

Erhvervshusene skal gennem deres indsigt i virksomhedernes daglige drift og vilkår samt viden og ekspertise i digitale teknologier og automatisering, hjælpe og anspore virksomhederne i deres digitale udvikling.

Erhvervshus Fyn har i de senere år haft et særligt fokus på den digitale omstilling, med henblik på at øge produktiviteten og konkurrenceevnen for fynske virksomheder. Indsatsen afspejles i erhvervshusets sparringsindsats omfattende forretningsudviklere med særlige kompetencer indenfor digital procesoptimering, teknologier, e-handel og digital markedsføring. Erhvervshusets projekter omfatter en meget stor palette af digitale programtilbud til virksomhederne – såvel lokale som nationale.

Erhvervshus Fyns egen tracking-undersøgelse af covid-19 pandemien, og de medfølgende restriktioner i virksomhedernes drift af egen virksomhed, viser da også meget tydeligt et behov for øget digitalisering i de fynske virksomheder.

Digitalisering er derfor fremadrettet et strategisk prioriteret indsatsområde for erhvervshuset.

#### **6. Kvalificeret arbejdskraft**

Erhvervshus Fyn udvikler og tilbyder specialiseret vejledning målrettet kvalificeret arbejdskraft, og

efterfølgende tilbyder disse til relevante segmenter af fynske virksomheder. Indsatsen for kvalificeret arbejdskraft var et af de emner der var under bearbejdning i såvel 2019 som 2020. Indsatsen er også indeholdt som et lokalt mål i nærværende resultatkontrakt for 2021. Den adresserer såvel opkvalificering af virksomhedens nuværende medarbejdere som rekruttering af nye medarbejdere både med og uden opkvalificering, som en del af tiltrækningsprocessen. Erhvervshus Fyn arbejder tæt sammen med uddannelsesinstitutioner, Styrelsen for Arbejdsmarked og rekruttering (STAR) og øvrige relevante aktører på området.

## 7. Medarbejdernes kompetencer

Erhvervshusenes medarbejders kompetencer er det vigtigste aktiv for erhvervshusenes arbejde. Erhvervshusene skal være tværkommunale kompetencecentre, hvor medarbejderne har specialiserede faglige og tidssvarende kompetencer inden for forretningsdrift og -udvikling samt viden om love og regler, der knytter sig til virksomhedsdrift og forretningsudvikling. Derfor bør medarbejdere, der vejleder virksomheder, have konkret erfaring fra det private erhvervsliv, fx fra selvstændig virksomhed eller fra ledelses- eller bestyrelsesniveau.

Medarbejderne i Erhvervshus Fyn besidder en bred vifte af de kompetencer de fynske virksomheder efterspørger. Rekruttering og udvikling af medarbejderne til det fynske erhvervshus er med særlig fokus på de faglige og branchemæssige indsatser der er beskrevet i det regionale kapitel for den nationale strategi for erhvervsfremme, og i øvrigt med erhvervshusets prioriterede indsatser for øje. For at understøtte behovet for en bred vifte af specialistkompetencer bedst muligt, udveksler Erhvervshus Fyn kompetencer og deler viden på tværs med landets øvrige erhvervshuse. Hvor der ikke er kritisk masse og ressourcer hos Erhvervshus Fyn til at tilbyde specialistkompetencer, samarbejder Erhvervshus Fyn i høj grad med de øvrige erhvervshuse.

## 8. Bestyrelsens ansvar

Bestyrelsen for Erhvervshus Fyn har ansvaret for den overordnede ledelse af erhvervshuset og fastlægger rammerne for erhvervshusets virksomhed. De enkelte bestyrelsesmedlemmer er udpeget i deres personlige egenskab og bidrager hver især med erfaring og viden som repræsentanter for virksomheder, kommuner, Videns-institutioner, regioner og arbejdstagere.

Erhvervshus Fyn har en aktiv, arbejdende og ansvarlige bestyrelse, hvor medlemmerne sammen træffer kvalificerede beslutninger om tilrettelæggelsen af erhvervshusets drift og strategi. Derudover er bestyrelsen sparringspartner for Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse.

