

Evaluering af projekt "Landsdækkende og tværorganisatorisk samarbejdsmodel til indsats mod paradoksproblemer ift. akademisk arbejdskraft"

DATO
9. september 2016

SAGSNR.
326-2015-53165

Indhold

Resumé	2
1. Projektets baggrund og overordnede formål	3
2. Projektets konkrete mål	3
3. Gennemførte aktiviteter og resultater	3
Mål 1 og 2: Udvikling og afprøvning af en landsdækkende model for rekrutteringssamarbejde, herunder etablering af konkrete samarbejder og netværk	3
Mål 3: Gennemførelse af 3 match/meeting seancer, hvor ledige akademikere fra universitetsbyerne besøger virksomheder i Kalundborg med vakante stillinger	6
Evaluering af aktiviteter i projektet	7
Mål 4: En succesrate på 15 pct. ift. konkrete jobs, der bliver besat som led i projektet ...	8
4. Samarbejdspartnerens udbytte	9
5. Økonomisk business case	11
6. Projektets økonomi	12
7. Læringspunkter	12
8. Forankring og formidling af projektets erfaringer	13

Kontakt

Sagsansvarlig:
Jannie Buch
Jobcenter Kalundborg

Jobcenter Kalundborg
Torvet 3
4400 Kalundborg

E-mail:
Jannie.Buch@kalundborg.dk
Telefon, direkte: 59 53 41 21

Resumé

Det overordnede formål med projektet har været at udvikle og afprøve en ny landsdækkende model for samarbejde om rekruttering af specialiseret akademisk arbejdskraft og gennemførelse af rekrutterings- og mobilitetsfremmende aktiviteter. Projektet er kørt i regi af *Kalundborg Rekrutteringsalliance* og gennemført i perioden 15. november 2015 - 31. juni 2016.

Projektets mål har, jf. ansøgningen af 30. september 2015, været:

1. Udvikling og afprøvning af en landsdækkende model for rekrutteringssamarbejde, herunder -
2. Etablering af konkrete samarbejder og netværk.
3. Gennemførelse af 3 match/meeting seancer, hvor ledige akademikere fra universitetsbyerne besøger virksomheder i Kalundborg med vakante stillinger.
4. En succesrate på 15 pct. ift. konkrete jobs, der bliver besat som led i projektet.

Ved projektets afslutning er samtlige mål indfriet, og der er indhentet væsentlige og gode erfaringer med rekrutteringssamarbejdet samtidig med, at det i projektet er lykkedes at løse konkrete rekrutteringsudfordringer.

Ved projektets opstart forventede flere virksomheder at skulle rekruttere højt kvalificeret arbejdskraft. Ændringer i bl.a. specifikke markedsvilkår og økonomi har medført, at det ved projektets afslutning alene er Novo Nordisk Kalundborg, der som resultat af projektets aktiviteter, har ansat ledige akademikere. Efter projektets afslutning har flere virksomheder dog ansat ledige akademikere på baggrund af aktiviteterne i projektet. Der er blot ikke på nuværende tidspunkt foretaget en systematisk opfølgning på denne "spin-off".

For Novo Nordisk Kalundborg har den udviklede samarbejdsmodel bl.a. betydet at:

- 9 kandidater er blevet ansat i højt kvalificerede såkaldt "hard-to-fill"-stillinger i virksomheden.
- Åbne stillinger målrettet akademikere er reduceret fra ca. 120 ved projektets opstart til ca. 60 ved projektets afslutning.
- Antallet af kvalificerede ansøgninger på stillingsopslag er fordoblet i projektperioden fra ca. 20 ansøgninger pr. jobopslag ved projektets opstart til mere end 40 ansøgninger pr. jobopslag ved dets afslutning.
- Internt i Novo Nordisk er Kalundborg Rekrutteringsalliance udnævnt til best practise, og konceptet formidles nu globalt til virksomhedens øvrige afdelinger.

Evalueringen viser, at der generelt fra de involverede parter og interessenters side er stor tilfredshed med de aktiviteter, der er gennemført i projektet, og at der er grundlag for en videreførelse af det samarbejde, der nu er opbygget og afprøvet. Samtidig peger evalueringen på, at der også er fremtidige potentialer og udviklingsområder, både i forhold til at optimere rekrutteringsprocessen og i forhold til effekten af samarbejdet.

