

Arbejdskraft til den grønne omstilling

**Flere grønne
faglærte, tak**

**Samarbejde
betaler sig**

**Internationale
er guld værd**

**Investeringer i
medarbejderne**



Kære sydjyske virksomhed

Vi har travlt! En ny verden banker på, og vi skal på kort tid finde løsninger til fremtidens grønne energi.

Her har vi sydjyske virksomheder et ansvar for at gå forrest. For vi har en unik styrkeposition på området grøn energi og sektorkobling. Mange sydjyske virksomheder – store som små – er allerede langt fremme i at udvikle ny grøn teknologi.

Men vi har også en fælles udfordring: Arbejdskraft. Underskuddet af faglærte og ufaglærte specialister er allerede kritisk, og også højtuddannet arbejdskraft på det tekniske område er en mangelvare.

Vi kan ikke løse udfordringen hver især. Vi må stå sammen om at opbygge en stærk base af kompetencer i vores område. I fællesskab skal vi tiltrække kvalificeret arbejdskraft og uddanne de medarbejdere, vi allerede har. Og så skal vi bidrage til, at flere unge uddannes til fremtidens grønne arbejdsmarked.

Her er videndeling et nøgleord. Vi tror kun, vi lykkes, hvis vi tør og vil dele viden med hinanden. For vi hænger sammen, og vi er alle med til at skabe et levende sydjysk arbejdsmarked med gode muligheder for udvikling.

Den publikation, du læser i lige nu, er netop videndeling. Her fortæller en række sydjyske virksomheder om deres erfaringer med at tiltrække, tilknytte og udvikle arbejdskraft. Tak til jer, fordi I deler jeres viden!

Vi håber, I bliver inspirerede: Til at fremtidssikre jeres egen virksomhed, så I også har arbejdskraft i morgen. Og til at bidrage til et bæredygtigt sydjysk arbejdsmarked, som matcher fremtidens behov.

God læselyst!

DEN EUROPÆISKE UNION
Den Europæiske Socialfond



Finansieret som et led i EU's reaktion
på COVID-19-pandemien

Vi investerer i din fremtid

Projektet er finansieret af
REACT-EU midler



GESEK°

Steen Brødbæk

Formand for Komitéen for Grøn
Energi og Sektorkobling
CEO, Semco Maritime A/S



**work.
live.
stay.**

southern
denmark

Iben Arvad Hansen

Direktør i work-live-stay southern
denmark

4



8



Indhold

Vis de unge vejen

Vi investerer i at være en god arbejdsplads	4
Vis de unge fordelene	6

Se på nye muligheder

Vi tænker fremad og gør os mere synlige	8
Inviter kandidater fra nye uddannelser	10

Kompetenceudvikling er investeringen værd

Nu siger de ansatte deres ønsker højt	12
Hellere i dag end i morgen	14

Få et forspring med digital teknologi

Udnyt data bedre	16
Digitaliseringskursus gav et forspring	18

Internationale medarbejdere giver værdi

Vi kan ikke klare os uden international arbejdskraft	20
Bliv klar til internationale	22

Vær en attraktiv arbejdsplads

Her kommer smedene selv og banker på døren	24
Kan vi få nok medarbejdere i fremtiden?	26

Tak	28
-----------	----

12



16





Vi investerer i at være en god arbejdsplads

Hos Søberg VVS bliver lærlinge mødt med ansvar og tillid fra dag ét. Og det betaler sig.

”De skal være på lige fod med alle andre.”

Sådan siger Morten Søberg, indehaver af Søberg VVS, om virksomhedens 21 lærlinge ud af i alt 140 medarbejdere. I flere år har strategien nemlig været at give lærlinge et stort ansvar og lade dem prøve mange forskellige VVS-opgaver. Og Morten Søberg er sikker på, at den strategi betaler sig:

”Vi mangler ikke lærlinge, og må også sige nej til nogen. Det skyldes nok, at vi igennem flere år har gjort noget ekstra ud af at have lærlinge.

Vi går op i, at de trives, og at de lærer noget. Hos os får de deres egen firmabil og får lov til at lave meget forskelligt.”

Et godt ry som læreplads

Ledelsen i Søberg VVS bruger meget tid på lærlinge. Det er et emne, som fylder på chefmøder, og løbende holder lederne 1-1 møder med lærlingene.

På tværs af landet deltager alle lærlinge også i en række interne kursus-dage, hvor de bliver undervist i emner som fx kundemødet, salg m.m. Her

bliver der også skabt et netværk lærlingene imellem. For Morten Søberg er der ingen tvivl om, at investeringen betaler sig:

”95 procent af vores lærlinge bliver ansat hos os. På den måde former vi selv vores ansatte, og vi skal ikke ud at slås om de færdiguddannede. Lærlingene snakker jo sammen, så det kan betale sig at investere i et godt ry som læreplads.”

Vi skal fortælle om faget

Søberg VVS opretholder et godt flow af lærlinge bl.a. igennem en god rela-



*”Vi mangler ikke lærlinge,
og må også sige nej til
nogen. Det skyldes nok,
at vi igennem flere år har
gjort noget ekstra ud
af at have lærlinge”*

Morten Søberg,
Indehaver af Søberg VVS

tion til erhvervsskolerne. Det kan både være ved at deltage i arrangementer og en mere uformel kontakt. Morten Søberg siger:

”Vil man have lærlinge, skal man være tæt på skolerne og vise flaget. Vi skal ikke bare sidde og vente på dem. Det er jo et fælles ansvar, at der bliver uddannet nok lærlinge. Vi skal alle være med til at fortælle de unge, at VVS-faget er spændende og er meget mere end bare at skifte vandhaner. Det drejer sig også om fx tilpasning af nye energieffektive varmeløsninger.”