Bestyrelsen har ansvar for, at det enkelte erhvervshus overholder de love og regler samt aftalegrundlag og vedtægter, der regulerer dem, og at erhvervshuset lever op til de intentioner og formål, der er fundamentet for deres virke. Bestyrelsen træffer beslutning om deltagelse i aktiviteter af større økonomisk eller strategisk betydning for erhvervshuset, og kan vælge at foretage konkrete prioriteringer ift. erhvervshusets indsatser og profil.

Erhvervshus Fyns bestyrelse er aftalepart i erhvervshusenes resultatkontrakter med KKR. Derfor skal bestyrelserne godkende resultatkontrakterne og sikre sammenhængen mellem de årlige mål og bestyrelsens strategiske mål for det enkelte erhvervshus.

## Opsummering af mål for Erhvervshus Fyn

<b>Nationalt fastsatte mål</b> De nationale mål for erhvervshusene er 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. Erhvervshusenes kriseberedskab
6. Grøn omstilling og cirkulær økonomi
7. Effekt i virksomhederne
8. Digitalisering og nye teknologier
<b>Lokale mål</b> De lokale mål aftales mellem KKR Syddanmark og Erhvervshus Fyn.
9. Kendskabsgrad
10. Kvalificeret arbejdskraft

## Nationalt fastsatte mål

### 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 kræver det, at de kender erhvervshusene og deres ydelser.

For at erhvervshusene kan løfte den opgave, kræver det et bredt kendskab til erhvervshusene hos dansk erhvervsliv. I september 2020 blev der gennemført en måling af virksomhedernes kendskab til erhvervshusene, som viste en kendskabsgrad på 33 pct. på landsplan.

Mål	<p>Virksomhedernes kendskab til Erhvervshus Fyn skal i efteråret 2021 være steget med 5 procentpoint til i alt 38 procent. (sammenlignet med kendskabet i efteråret 2020).</p> <p>Mindst 50 pct. af de vejledte virksomheder skal være nye i forhold til de virksomheder, der modtog vejledning fra erhvervshuset året før.</p>
Metode	<p>Kendskabsmål opgøres af Erhvervsstyrelsen, der i tredje kvartal 2021 udsender en spørgeskemaundersøgelse til et repræsentativt udsnit af danske virksomheder. I undersøgelsen vil virksomhederne i Erhvervshus Fyns geografi blive spurgt, om de har hørt om Erhvervshus Fyn.</p> <p>Andelen af virksomheder der svarer bekræftende på det spørgsmål, vil derved være Erhvervshusets kendskabsgrad.</p> <p>Målet om andelen af nye vejledte virksomheder opgøres på baggrund af registreringerne i Erhvervshus Fyns CRM- system af, hvorvidt erhvervshuset har vejledt virksomheden året forinden.</p>
Afrapportering	<p>Erhvervsstyrelsen afrapporterer til erhvervshusene og KL vedr. virksomhedernes kendskab i efteråret 2021.</p> <p>Erhvervsstyrelsen afrapporterer årligt til KL og erhvervshusene vedr. andelen af nye vejledte virksomheder i forhold til året før.</p> <p>Erhvervshus Fyn afrapporterer på den baggrund til KKR Syddanmark.</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 det enkelte erhvervshus hjælper, så hele det kommunale opland afspejles.
Metode	Målet fastsættes nærmere under de lokale mål.
Afreportering	Afreportering fra Erhvervshus Fyn til KKR Syddanmark, KL og Erhvervsstyrelsen sker en gang årligt.