Blandt de væsentligste læringspunkter fra projektet er:

- Virksomhederne har lært at blive mere præcise på deres krav til kvalifikationer, og at disse skal tydeliggøres og systematiseres yderligere ved brug af stillings- og kompetenceprofiler, der kan medvirke til at effektivisere screeningsprocesserne.
- Screeningsprocesserne skal samtidig (både blandt virksomheder, a-kasser og jobcentre) systematiseres og professionaliseres yderligere med henblik på en mere præcis udvælgelse af kandidater til konkrete stillinger.

1. Projektets baggrund og overordnede formål

Kalundborg Kommune har i de seneste år oplevet vækst i antallet af arbejdspladser i den private sektor. Alene i perioden 2013-2014 er der skabt 613 nye jobs. Fremstillingsindustrien, og herunder i særlig grad medicobranschen, tegner sig for størstedelen af denne jobskabelse, men også andre erhverv nyder godt af industriens vækst. Udfordringen ift. en fortsat vækst er, at virksomheder i Kalundborg har svært ved at rekruttere akademikere, mens der i de store byer et stort antal ledige akademikere.

Når specialiserede vækstvirksomheder i Kalundborg mangler akademisk arbejdskraft, kan Jobcenter Kalundborg ikke besætte stillingerne med lokal ledig arbejdskraft, men er afhængig af, at en række aktører spiller sammen om rekrutteringsopgaven, og at der udvikles nye typer tiltag, der supplerer den eksisterende beskæftigelsesindsats. Og det har netop været omdrejningspunktet for dette projekt: Det handler om tilrettelæggelse af samarbejdsprocesser og konkrete tiltag sammen med andre Jobcentre, universiteter, a-kasser og virksomheder. Og det handler om et samarbejde, der rækker videre end til et tværkommunalt samarbejde med nabokommunerne om formidling af arbejdskraft. Endelig handler det om et handlingsorienteret samarbejde om at imødekomme konkrete rekrutteringsbehov og velkendte paradoksproblemer.

På den baggrund har det overordnede formål med projektet været at udvikle og afprøve en landsdækkende model for et nyt og konkret samarbejde mellem relevante parter - *Kalundborg Rekrutteringsalliance* -, om rekruttering af specifik akademisk arbejdskraft og om afprøvning/gennemførelse af rekrutterings- og mobilitetsfremmende aktiviteter. I projektet konkret i forhold til virksomheder i Kalundborg, der aktuelt mangler akademisk arbejdskraft. I et videre perspektiv en generel model til imødegåelse af paradoksproblemer og arbejdskraftmangel. Projektet er gennemført i perioden 15. november 2015 til 31. juni 2016.

2. Projektets konkrete mål

Projektets konkrete mål har jf. ansøgningen af 30. september 2015 været:

5. Udvikling og afprøvning af en landsdækkende model for rekrutteringssamarbejde, herunder -
6. Etablering af konkrete samarbejder og netværk.
7. Gennemførelse af 3 match/meeting seancer, hvor ledige akademikere fra universitetsbyerne besøger virksomheder i Kalundborg med vakante stillinger.
8. En succesrate på 15 pct. ift. konkrete jobs, der bliver besat som led i projektet.

3. Gennemførte aktiviteter og resultater

I det følgende beskrives de aktiviteter, der er gennemført i projektet, og der gives en separat status på resultater for hvert af de ovennævnte mål i projektet.

Mål 1 og 2: Udvikling og afprøvning af en landsdækkende model for rekrutteringssamarbejde, herunder etablering af konkrete samarbejder og netværk

Projektet har taget afsæt i det nytænkende partnerskab "*Kalundborg Rekrutteringsalliance*", der er indgået mellem virksomheder, Kalundborgegnens Erhvervsråd, Jobcenter Kalundborg, jobcentre i universitetsbyer og nabokommuner, uddannelsesinstitutioner samt arbejdsløsheds-kasser for højtuddannede. Partnerskabets overordnede formål er at understøtte rekruttering af kvalificeret arbejdskraft til virksomhederne i Kalundborg, herunder at

styrke dialogen mellem virksomhederne og andre relevante aktører i rekrutteringssammenhænge og at finde job til medfølgende ledsagere i konkrete rekrutteringssammenhænge.