Mød en medarbejder

Se en kort film med Henrik Buhl, som arbejder hos Søberg VVS. Han er bare én af mange af De Grønne Helte.

Se filmen her



Vis de unge fordelene

Der er mange fordele ved en erhvervsuddannelse. Dem skal virksomhederne blive endnu bedre til at vise de unge og deres forældre.

TEMA: Erhvervsuddannelse

Når en mor skal forklare sin teenager, hvad en VVS'er, en smed eller en elektriker er, kan det ofte lyde som en kliché. For måske kender hun kun en VVS'er som den mand, der reparerer toilettet, og har haft det samme job i 30 år.

Sådan ser virkeligheden ikke længere ud for de fleste faglærte. Der er ikke meget støv, skidt og hårdt fysisk arbejde tilbage, og en erhvervsuddannelse giver et vigtigt fundament til en spændende karriere.

Det budskab skal virksomhederne være bedre til at understøtte og få spredt. Sådan siger Tina Hansen Petersen, som er chefkonsulent i UdviklingsRåd Sønderjylland:

"Vi har brug for, at virksomhederne også selv bliver mere tydelige om de muligheder, de kan tilbyde de unge. De skal besøge skolerne og tænde gnisten hos de unge. De skal invitere de unge og deres forældre på besøg. Ved at fortælle om opgaver og muligheder som faglært, kan virksomhederne rykke på fordommene."

Karriereveje åbner sig

I dag kan en erhvervsuddannelse også være en naturlig vej til en videregående uddannelse. Det kan være som ingeniør, maskinmester eller en anden specialist-uddannelse. Og karrierevejene kan føre så forskellige steder hen som til leder, sælger eller selvstændig. Tina Hansen Petersen siger:

"Mange forældre frygter, at deres børn bliver låst fast med en erhvervsuddannelse. Men det kunne ikke være mere forkert. Det kan virksomhederne også være med til at vise."

Jobvækst i energisektoren

Særligt i energisektoren bliver der jobvækst i de kommende år, og her er i særdeleshed elektrikere, smede og VVS'ere efterspurgt. Og netop energi, klima og grøn omstilling betyder meget for mange unge. De værdier skal virksomhederne ifølge Tina Hansen Petersen tale til – i jobopslag, på hjemmesiden og på virksomhedsbesøg:

"Virksomhedernes budskab lyder ofte 'kom og bliv lærling hos os'. Men det køber de unge ikke ind på længere. De køber ind på at være en del af den grønne omstilling og have et meningsfyldt arbejde. Et arbejde med mange muligheder for at skifte job og udvikle sig," siger Tina Hansen Petersen.



Tina Hansen Petersen
Chefkonsulent i UdviklingsRåd
Sønderjylland

Se fremtidens grønne helte

I tre film fortæller "Fremtidens Grønne Helte" om at være faglært i jobs inden for den grønne omstilling. Blandt andre kan du høre en smed fortælle om at arbejde som ingeniør i vindmøllebranchen, en elektriker, som nu læser til maskinmester, og en VVS'er, som i dag er energispecialist hos Søberg VVS.

Som virksomhed kan I bruge filmene, når I fortæller om mulighederne i jeres branche. Sådan kan I være med til at sælge jeres fag til unge og deres forældre.

Se filmene på youtube





Vi tænker fremad og gør os mere synlige

Forsyningsselskabet GEV opnår synlighed gennem målrettet samarbejde med skoler og uddannelser.

Et generationsskifte er på vej i forsyningsselskabet GEV i Grindsted. Samtidig sidder medarbejderne mere

og mere ved computeren, frem for at være på gulvet og skrue i maskinerne. Der er kort sagt brug for nye kompe-

tencer i fremtiden. Og netop dét arbejder ledelsen aktivt for at komme i forkøbet. HR-chef, Marianne Nyborg Carl, siger:

”Vi tænker hele tiden fremad. Vi forestiller os, hvad fremtidens medarbejdere skal kunne, og ofte går vi efter at få praktikanter ind, som har nogle af de kompetencer. Det kan godt være svært at få et overblik over de forskellige uddannelser, men så ringer vi til uddannelsesinstitutionen og får en snak.”

Samarbejde skaber synlighed

Hos GEV forventer de at få brug for flere datamatikere i fremtiden, og derfor har de lige nu to datamatiker-studerende i praktik. GEV samarbejder også med forskellige uddannelser på andre måder – de tager ud og holder oplæg, eller de studerende får lov at arbejde med en case





fra virksomheden. Marianne Nyborg Carl forklarer, hvorfor virksomheden bruger energi på et tæt forhold til uddannelserne:

”Vi er en lille virksomhed i en branche med et lidt støvet ry. Derfor har vi brug for at gøre os så synlige som muligt blandt unge. Ved fx at lade studerende arbejde med en case fra GEV får vi skabt opmærksomhed om os selv.”

Escape-room om fjernvarme

GEV åbner sig ikke kun op for unge på videregående uddannelser, men har også projekter med folkeskoleklasser, gymnasieklasser og erhvervsskoler. Virksomheden har blandt andet en ”adoptiv-klasse” på en lokale friskole, og for de større elever har de indrettet et escape-room om fjernvarme. Gymnasieelever fra Vejle og Grindsted har i foråret været på ”job-speeddating” og har

snust til de mange forskellige typer jobs, der findes i GEV.