UDKAST - Afventer Erhvervshus Fyns bestyrelses godkendelse



### Mål 3 – Kvalitet, kompetencer og virksomhedernes tilfredshed

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

På den baggrund er der i rammeaftalen mellem KL og Erhvervsministeriet for 2020-2023 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 erhvervshus-medarbejderens 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 hvert år en Net Promotor Score (NPS) på mindst 70 for hhv. deres drifts- og vækstsegment.</p>
Metode	<p>Tilfredsheds målet opgøres af Erhvervsstyrelsen ved, at de virksomheder, der har modtaget specialiseret vejledning i 2020 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 måles ved, at virksomhederne angiver i brugerevalueringen, at de vil anbefale erhvervshusene til andre virksomheder. (Score på 9 eller 10)</p>
Afrapportering	<p>Erhvervsstyrelsen afrapporterer til KL og erhvervshusene en gang årligt. Erhvervshus Fyn afrapporterer årligt til KKR Syddanmark.</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	I 2021 angiver mindst 45 pct. af de henviste virksomheder, at de har benyttet den eksterne rådgivning eller vejledning efter henvisning fra erhvervshuset.
Metode	Målet opgøres af Erhvervsstyrelsen ved, at de virksomheder, der har modtaget specialiseret vejledning i 2020 samt er tilmeldt brugerevaluering, bedes vurdere hvorvidt virksomheden har benyttet sig af den henvisning til eksterne rådgivning de fik henvist af Erhvervshus Fyn.  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 eller forventer at benytte henvisningen indenfor det næste halve år. Virksomheder der ikke ved om de har benyttet henvisningen, udgår af beregningen.
Afreportering	Erhvervsstyrelsen afreporterer til KL og erhvervshusene en gang årligt. Erhvervshus Fyn afreporterer årligt til KKR Syddanmark.

## Mål 5 – Erhvervshusenes kriseberedskab

Erhvervshusene har siden corona-krisens begyndelse spillet en vigtig rolle i hjælpen til de mange virksomheder, hvis forretning er blevet hårdt ramt. Krisen forventes også i 2021 at have stor påvirkning på danske virksomheder. Erhvervshusenes fortsatte indsats er derfor et vigtigt led i den lokale og virksomhedsnære krisehåndtering. På den baggrund fastsættes følgende målepunkter:

Mål	Erhvervshusene opretholder og dimensionerer i 2021 sit krise-beredskab, så det imødekommer efterspørgslen i erhvervshusenes respektive opland.  2021 vurderer 75 pct. af de virksomheder, der har modtaget vejledning i erhvervshuset som følge af corona-krisen, at vejledningen har haft en positiv effekt for virksomheden.
Metode	Målet opgøres af Erhvervsstyrelsen i forbindelse med kendskabsmålingen i 2021.
Afreportering	Erhvervsstyrelsen afreporterer til KL og erhvervshusene en gang årligt. Erhvervshus Fyn afreporterer årligt til KKR Syddanmark.

## Mål 6 – Grøn omstilling og cirkulær økonomi

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

Erhvervshusenes skal understøtte og konkretisere grøn omstilling og cirkulær økonomi for virksomhedernes 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, skal erhvervshusene i 2021 udvikle og implementere et fælles dialogværktøj, der kan understøtte en ensartet og kvalificeret vejledning af virksomheder om grøn omstilling og cirkulær økonomi. Udviklingen af værktøjet skal koordineres med Erhvervsstyrelsen og KL med henblik på at kunne danne grundlag for et grønt, digitalt selvhjælpsværktøj, der vil kunne finde bred anvendelse på Virksomhedsguiden.</p> <p>I 2021 skal virksomhedernes kendskab til erhvervshus Fyns ydelser inden for bæredygtighed, grøn omstilling og cirkulær økonomi være steget med 5 procentpoint til i alt 64% for erhvervshus Fyns i forhold til kendskabsmålingen i september 2020.</p>
Metode	<p>Målet vedr. udvikling af det fælles dialogværktøj opgøres af KL og Erhvervsstyrelsen efter dialog med erhvervshusene.</p> <p>Målet vedr. kendskab til erhvervshusets ydelser inden for bæredygtighed, grøn omstilling og cirkulær økonomi, opgøres af Erhvervsstyrelsen, der i tredje kvartal 2021 udsender en spørgeskemaundersøgelse til et repræsentativt udsnit af danske virksomheder. I undersøgelsen vil virksomhederne i Erhvervshus Fyns geografi blive spurgt, om de har hørt om Erhvervshus Fyn.</p> <p>Såfremt en virksomhed har hørt om Erhvervshus Fyn, vil de blive spurgt ind til hvilke tilbud de mener Erhvervshus Fyn tilbyder. Andelen der under dette spørgsmål angiver at de tror erhvervshuset tilbyder ydelser inden for at arbejde mere med bæredygtighed, grøn omstilling og cirkulær økonomi, anvendes som mål. Virksomheder der ikke kender erhvervshuset, indgår ikke i beregningen.</p>
Afrapportering	<p>Erhvervshus Fyn afrapporterer vedr. udviklingen af fælles dialogværktøj til KKR på baggrund af dialogen mellem KL, Erhvervsstyrelsen og erhvervshusene om målopfyldelse.</p> <p>Erhvervsstyrelsen afrapporterer til KL og erhvervshusene om kendskabet i 2021 og 2023. Erhvervshus Fyn afrapporterer på den baggrund til KKR Syddanmark.</p>