Det er repræsentanter fra Novo Nordisk Kalundborg, Kalundborgegnens Erhvervsråd, Jobcenter Kalundborg og Akademikernes A-kasse, der med afsæt i konkrete rekrutteringsbehov hos Novo Nordisk Kalundborg i efteråret 2015, har tegnet rammerne for dette partnerskab og den model for rekrutteringssamarbejde, der er udviklet i projektet.

Kalundborg Rekrutteringsalliance blev formelt etableret den 28. september 2015 ved en officiel begivenhed, hvor bl.a. beskæftigelsesminister Jørn Neergaard Larsen deltog, og hvor en lang række virksomheder, institutioner og organisationer skrev under på en samarbejdsaftale.

Partnere i Kalundborg Rekrutteringsalliance den 28.09.2015

Kalundborg Kommune, Kalundborgegnens Erhvervsråd, Jobcenter Kalundborg, Novo Nordisk, Novozymes, Statoil Refining Denmark, DONG Energy, NOV – National Oilwell Varco, Gyproc, Kalundborg Forsyning, Kalundborg Gymnasium, Høng Gymnasium, Region Sjælland, Akademikernes A-kasse, Magistrenes A-kasse, CA A-kasse, Ledernes A-kasse

Som led i etableringen af alliancen er der i efteråret i 2015 indgået delaftaler om rekrutteringssamarbejder mellem Kalundborg Rekrutteringsalliance og jobcentre på Sjælland, jobcentrene i de store universitetsbyer og med universiteterne. Flere partnere er løbende tiltrådt samarbejdet. Liste med partnere i Kalundborg Rekrutteringsalliance pr. juni 2016 samt organisationsdiagram for Rekrutteringsalliancen er vedlagt som bilag.

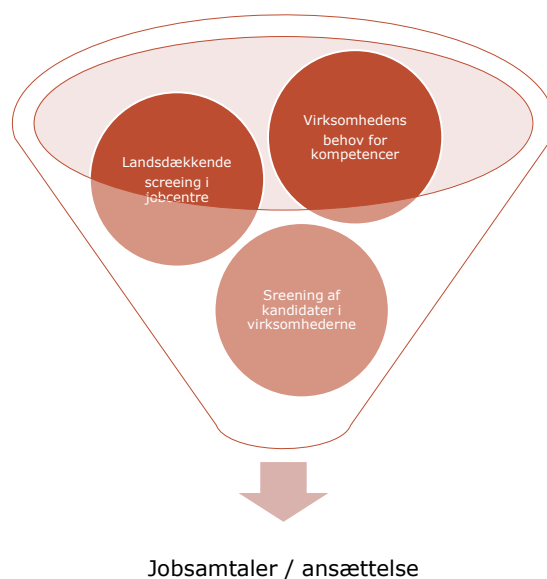
Ambitionen med projektet har været at udvikle og afprøve en ny samarbejdsmodel og nye samarbejdsstrukturer båret af netværk blandt aktører på tværs af hele landet og formet omkring konkrete aktiviteter, der understøtter rekruttering af arbejdskraft til virksomheder i Kalundborg. Denne ambition er med projektets gennemførelse realiseret. Der er etableret netværk på tværs af organisationer og på tværs af landet, og der er mellem jobcentrene etableret netværk på både ledelsesniveau og blandt virksomhedskonsulenter. Jobcenter Kalundborg har faciliteret disse netværk for så vidt angår jobcentre og a-kasser.

Der er i projektet udviklet en samarbejdsmodel for en landsdækkende screening og matching af ledige job i virksomheder i Kalundborg med ledige kandidater i hele landet og deres kompetencer. For virksomhederne indebærer konceptet en øget eksponering af deres ledige stillinger. For ledige kandidater indebærer konceptet en styrket mulighed for at finde et relevant job. Og for a-kasserne tilbyder konceptet en ny mulighed for at synliggøre medlemmernes kompetencer. Endelig indebærer konceptet for jobcentrene en øget mulighed for at formidle ledige på tværs af kommunegrænser.