Marianne Nyborg Carl fortæller, at det hos GEV både er en tradition og en bevidst strategi at være åben over for de unge og uddannelsesinstitutionerne.



”Formålet er at vise omverden, at vi er en spændende arbejdsplads. Samtidig vil vi gerne hjælpe unge med at vælge uddannelse og gøre en forskel i det lokalsamfund, vi er en del af.”

Marianne Nyborg Carl,
HR-chef hos GEV

Lyden af klima og energi

Over 1.500 unge har i det seneste år talt med en af ”Fremtidens Grønne Helte”, som blandt andet har fortalt om de videregående uddannelser, som er en mulighed for at arbejde med den grønne omstilling. Det kan du få et indtryk af i denne podcast fra Klimafolkemødet i Middelfart og Energjens Folkemøde i Esbjerg. Her vil du også i 2023 kunne møde ”De Grønne Helte”.

Hør mere her

Inviter kandidater fra nye uddannelser

Et samarbejde med flere forskellige uddannelser kan give virksomhederne ny viden og dygtige nyuddannede.

Procesteknolog. Byggekoordinator. Maskinmester. Viften af uddannelser er stor, og ofte opstår nye, eller de gamle skifter navn. Derfor er det ikke altid en nem opgave for virksomhederne at skabe sig et overblik.

Men der er brug for at bryde med gamle vaner og i højere grad prøve studerende og kandidater af fra uddannelser, man ikke er vant til. Sådan siger Louise Willie, som er strategisk konsulent hos Trekantområdet Danmark:

”Virksomhederne får primært praktikanter fra uddannelser, de kender i forvejen. Men behovet for kompetencer forandrer sig hurtigt lige nu. Vi ser ofte, at virksomhedernes behov ikke helt matcher de uddannelser, de samarbejder med.”

Også manglen på visse former for arbejdskraft kan tvinge virksomhederne til at tænke nyt. Måske kan nogle af de faglærtes opgaver løses af en produktionsteknolog? Måske kan en maskinmester varetage opgaver, som virksomheder i dag søger ingeniører til?

Men det kræver først og fremmest, at virksomhederne kender de mange forskellige uddannelser. De senere år er der startet en række kortere tekniske uddannelser op, som kan levere nogle af de kompetencer, der er brug for i den grønne omstilling. Louise Wille fortæller:

”Man siger, at det tager 20 år, inden en ny uddannelse er bredt kendt i befolkningen. Så selvfølgelig mangler virksomhederne overblik. Vi hjælper uddannelserne med at formidle klart,

Mange muligheder for samarbejde



hvad deres kandidater kan, og hvilke muligheder for samarbejde, der er imellem uddannelser og virksomheder.”

Det er ikke alle virksomheder, som har ressourcerne til løbende at have praktikanter. Derfor giver det mening at tænke i andre former for samarbejde. Måske kan man få en gruppe studerende til at løse en udfordring i et studieprojekt, eller måske kan en case fra virksomheden indgå i undervisningen.

Ved at samarbejde tager virksomhederne også ansvar for at skabe høj kvalitet i undervisningen. Og både hos virksomheder og hos uddannelserne er interessen for at samarbejde stor, fortæller Louise Wille:

”Uddannelsesinstitutionerne vil meget gerne samarbejde. Så selvom man er en lille virksomhed, kan man sagtens kontakte en uddannelse på SDU og få en snak om mulighederne.”



Louise Okon Willie
Strategisk konsulent
Trekantområdet Danmark



Nu siger de ansatte deres ønsker højt

Danitech har sat kurser og efteruddannelse på dagsordenen. Det får deres medarbejdere til at føle sig set og hørt. Og de tilknyttes i langt højere grad.

Hvordan er dit job om tre år? Hvad vil du gerne lære? Det er nogle af de spørgsmål, som 23 timelønnede i virksomheden Danitech i Haderslev for nyligt er blevet stillet. Vi har for Danitech holdt individuelle samtaler med alle timelønnede for at kortlægge behovet for kompetenceudvikling.

Ifølge Lars G. Hansen, som er Production & Warehouse Manager, er det første gang Danitech sætter fokus på kompetenceudvikling hos de timelønnede:

”Det har været sådan, at man kunne gå til sin leder, hvis man havde et ønske om et kursus. Det betød i praksis, at der ikke kom ret mange ønsker. Derfor tror jeg, at der ligger nogle ønsker hos medarbejderne, som ikke er blevet sagt højt.”

Hjælp udefra giver åbenhed

Det er både medarbejdernes ønsker og virksomhedens strategiske retning, som indgår i kortlægningen af behovet for kompetenceudvikling. Der har vist sig at være et behov in-

den for særligt fire områder: El, fejlfinding, lagerstyring og samarbejde. Og til hvert område er Business Esbjerg kommet med en række forslag til konkrete uddannelser.

Oversigten gør det langt lettere for Danitech at komme i gang med kompetenceudvikling. Og ifølge Lars G. Hansen har det i det hele taget skabt stor værdi at få hjælp udefra:

”Folk er mere åbne, når de sidder over for en ekstern. Samtidig har kon-

Anbefaling:

Sæt i gang nu med at få et overblik, hvis du vil sikre dig i fremtiden. Det er dine medarbejders kompetencer, som bliver afgørende for, om din virksomhed eksisterer om 5, 10 eller 15 år. Hør mere i denne podcast:

Lyt til podcasten her





"Hvis man aftaler en retning og arbejder i den retning, så er en medarbejder også mere tilbøjelig til at blive. Det får medarbejderen til at føle sig set og hørt. Jeg tror faktisk, det er mere værd end en lønstigning,"

Lars G. Hansen,
Production & Warehouse Manager

sulenterne fra Business Esbjerg et andet overblik over kurser og uddannelser. De lytter på en anden måde og kan se muligheder, som den ansatte måske ikke selv kan se."