## Mål 7 – 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	<p>I 2021 vurderer 65 pct. af de virksomheder, der har modtaget hjælp i erhvervshusene at vejledningen "I høj grad" forventes at have en positiv effekt for virksomheden.</p> <p>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.</p> <p>Virksomheder i erhvervshusenes driftssegment har to år efter endt vejledning en øget produktivitet sammenlignet med en kontrolgruppe af sammenlignelige virksomheder. I beregningen måles væksten i virksomhedernes omsætning per årsværk.</p>
Metode	<p>Målet omkring forventet positiv effekt opgøres af Erhvervsstyrelsen ved, at de virksomheder, der har modtaget vejledning i 2020 samt er tilmeldt brugerevaluering, bedes vurdere hvorvidt vejledningen 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 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". .</p>
Afrapportering	<p>Erhvervsstyrelsen afrapporterer til KL og erhvervshusene en gang årligt. Erhvervshus Fyn afrapporterer årligt til KKR Syddanmark.</p>

## Mål 8 – 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 2021 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 2020, 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>
Afrapportering	Erhvervsstyrelsen afrapporterer til KL og erhvervshusene en gang årligt. Erhvervshus Fyn afrapporterer årligt til KKR Syddanmark.

## Lokale mål aftalt mellem KKR Syddanmark og Erhvervshus Fyn

## Geografisk spredning – nationalt mål 2

Det nationalt fastsatte mål 2, vedrørende geografisk spredning, formuleres som en lokal indsats med henblik på at sikre en geografisk spredning blandt de virksomheder Erhvervshus Fyn hjælper, således at hele det kommunale fynske opland afspejles.

Af rammeaftalen fremgår det at erhvervshusene skal være opsøgende overfor virksomhederne. Den opsøgende indsats er i høj grad medvirkende til at sikre den geografiske spredning blandt de fynske virksomheder. Den opsøgende indsats er formuleret under mål nedenfor og omfatter en fokus på synlighed af erhvervshusets ydelser samt en direkte, opsøgende kontakt til virksomheder i alle de fynske kommuner.

Mål	<p>Målet for 2021 er, at Erhvervshus Fyn</p> <p>Sikrer en geografisk spredning blandt de fynske virksomheder ved følgende indsatser:</p> <p>Synliggørelse af Erhvervshusets ydelser ved "markedsføring":</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afholdelse af webinarer om specialiserede temaer</li> <li>• Indlæg ved virksomhedsevents arrangeret af lokale erhvervskontorer</li> <li>• Formidling af erhvervshusets ydelser via egne kommunikationskanaler</li> <li>• Formidling af erhvervshusets ydelser og programmer via lokale erhvervskontorer kommunikationskanaler</li> </ul> <p>Opsøgende indsatser ved "indsalg":</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokale virksomheds-leads – Aftale med LES om leverance af leads per kommune (Indbyggerandelsbestemt)</li> <li>• Supplerende phoning indsats – direkte henvendelse til udvalgte virksomheder</li> </ul>
Metode	Målet opgøres af Erhvervshus Fyn ved opgørelse af tema og deltagerlister ved webinarer og lokale indlæg, lister over "hvor kommer kunderne fra i programmer" og "kommuneoversigter".
Afreportering	Afreportering til KKR sker en gang årligt. Målet er 100 % opfyldt, når de enkelte delmål er opfyldt.