Konceptet indeholder i al væsentlighed en række praktiske processer og aktioner/handlinger, der gennem projektet er udviklet og systematiseret, dels i forhold til rekrutteringsprocesserne, og dels i forhold til gennemførelse af aktiviteter, der fremmer rekruttering på tværs af landet og dermed understøtter de velkendte paradoksproblemer i forhold til akademisk arbejdskraft.

Samarbejdsmodellen indebærer i korthed følgende delprocesser:

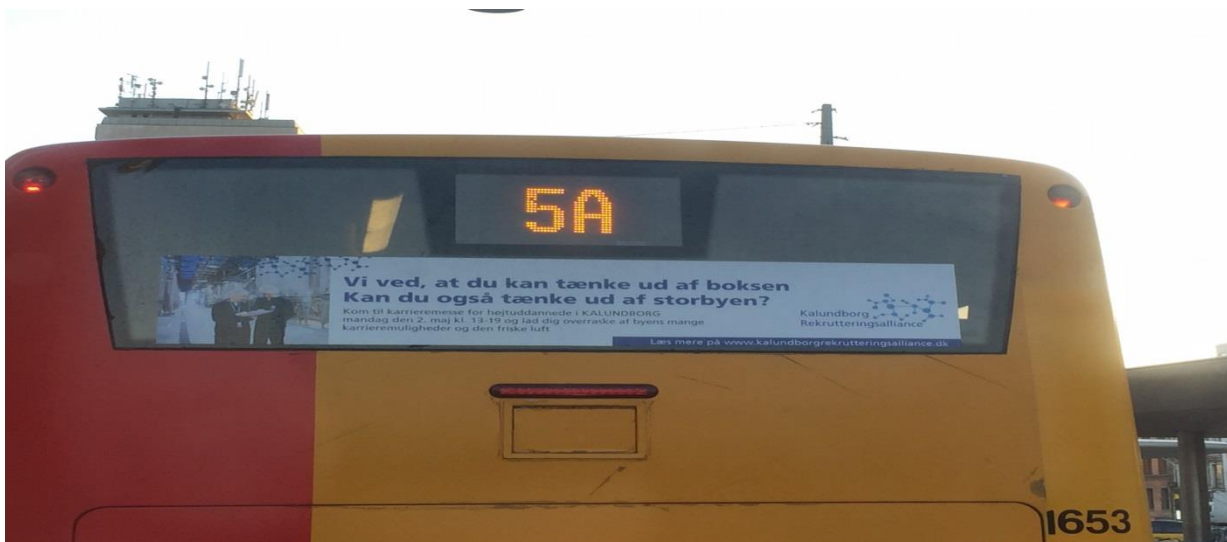
Virksomheden udarbejder indledningsvis beskrivelser af deres kompetencebehov og -profiler. Disse formidles via Jobcenter Kalundborg til jobcentre i hele landet, der på baggrund heraf foretager en landsdækkende screening blandt ledige. Virksomhederne får tilsendt liste over relevante kandidater (screenet af jobcentrene) og foretager dernæst selv en screening af kandidaterne og udvælger på denne baggrund, hvilke kandidater, de ønsker at invitere til jobsamtale.



En fyldigere beskrivelse af konceptet i forbindelse med jobdating er vedlagt som bilag.

Som led i projektets konkrete jobdatingsbegivenheder har Novo Nordisk Kalundborg udviklet en screeningstemplate, der fungerer som en guide i forhold til at identificere de kandidater, der har det bedste match til kompetencebehovet hos Novo Nordisk Kalundborg. Templateen kan tjene som inspiration for andre virksomheder, der ønsker oplysninger om kandidaterne ud over deres formelle kompetencer, herunder oplysninger om deres mobilitet. Den anvendte template er vedlagt som bilag.

Som understøttende aktiviteter indeholder konceptet markedsføring i storbyerne (streamer på bybusser) og udvikling af en hjemmeside, hvor partnere i rekrutteringsalliancen kan profilere sig overfor ledige kandidater samt linke til deres evt. jobopslag på egen hjemmeside, og hvor jobsøgende kandidater kan hente viden om virksomheder i Kalundborg og ledige stillinger: www.kalundborgrekrutteringsalliance.dk



Billede af streamer på bybus i København, privat foto, 20. april 2016.