Mere værd end en lønstigning

For Lars G. Hansen handler kompetenceudvikling især om at fastholde medarbejderne. Ved at opnå flere kompetencer kan, kan den enkelte lettere flytte rundt i virksomheden og prøve forskellige opgaver og afdelinger. Samtidig kan det skabe motivation, at der bliver lagt en plan for deres faglige udvikling.

 **TEMA:** Efteruddannelse



Hellere i dag end i morgen

Ny teknologi og nye krav kalder på nye kompetencer. Med en strategi for efteruddannelse kan I fremtidssikre jeres virksomhed.

Nye dygtige medarbejdere hænger ikke på træerne. Derfor er det mere aktuelt end nogensinde at få det bedste ud af dem, som allerede er i virksomheden.

Men mange virksomheder glemmer at tænke langsigtet, fortæller projektkonsulent Arne Fogh fra Business Esbjerg. Han og kollegaen, Ole Reinsborg, har det sidste år talt med

omkring 150 virksomheder i hele Syddanmark om efter- og videreuddannelse. De ser et klart mønster:

”At lægge en plan for efteruddannelse ligger langt nede på mange virksomhedernes prioriteringsliste. Men verden forandrer sig hurtigt - med ny teknologi, automatisering og grønne krav. Vi oplever, at mange har et gab imellem de nye krav og medarbejdernes kompetencer,” siger Arne Fogh.

Bliv klar til fremtiden

I nedgangstider sender mange virksomheder medarbejderne på efteruddannelse. Det er en god idé, men uden en langsigtet strategi kan det nemt blive en hovsa-løsning.

Virksomheder skal på forhånd kortlægge de kompetencebehov, der kan opstå i fremtiden. Det kan være kom-



Arne Fogh (tv) og Ole Reinsborg (th) er projektkonsulenter hos Business Esbjerg

TEMA: Efteruddannelse

petencer til at betjene en ny maskine eller ny teknologi. Eller det kan være ny viden, der imødekommer krav til fx ESG eller CO2-udledning.

Én af de største hindringer for at arbejde strategisk med efteruddannelse er, at det kan virke bøvlet. Ifølge Arne Fogh oplever mange virksomheder det som svært at finde rundt i både tilbud og tilskud:

”Det er en jungle. Derfor er mit bedste råd til virksomhederne også: Søg hjælp! Ring til Ole eller mig, så hjælper vi med at kortlægge virksomhedens kompetencebehov og finde de uddannelser, som passer til jer. Vi tilbyder – på tværs af udbydere - et neutralt blik på virksomhedens behov.”



5 trin: **Sådan ruster I jer til fremtiden**

1. OVERBLIK

Få hjælp til at skabe overblik over muligheder for efteruddannelse og økonomisk støtte. Et sted at starte er hos work-live-stay, Business Esbjerg, STAR eller den lokale erhvervsskole.

3. STRATEGI

Læg en samlet strategi for efteruddannelse, så den er klar, når I kan afsætte tid til at gennemføre den.

5. SAMTALE

Hold samtaler med medarbejderne. Lav en uddannelsesplan for den enkelte, som tager afsæt i medarbejderens ønsker og virksomhedens behov.

2. KORTLÆG

Kortlæg nuværende kompetencer og fremtidige behov. Spørg jer selv: Hvor er vi sårbare? Vil vi implementere ny teknologi i fremtiden? Hvilke krav lister vi op i vores stillingsannoncer? Lever vi op til de nye krav om ESG – altså ansvarlig og bæredygtig virksomhedsdrift?

4. KULTUR

Skab en læringskultur i virksomheden. Vis medarbejderne, at det er lige så vigtigt at udvikle sine kompetencer, som at kunne sit håndværk.



Digitaliseringskursus gav et forspring

Et kursus om maskinlæring har givet fire ansatte hos Juel + Krøyer mod på at kaste sig ud i de nyeste teknologier.



”Nu tør vi godt gå i gang.”

Sådan siger Christian Vinther, Specialist Engineer hos Juel+Krøyer, efter et kursus udbudt i projektet af Syddansk Universitet. Han og tre kolleger har fået en grundig introduktion til nye teknologier som kunstig intelligens og maskinlæring.

For Christian Vinther var den vigtigste læring på kurset, at det faktisk er muligt at forstå for helt almindelige ingeniører og IT-medarbejdere:

”Før kurset var min opfattelse, at det kun var for de store spillere som Google og Facebook. Men den holdning har jeg fuldstændig ændret. Nu tør vi godt gå i gang.”

Et første skridt

Hos Juel+Krøyer arbejder de med at vedligeholde produktionsanlæg, og



de rådgiver om og håndterer data om vedligehold. Med den nye viden om maskinlæring er forventningen, at de kan forudsige både behovet for vedligehold, og hvornår det er billigst at sætte produktionen på pause.