## Mål 9 – kendskabsgrad

Mål	<p>Målet for 2021 er, at Erhvervshus Fyn</p> <p>Forbedrer de fynske virksomheders lokale kendskab til erhvervshuset. Målet er et lokalt mål, som respekterer og supplerer den fælles nationale kendskabsmåling under mål 1. Målet realiseres ved en styrket indsats omfattende følgende initiativer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ presse- og kommunikationsindsats</li> <li>✓ casebåret kommunikation – udarbejdelse af cases</li> <li>✓ faglige arrangementer med erhvervshuset som afsender</li> </ul> <p>og som supplement til den nationale måling under mål 1, måler effekten af indsatsen ved:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Udarbejder 2 årlige målinger (nulpunkt og slut året) af graden af kendskab som følger: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Kender ikke EHFYN</li> <li>✓ Kender EHFYN kun af navn</li> <li>✓ Kender til tilbuddene i EHFYN</li> <li>✓ Kender til tilbuddene i EHFYN og har været til arrangement via EHFYN</li> <li>✓ Har benyttet ydelserne i EHFYN</li> </ul> </li> <li>• Udarbejder 2 årlige målinger (nulpunkt og slut året) af kvalificering af kendskab</li> </ul> <p>Kvalificeringen af kendskabet tager udgangspunkt i såvel erhvervshusets prioriterede faglige indsatser som tilbud om sparring, programmer og knudepunkt til andre aktører. De nationale indsatser for grøn omstilling og cirkulær økonomi, og digitalisering vil også være indeholdt i denne måling.</p>
Metode	Målet opgøres af Erhvervshus Fyn ved 2 årlige målinger af henholdsvis grad- og kvalificering af kendskab. Analyseafdelingen i EHFYN udarbejder opgørelserne.
Afrapportering	Afrapportering til KKR sker en gang årligt. Målet er 100 % opfyldt, når de enkelte delmål er opfyldt.



## Mål 10 – kvalificeret arbejdskraft

Mål	<p>Målet for 2021 er, at Erhvervshus Fyn</p> <p>Udarbejder en strategi for erhvervshusets indsatser med henblik på at sikre fynske virksomheder såvel opkvalificering af deres nuværende medarbejdere som rekruttering af nye medarbejdere både med og uden opkvalificering, som en del af tiltrækningsprocessen. Konkret er leverancen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Udarbejder en strategi for erhvervshusets indsatser for 2020 til 2022, som bl.a omfatter nedenstående punkter.</li> <li>• Identificerer og tilvejebringer viden og data om virksomhedernes behov for kvalificeret arbejdskraft og "flaskehalse på jobmarkedet" – herunder indsamling af data via screening af eksisterende jobbank – eksempelvis relevante fynske klynger</li> <li>• Samarbejder med STAR, fynske uddannelsesinstitutioner og relevante aktører med henblik på at udvikle og sætte retning for opkvalificering af virksomhedernes nuværende og nye medarbejdere.</li> <li>• Gennemfører individuelle, specialiserede vejledningsforløb målrettet virksomheder med behov for kvalificeret arbejdskraft. Vejledningerne omfatter: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Afklaring af virksomhedernes potentiale for vækst og udvikling med kvalificeret arbejdskraft</li> <li>✓ Bistå virksomhederne med ansøgning om tilskudsmuligheder til såvel opkvalificering af eksisterende medarbejdere som ansættelse af nye.</li> <li>✓ Henvise virksomhederne til relevante eksterne leverandører, såsom uddannelsesinstitutioner, der kan levere ovennævnte løsninger</li> </ul> </li> </ul>
Metode	Målet opgøres af Erhvervshus Fyn ved afrapportering på processen samt via registrering i CRM med en segmenteringsnote for specialiserede vejledninger.
Afrapportering	Afrapportering til KKR sker en gang årligt. Målet er 100 % opfyldt, når der foreligger en afrapportering på strategi og proces vedlagt statistik om de vejledte kunder i 2021.