Endelig er der til aktiviteterne koblet indsatser i forhold til at sikre job til ledsagere, ligesom aktiviteterne er blevet koblet med Kalundborg Kommunes bosætningsstrategi. Sidstnævnte er tiltag, der er taget med henblik på at øge mobiliteten blandt ledige akademikere.

Projektets mål 1 og 2 er således opfyldt.

Mål 3: Gennemførelse af 3 match/meeting seancer, hvor ledige akademikere fra universitetsbyerne besøger virksomheder i Kalundborg med vakante stillinger

Gennemførelsen af 3 job-events har været en helt central del af projektet. Nedenstående gives en kort beskrivelse af disse aktiviteter.

Jobdating 15. februar 2016

Den første jobdating blev afviklet som en pilot med fokus på ledige akademikere fra København og med udgangspunkt i rekrutteringsbehov i Novo Nordisk Kalundborg. Jobcenter København, Akademikernes a-kasse, Magistrenes A-kasse, CA A-kasse og Ledernes A-kasse blev opfordret til hver at indstille 5-8 relevante kandidater fra Københavnsområdet. Novo Nordisk screenede herefter de indstillede kandidaters CV op imod virksomhedens kompetencebehov og åbne stillinger, der skulle besættes. På den baggrund blev 22 kandidater udvalgt og inviteret til jobdating, hvor de efter en rundvisning på Novo Nordisk Kalundborg havde 2-3 samtaler med op til tre ansættende ledere. Der blev, som led i projektet, arrangeret bustransport fra København til Kalundborg og retur.

Jobdating 6. april 2016

Anden jobdatingevent blev åbnet op for alle virksomheder i Kalundborg og ledige fra hele landet. Der blev arrangeret bustransport med opsamling af kandidater i hhv. Aalborg, Århus, Odense og København. I alt 27 kandidater deltog og foruden Novo Nordisk Kalundborg deltog - på virksomhedssiden - Kalundborg Gymnasium og Norconsult.

Karrieremesse 2. maj 2016

Under overskriften "Vi ved at du kan tænke ud af boksen. -Kan du også tænke ud af storbyen" blev der afholdt karrieremesse for højtuddannede den 2. maj kl. 13.00-19.00 i Novo Nordisk og Novozymes Fritidscenter i Kalundborg. Der blev via projektet arrangeret bus-

transport fra Aalborg, Århus, Odense, Slagelse, Roskilde og København. 213 kandidater kom med disse busser og flere fandt selv vej. 20 virksomheder og organisationer fra Kalundborg Kommune og det øvrige nordvestsjælland deltog med stande på messen, hvor jobsøgere blev opfordret til at medbringe deres CV, og hvor virksomhederne tilbød "on-the-spot-jobdating" til de kandidater, der matchede ledige stillinger i virksomhederne. Karrieremessen havde i alt ca. 450 besøgende.

Projektet har således opfyldt målsætningen for aktiviteter jf. ansøgningen. Derudover har Kalundborg Rekrutteringsalliance deltaget med en stand ved folkemødet på Bornholm sammen med Kalundborgegnens Erhvervsråd.

Evaluering af aktiviteter i projektet

Med henblik på evaluering af de gennemførte aktiviteter har Kalundborgegnens Erhvervsråd på vegne af projektets styregruppe, i maj måned gennemført en mindre survey blandt kandidater, virksomheder, jobcentre og a-kasser, der deltog på karrieremessen 2. maj 2016. Resultaterne er medtaget her, da de giver indikationer om tilfredshed og udbytte af de gennemførte aktiviteter, herunder relevant viden i forhold til fremtidige aktiviteter i regi af Kalundborg Rekrutteringsalliance.