Men kurset betyder ikke, at virksomheden er klar til at gå i gang nu og her. Der ligger et stort stykke arbejde i at udvikle kompetencerne endnu mere:

”Det her er ikke bare noget, man tager ned fra hylden og går i gang med. Vi skal selv grave os ned i det og finde mere viden. Men jeg tror, det giver os et forspring, at vi begynder nu,” siger Christian Vinther.

Mangel på arbejdskraft

Efter Christian Vintners mening kommer de nye teknologier ikke til at tage arbejdspladser fra os, men tværtimod generere flere.

Men den store udfordring bliver den mangel på arbejdskraft, der kommer til at ramme området. Et eksempel er de mange nye power-to-X anlæg, som skal etableres i fremtiden, hvor især softwareingeniører bliver en mangelvare.

Samtidig er kunstig intelligens og maskinlæring endnu ikke en ret stor del af ingeniøruddannelserne, og derfor er virksomheden nødt til selv at opsøge ny viden.

”Der kommer ikke en ny medarbejder ind ad døren, som kan de her ting. Vi er nødt til selv at bygge kompetencerne op. Og så er vi nødt til at få flere højtuddannede til at synes, at det er fedt at slå sig ned i Sydjylland,” afslutter Christian Vinther.

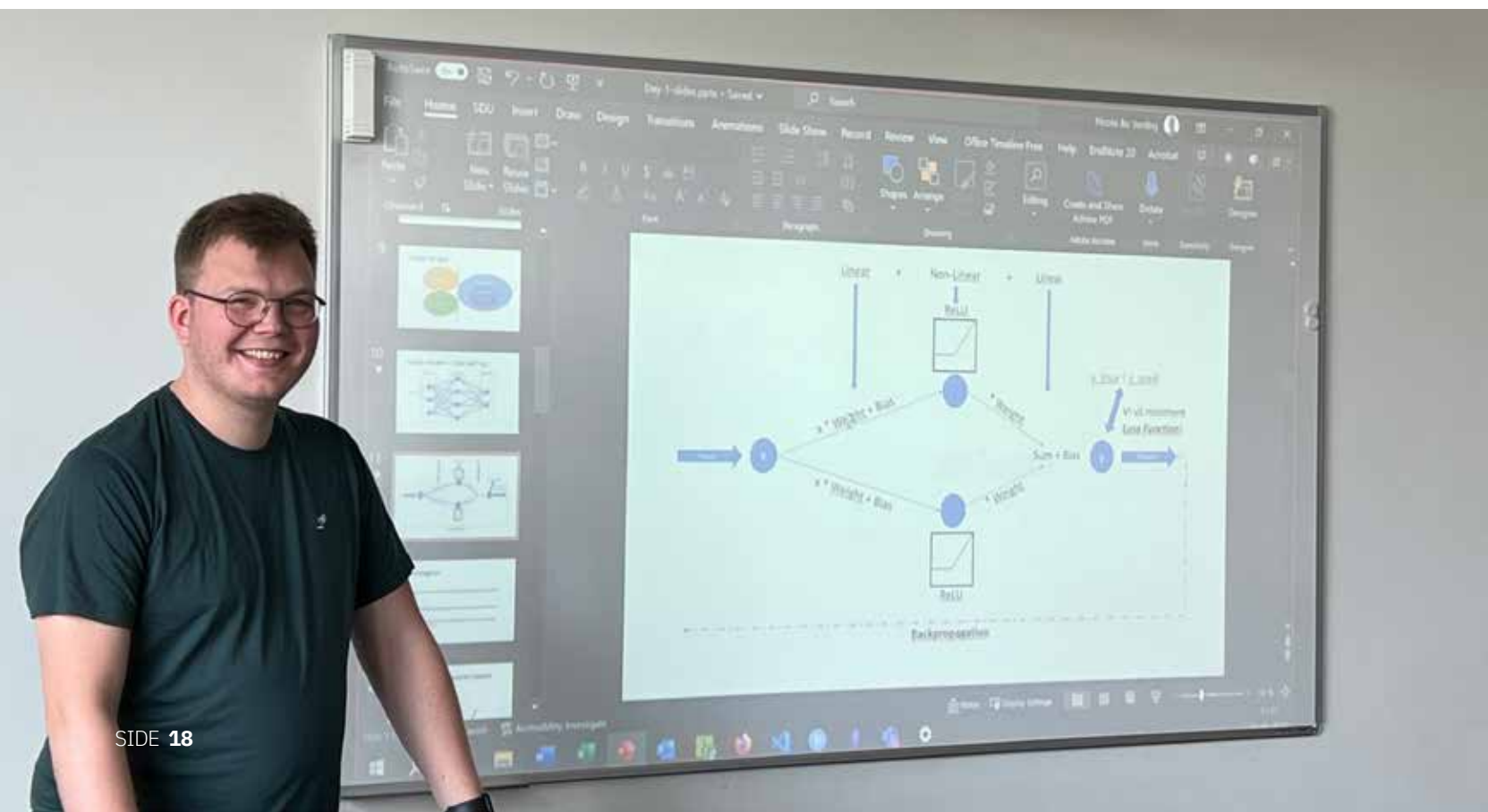


Christian Vinther

Specialist Engineer hos Juel+Krøyer

Udnyt data bedre

Kunstig intelligens og maskinlæring er fremtiden for danske virksomheder. Kompetencerne ligger bedst hos de erfarne medarbejdere.





”Hvis en virksomhed kan fylde ny digital viden på erfarne medarbejdere, så står den utroligt stærkt.”

Sådan siger Nicolai Bo Vanting, som er Ph.d.-studerende på Syddansk Universitets ”Center for Energy Informatics”. Han afholder kursusforløb for virksomheder om kunstig intelligens og maskinlæring. Kursisterne bliver undervist i forskellige modeller til at forudsige fremtiden og simulere virkeligheden på baggrund af data.

Virksomheder vil bruge data

Nicolai Bo Vanting oplever, at virksomhederne ligger inde med rigtigt mange data, men at de mangler kompetencer til at bruge dem:

”Mange virksomheder vil gerne være mere digitale eller datamodne, men de mangler fagligheden. Det kan være svært at finde det rette kursus at sende medarbejderne på. Jeg forsøger at give dem et basis-kursus, som forhåbentligt kan lede dem videre til mere viden.”

Et kæmpe potentiale

I sin Ph.D. arbejder Nicolai Bo Vanting med at forudsige og optimere forbruget af elektricitet og fjernvarme ved hjælp af kunstig intelligens. Metoden kan også bruges til fx at optimere en bygnings indeklima eller varmekonsum.

”Der er så meget godt i den her teknologi. Det ER fremtiden. Jeg tror, man som virksomhed er nødt til at følge med tiden og være opdateret på nyeste viden. Toget kører med 180 i timen, og det er bare med at hoppe på.”

**Nicolai Bo Vanting,
Ph.d.-studerende SDU**

Han ser et kæmpestort potentiale i at arbejde med data i de virksomheder, som bidrager til den grønne omstilling. Ved at forstå og bruge sine data bedre, kan en virksomhed høste gevinster af at optimere og automatisere sine ydelser.

Nicolai Bo Vanting understreger, at man aldrig er for gammel til at tage den nye viden til sig. Faktisk er det optimale, hvis virksomheden kan få nogle af de ældre medarbejdere til at kaste sig over de nye teknologier:

”Data kommer aldrig til at erstatte erfaring. Men kan du få medarbejdere med lang erfaring fra en branche til at lære om kunstig intelligens og maskinlæring, så er det virkelig guld værd.”

Digitaliseringen er afgørende, når man taler udvikling af grønne job og kompetencer, siger strategidirektør i Tænk tanken Mandag Morgen.

– Det bliver mere tydeligt for os, at grøn omstilling og digitalisering hænger sammen og ikke kan adskilles. Det er tættere og tættere sammenhæng imellem de to store omstillingsmotorer, der er på vores samfund. Børsen september 2022.

Læs hele artiklen



”Vi kan ikke klare os uden international arbejdskraft”

Sådan siger OJ Electronics i Sønderborg, hvor hver femte medarbejder er international.

OJ Electronics producerer styringer til ventilationsanlæg og til elektrisk gulvvarme. Her er brug for en særlig slags programmører – embedded programmører, som kan programmere ned på en chip i produktet, hvor der er meget lidt plads.

Dem er der ikke nok af i Danmark, og derfor er virksomheden i dag fuldstændig afhængig af international arbejdskraft.

Stadig en dansk virksomhed

I dag er 20 procent at de ansatte in-

ternationale, og det daglige sprog i enkelte afdelinger – især udviklingsafdelingen – er primært engelsk. Så kunne man godt tro, at virksomheden havde mistet sit danske tilhørsforhold. Men nej. OJ Electronics er stadig en dansk og sønderjysk virksom-



hed, fortæller HR direktør Marianne Betzer og nævner som eksempel:

”Dansk er vores virksomhedssprog. For ellers ville vi tabe de medarbejdere, som ikke taler flydende engelsk. Vi tilbyder alle internationale medarbejdere danskundervisning, for det er vigtigt for det sociale liv i virksomheden, at de har et basalt dansk.”

Flere veje til rekruttering

I dag bliver de fleste internationale ansatte hentet direkte fra danske universiteter, fortæller HR direktør, Marianne Betzer. Hun forklarer, at det ofte er lettest, da de allerede har CPR-nummer, bank, bolig og et netværk i landet.

Andre gange har det været igennem internationale rekrutteringskampagner, som senest har ført til en succesfuld ansættelse fra Brasilien. Marianne Betzer siger:

”Kampagnen gør, at vi kommer bredt ud på sociale medier i udlandet og får relevante kandidater tilsendt. Det kan være svært at gennemskue indholdet af udenlandske uddannelser, så derfor screener vi altid først kandidaternes tekniske kompetencer igennem et online interview.”

Vi hjælper dem med at falde til

Uanset oprindelsesland skal internationale medarbejdere støttes i at skabe et helt liv – også uden for arbejdspladsen:

”De har ofte kun et lille eller intet netværk i lokalområdet. Og falder de ikke til socialt, er der risiko for, at de rejser igen. De har brug for hjælp til at falde til, men til gengæld er de dygtige og motiverede for at gøre det godt,” fortæller Marianne Betzer.

”Vi kan mærke, at de kæmper for at skabe sig et helt nyt liv i Danmark.”

1 ud af 8

i den danske arbejdsstyrke er international.

For ti år siden var det 1 ud af 15.

Læs analysen fra Dansk Industri her:

[Læs mere her](#)



Bliv klar til internationale

Flere danske virksomheder ansætter internationale medarbejdere. Det oplever Copenhagen Capacity, der tiltrækker internationale talenter til Danmark. Senior-konsulent Merete Sandager giver 3 råd til at gå samme vej.