Survey blandt kandidaterne er udsendt til de 213 kandidater, der var forhåndstilmeldt karrieremessen. Der er indkommet i alt 43 svar, hvilket giver en svarprocent på 20 pct. Resultatet af denne survey viser at:

- 81,4 pct. af kandidaterne var ledige på det tidspunkt de besøgte karrieremessen, mens 11, 6 pct. var i beskæftigelse og 4,7 pct. var studerende.
- 81,4 pct. angiver, at de vil søge job i en af de virksomheder, der var repræsenteret på karrieremessen, mens 9,3 pct. henholdsvis ikke vil søge job eller ikke har taget stilling til det.
- 81,4 pct. var meget tilfreds eller tilfreds med organiseringen af busserne.
- 18,6 pct. vurderer, at udbuddet af virksomheder/jobs var meget godt, mens hovedparten 60,5 pct. vurderer at udbuddet var middelt/godt og 21 pct. har angivet, at udbuddet af virksomheder var mangelfuldt.
- 69,8 pct. vil deltage på en lignende messe en anden gang, mens 7 pct. ikke vil deltage igen og 23,3 pct. ikke har taget stilling.

Survey blandt partnere i rekrutteringsalliancen (virksomheder og universiteter), som deltog med en stand på karrieremessen omfatter 11 virksomheder. Der er indkommet 5 svar, hvilket giver en svarprocent på 45 pct. Resultatet af denne survey viser at:

- 80 pct. har haft behov for at rekruttere højtuddannet arbejdskraft i perioden 1. januar 2016 - 1. juni 2016.
- 80 pct. forventer inden for de kommende 3-6 måneder at skulle ansætte 1-5 højtuddannede kandidater.
- 80 pct. har deltaget i én eller flere aktiviteter i regi af Kalundborg Rekrutteringsalliance.
- 80 pct. angiver, at virksomhedens deltagelse i rekrutteringsalliancen i meget høj grad/høj grad har bidraget positivt til markedsføring af jobmuligheder i Kalundborg og til markedsføring af jobmuligheder i egen virksomhed.
- På spørgsmål om fremadrettede aktiviteter angiver 40 pct. ønske om karrieremesse, 20 pct. ønsker jobdating, 20 pct. ønsker netværksmøder eller andet.

Survey blandt virksomheder og organisationer, der deltog med en stand på karrieremessen, og som ikke er partnere i rekrutteringsalliancen omfatter 20 virksomheder. Der er

indkommet 14 svar, hvilket giver en svarprocent på 70 pct. Resultatet af denne survey viser følgende:

- 78,6 pct. angiver, at karrieremessen i høj grad levede op til deres forventning, mens de resterende 21,4 pct. angiver at messen i nogen grad levede op til virksomhedens/organisationens forventninger.
- 50 pct. angiver, at kandidaterne der besøgte messen var relevante for virksomheden/organisation og 50 pct. at det i nogen grad var tilfældet.
- 29 pct. forventer at kunne ansætte en eller flere af de kandidater, der henvendte sig til dem på messen, mens 64 pct. forventer måske at kunne ansætte kandidater fra messen og 7 pct. forventer ikke at ansætte kandidater fra karrieremessen.
- 50 pct. forventer at foretage opfølgende samtaler med en eller flere kandidater fra messen, 43 pct. forventer måske at afholde yderligere samtaler, mens 7 pct. ikke forventer opfølgende samtaler med kandidater fra messen.
- 100 pct. deltager gerne i en lignende karrieremesse i fremtiden.
- 86 pct. oplevede at planlægningen af karrieremessen blev håndteret professionelt.
- 93 pct. oplevede at afholdelsen af karrieremessen blev håndteret professionelt.

Om end resultaterne af de gennemførte survey er baseret på et mindre antal besvarelser, kan det konkluderes, at der generelt fra de involverede interessenter er stor tilfredshed med de aktiviteter, der er gennemført i projektet, og at der er grundlag for en videreførelse af det samarbejde, der her er opbygget og afprøvet. Der er dog også områder, hvor samarbejdsmodellen og de konkrete aktiviteter, der er indeholdt i samarbejdet, med fordel kan udvikles i et fremadrettet perspektiv. Blandt andet, at det ved jobdatings skal være muligt for kandidater at besøge og have samtaler med mere end én virksomhed samme dag, og at samarbejdet udvides med et internationalt perspektiv. Læringspunkterne i projektet er yderligere beskrevet i afsnit 7.