1. Forbered virksomheden

Når en international medarbejder træder ind ad døren, skal virksomheden være klar. Her er det allervigtigste, at ledere og kolleger har den rette indstilling. Merete Sandager, seniorkonsulent hos Copenhagen Capacity forklarer:

”Vi ser nogle gange, at topledelsen og HR synes, at det her er en god idé. Men ude i afdelingerne er man ikke altid parat. Det er afgørende at formidle ud i hele organisationen, hvorfor den nye internationale medarbejder bliver ansat. Afdelingen skal være med om bord og skal opleve, at de kan få hjælp og støtte til opgaven.”



Merete Sandager

Seniorkonsulent hos Copenhagen Capacity

2. Gør jer synlige

Konkurrencen om arbejdskraft er hård – også på tværs af landegrænser. Ofte kender internationale kandidater meget lidt til Danmark og danske virksomheder. Så hvad skal der til for at få deres opmærksomhed? Merete Sandager har et bud:

”Det bedste argument er, at Danmark er et godt sted at arbejde og leve. På karrieremesser i udlandet oplever jeg en stor positiv interesse for Danmark. Vi er særligt kendt for en god work-life balance og som frontløbere på nye teknologier. Det er vigtigt, da muligheder for faglig udvikling altid rangerer højt på ønskelisten. Samtidig tæller personlig sikkerhed, stabile politiske forhold, vores sundhedsvæsen og jobsikkerhed godt opad.”

I kampen om de internationale kandidater, er der hjælp at hente. Igenem Workindenmark kan man slå stillinger op i EU og deltage i online jobmesser. Og i forskellige globale digitale tiltrækningskampagner går

virksomheder sammen om at brande Danmark som en attraktiv karriere-destination.

3. Nytænk rekruttering

I rekruttering af internationale kandidater er det vigtigt ikke kun at give et billede af virksomheden og jobbet – men også af lokalområdet og fritidslivet. Her fremhæver Merete Sandager kommunernes bosætningsguides:

”De syddanske kommuners bosætningsguides er virkelig dygtige. Træk dem ind allerede i rekrutteringsprocessen og lad dem vise, hvad lokalsamfundet kan. Tænk også bolig, ægtefælle og børn ind. Det kan netop være afgørende for, om kandidaten føler sig tryk ved at flytte til et andet land.”



Læs mere om kommende talent-tiltrækningsaktiviteter gennem det nationale projekt Kompetencer til et Grønt Danmark :

Læs mere her



Her kommer smedene og banker på døren

I LP-Kolding når de sjældent at lave et jobopslag, når en stilling som smed bliver ledig. Ofte står der allerede en ny medarbejder og banker på døren.

"Vi vil være det fedeste sted for smede at arbejde!" Sådan lyder det fra Gitte Olesen, økonomichef i stål-virksomheden LP-Kolding. De sidste fem år har virksomheden arbejdet på at blive så attraktiv en arbejdsplads, at nye medarbejdere kommer helt af sig selv.

I LP-Kolding mærker de nemlig, at særligt smede er en mangelvare. De mærker også, at de ikke er den eneste virksomhed i lokalområdet, som har brug for netop den faggruppe.

"Vi er nødt til at differentiere os. Hvis vi skal fortsætte med at vokse, skal vi kunne tiltrække og fastholde dygtige folk. Vi er kendt for at være et godt sted at arbejde, og det kommer vi til at styrke endnu mere i fremtiden," siger Gitte Olesen.

Jysk lune sælger arbejdspladsen

Ét af værktøjerne er at fortælle de gode historier fra virksomheden – på hjemmesiden og på sociale medier.

Lige nu fortæller fem smede med jysk lune om deres arbejdsplads i en kort film på virksomhedens LinkedIn-profil.

Ifølge Gitte Olesen er det ikke den sidste film, der bliver lavet. Efter en HR-sparring med work-live-stay har hun også besluttet at udvikle en ny del af hjemmesiden, som fortæller endnu mere om arbejdspladsen. At det har stor betydning, er Gitte ikke i tvivl om:

TEMA: HR-sparring



"Vi er nødt til at differentiere os. Hvis vi skal fortsætte med at vokse, skal vi kunne tiltrække og fastholde dygtige folk."

Gitte Olesen, økonomichef

"For nyligt henvendte en ung mand sig til os for at søge job. Han havde set på vores hjemmeside og fået indtryk af, at vi er en familievenlig arbejdsplads. Derfor havde han valgt os frem for andre. Og vi er faktisk en meget familievenlig og fleksibel arbejdsplads."

En ny yndlings-makker

Et andet værktøj til at sikre medarbejdere i fremtiden er LP-Koldings nye lærlingestrategi. Her er målet at uddanne lærlinge til at fortsætte i virksomheden efter læretiden. Gitte Olesen forklarer:

"Jeg siger til medarbejderne, at de skal uddanne lærlingene til at blive deres nye yndlings-makker. De skal ikke bare rive vinyl af og rydde op - de skal kunne løse mange forskellige opgaver og blive så klar som overhovedet muligt til et job hos os. Derfor får de også både truckcertifikat og svejsecertifikater undervejs."

Alle lærlinge i LP-Kolding har en mentor. Mentoren skal sikre, at lærlingen har det godt, og spørge ind til udfordringer på arbejdspladsen og på sko-

len. Er der problemer i privatlivet, kan lærlingen også gå til mentoren. Gitte Olesen tror på, at gode forhold for lærlinge betaler sig:

"Vores lærlinge bliver selvfølgelig ikke alle sammen hos os. Men vi håber, at de vender tilbage til virksomheden senere i deres arbejdsliv, fordi de har haft det godt her," afslutter Gitte Olesen.

”Kan vi få nok medarbejdere i fremtiden?”

Den bekymring hører Tessa Salling oftest, når hun besøger virksomhederne og giver dem sparring på deres udfordringer.

”Kan vi få nok medarbejdere i fremtiden”? Det er én af de bekymringer, som Tessa Salling, projektleder hos work-live-stay har hørt flest gange i

sine snakke med virksomhederne i Sydjylland. Tessa Sallings opgave er at yde HR-sparring og dele ud af sin viden om arbejdsmarkedet.

”Mange virksomheder har allerede nu svært ved at skaffe den rette arbejdskraft. Og jeg oplever, at man som virksomhedsleder ofte står alene med at håndtere den udfordring. Det hjælper dem at få friske øjne på og at få ny viden, idéer og værktøjer, de kan gå videre med”, siger Tessa Salling.

Begynd med de små skridt

Når tempoet er højt i en virksomhed, kan det svært at finde tid til at lægge langsigtede planer. Men lige præcis manglen på arbejdskraft kræver en langsigtet indsats. I sine snakke med de syddanske virksomheder prikker Tessa Salling ofte lidt til dem:

”Jeg siger ikke, at det er nemt, eller at man ved et snuptag har løst alle udfordringer. Men du kan starte med at ændre nogle ting allerede nu. Måske skal du præsentere virksomhe-





Tessa Salling

Projektleder hos work-live-stay
Ekspert i HR-Sparring

den anderledes på hjemmesiden og lave anderledes joboplag? Måske skal du tage snakken med dine medarbejdere om at få internationale kolleger i fremtiden? De små skridt kan gøre en stor forskel.”

Vi kan lære af hinanden

Mange sydjyske virksomheder er allerede rigtig godt i gang med at blive klar til fremtidens arbejdsmarked. De arbejder aktivt med at ansætte internationalt, brander sig selv som attraktive arbejdspladser og gør sig umage med at tilknytte og fastholde medarbejdere. Én af Tessa Sallings vigtigste opgaver er at sprede de gode erfaringer imellem virksomhederne:

”Jeg hjælper virksomhederne med både viden og netværk, som hos nogle virksomheder sætter gang i handlinger og planer med det samme. Hos andre virksomheder sår jeg nogle frø og giver inspiration, så de har et sted at starte, når behovet bliver større.”

50 % udpeger manglen på arbejdskraft som største udfordring

Det er første gang i de 12 år, hvor Dansk Industri (DI) har spurgt sine medlemmer om deres største udfordring, at manglen på arbejdskraft er valgt som den største udfordring.

Fem gode råd til at komme foran i konkurrencen om arbejdskraft

Sælg jer selv som arbejdsplads

I er vant til at sælge jeres produkter og ydelser. Nu skal I også markedsføre jer selv som en god arbejdsplads. Begynd med at finde de gode argumenter ved at tale med jeres kolleger: Hvorfor er I glade for at arbejde hos os?

Ansæt internationale medarbejdere

Internationale medarbejdere kan på sigt være vejen til at få den arbejdskraft, I har brug for. Overvej, om det kan være en mulighed for jer – også selv om det kan virke svært. Der er mange steder at få hjælp og vejledning til finde og ansætte internationale medarbejdere.

Få styr på den grønne omstilling

Nye regler og krav til den grønne omstilling er på trapperne. Overvej allerede nu, om I har de kompetencer, der skal til for at leve op til kravene.

Udnyt potentialet hos medarbejderne

Hvis det er svært at finde de rette medarbejdere, så byg i stedet nye kompetencer på dem, I allerede har. Uddannelse og udvikling kan også være en måde at beholde jeres gode medarbejdere på. Husk, at I kan få økonomisk støtte til kompetenceudvikling.

Tænk fremad

Mangel på arbejdskraft er kommet for at blive. Tænk det ind i jeres planer for fremtiden og forsøg at forudse jeres behov for arbejdskraft.



"Tak til virksomheder, samarbejdspartnere, Komitéen for Grøn Energi og Sektorkobling og Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse for samarbejdet omkring projektet "Kvalificeret arbejdskraft til Fyrtårn Syd".

I dette magasin har vi delt nogle konkrete eksempler på, hvad vi sammen med de sydjyske virksomheder har iværksat for at sikre, at vi har adgang til kvalificeret arbejdskraft i dag og i fremtiden.

Vi er blevet bekræftet i, at fremtiden er lys, og at vi gennem tværgående samarbejder kan gøre en forskel.

Tak fordi du læste med."

Anette Hutzen Kjær,

Programleder, Kvalificeret arbejdskraft til Fyrtårn Syd
Work-live-stay

Bag om magasinet

Dette magasin er udgivet til afslutningskonference for projektet "Kvalificeret arbejdskraft til Fyrtårn Syd: Grøn energi og sektorkobling", som er gennemført i perioden fra marts 2022 – juni 2023 med støtte fra EU-REACT og Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse.

Videns- og projekthuset work-live-stay er hovedansvarlig for projektet, som er gennemført i tæt samarbejde med Business Esbjerg, Trekantområdet Danmark, UdviklingsRåd Sønderjylland, Copenhagen Capacity, Aalborg Universitet, Syddansk Universitet, Danmarks Tekniske Universitet og Center Danmark.



GESEK[®]

**BUSINESS
ESBJERG**

**COPENHAGEN
CAPACITY**

trekantområdet

**UdviklingsRåd
Sønderjylland**

**AALBORG
UNIVERSITY**

centerdenmark

DTU

SDU