Mål 4: En succesrate på 15 pct. ift. konkrete jobs, der bliver besat som led i projektet

Ved projektets opstart forventede flere virksomheder at skulle rekruttere højt kvalificeret arbejdskraft. Ændringer i bl.a. specifikke markedsvilkår og økonomi har medført, at det ved projektets afslutning alene er Novo Nordisk Kalundborg, der som direkte følge af projektets aktiviteter har ansat ledige akademikere i vakante stillinger.

Novo Nordisk Kalundborg har på baggrund af de 2 jobdatingevents i februar og april 2016 udvalgt og inviteret i alt 39 kandidater til ansættelsessamtaler. Ud af disse er 9 kandidater efterfølgende blevet ansat. Det svarer til en succesrate på 23 pct¹. Projektet har dermed opfyldt den opstillede succesrate på 15 pct. jf. ansøgningen. Resultatet er opgjort i nedenstående tabel:

Rekrutteringseffekt på baggrund af projektets aktiviteter, opgjort 30. juni 2016.

	Antal kandidater inviteret til ansættelsessamtaler (bruttogruppe)	Antal kandidater ansat efter ansættelsesprocesses	Succesrate
Jobdating februar	22	3	13,6 pct.
Jobdating april	17	6	35,3 pct.
I alt	39	9	23,1 pct.

¹ Beregningen er baseret på det antal kandidater, der ud af den samlede bruttogruppe er inviteret til job-samtale i virksomheden.

Af disse 9 kandidater er 4 formidlet fra Akademikernes A-kasse, 4 er formidlet fra Magistrernes A-kasse og 1 er formidlet fra Jobcenter Århus. Derudover er 1 kandidat ansat i Novo Nordisk Kalundborg i direkte forlængelse af karrieremessen 2. maj 2016, mens 4 kandidater ultimo juni 2016 fortsat er i proces i forhold til ledige stillinger.

Novo Nordisk oplyser, at det er et meget stærkt felt af kandidater, som virksomheden har ansat på baggrund af de konkrete aktiviteter afholdt af Kalundborg Rekrutteringsalliance. Resultatet har stor værdi for Novo Nordisk, da det har minimeret tid og ressourcer til 9 rekrutteringsprocesser, samt bidraget til en hurtig og effektiv sikring af højt kvalificeret arbejdskraft til væsentlige ("hard-to-fill") stillinger i virksomheden.

De opnåede resultater på dette delmål bygger alene på den rekruttering, der er realiseret i forhold til stillinger hos Novo Nordisk Kalundborg i projektets løbetid. Det er styregruppens vurdering, at Novo Nordisk Kalundborg har været en afgørende interessant og drivkraft i projektet. Der er dog efter projektets afslutning også andre virksomheder, der har ansat ledige, som et resultat af projektets aktiviteter, men der er ikke på nuværende tidspunkt foretaget en systematisk opfølgning på denne "spin-off".

4. Samarbejdspartnersnes udbytte

Et vigtigt element i partnerskabets formål og samarbejde har været - og er fortsat - at styrke markedsføringen af de mange jobmuligheder, der findes blandt virksomheder med aktiviteter i Kalundborg. Det er styregruppens vurdering, at projektet og Kalundborg Rekrutteringsalliance i høj grad bidraget til dette. Både via markedsføring af jobmuligheder på samarbejdspartnersnes fælles hjemmeside - www.kalundborgrekrutteringsalliance.dk. -, og via stor pressedækning på de aktiviteter, der er gennemført i projektet. For den enkelte virksomhed i rekrutteringsalliancen har det ligeledes styrket den markedsføringsplatform, som virksomheden står på, når den markedsfører egne jobmuligheder.

Novo Nordisk Kalundborg har således oplevet en stor fremgang i antallet af henvendelser fra interessenter, der ønsker at høre mere om Novo Nordisks interesse i og deltagelse i alliancen, ligesom Novo Nordisk også selv benytter sig af de stærke budskaber og synergieffekter som rekrutteringsalliancen har givet, når virksomheden henvender sig til eksterne stakeholders med budskaber om rekrutteringsmuligheder og -udfordringer for Novo Nordisk Kalundborg.

Novo Nordisk Kalundborg har oplyst at den markedsføringsmæssige værdi af partnerskabet og aktiviteterne i projektet for dem har været en afgørende succesfaktor, som i høj grad har bidraget til de meget stærke resultater, som virksomheden har opnået i projektet. Den øgede markedsføring, som arrangementerne og pressedækningen har givet, har betydet, at virksomheden over en periode fra 2015 til dags dato har oplevet en fordobling af antallet af ansøgninger på stillingsopslag til Novo Nordisk Kalundborg. I projektperioden er udviklingen således gået fra ca. 20 ansøgninger pr. jobopslag til mere end 40 ansøgninger. Ved projektets opstart og etableringen af partnerskabet havde virksomheden 120 åbne stillinger målrettet akademisk arbejdskraft. Ved projektets afslutning ultimo juni 2016 er dette antal nedbragt til ca. 60 åbne stillinger målrettet akademikere. En væsentlig del af denne succes tilskrives netop den øgede eksponering og markedsføring, som aktiviteterne i projektet i regi af Kalundborg Rekrutteringsalliance har bidraget til.

Internt i Novo Nordisk er Kalundborg Rekrutteringsalliance udnævnt til best practise, og information om partnerskabet og selve konceptet i samarbejdet formidles til virksomhe-

dens øvrige afdelinger globalt, som et best practise eksempel til øvrige afdelinger, der oplever udfordringer i forhold til rekruttering af kvalificeret arbejdskraft.

Erhvervsrådets survey blandt jobcentre og a-kasser, der indgår i Kalundborg Rekrutteringsalliance er udsendt til 12 organisationer. Der er indkommet i alt 10 svar, hhv. 5 fra jobcentre og 5 fra a-kasser, hvilket giver en svarprocent på 83 pct. Resultatet af denne survey viser at:

- 60 pct. oplever at Kalundborg Rekrutteringsalliancen på meget tilfredsstillende/tilfredsstillende vis understøtter deres arbejde for at få ledige i beskæftigelse. 20 pct. angiver en middel tilfredshed, mens 20 pct. oplever at rekrutteringsalliancens understøttelse af deres arbejde er utilfredsstillende/meget utilfredsstillende.
- 70 pct. angiver at samarbejdet med Jobcenter Kalundborg har været meget tilfredsstillende/tilfredsstillende, mens 30 pct. angiver, at det har været mindre tilfredsstillende.
- 70 pct. vurderer, at deres indsats i høj grad eller nogen grad står mål med output.
- 60 pct. anslår, at mellem 0-5 af deres kandidater har fået job i Kalundborg direkte afledt af de aktiviteter, som Kalundborg Rekrutteringsalliance har afholdt, 30 pct. vurderer at mellem 6-10 af deres kandidater har fået job i Kalundborg, mens 10 pct. (1 organisation) anslår at mellem 21-30 af deres kandidater har fået job.
- 80 pct. anslår, at mellem 0-5 af deres kandidater har fået job i Kalundborg direkte afledt af de markedsføringsaktiviteter, som Kalundborg Rekrutteringsalliance har initieret. 10 pct. anslår at hhv. mellem 6-10 og mellem 16-20 af deres kandidater har fået job på baggrund af disse markedsføringsaktiviteter.
- På spørgsmål om fremtidige events svarer 30 pct., at de ønsker jobdating, 50 pct. ønsker virksomhedsbesøg, mens 10 pct. hhv. ønsker en messe eller andre events.

Jobcenter Kalundborg har suppleret ovenstående survey med en mere kvalitativ evaluering, der er udsendt til i alt 5 a-kasser og 8 jobcentre, som har deltaget på jobdating og/eller karrieremessen. Denne evaluering viser samstemmende resultater; en generel tilfredshed med både samarbejdet og de afviklede aktiviteter. Der er dog også her enkelte respondenter, der udtrykker mindre tilfredshed. Fra jobcentrene bliver der bl.a. peget på, at samarbejdet bør anlægge et perspektiv, der rækker ud over behovet for arbejdskraft alene blandt virksomheder i Kalundborg. Og fra a-kasserne bliver der peget på, at deres indsats ikke helt står mål med deres forventninger i forhold til antallet af kandidater, der har opnået beskæftigelse.

Akademikernes a-kasse er blandt de parter, der har tegnet rammerne for den samarbejdsmodel, som Kalundborg Rekrutteringsalliance er et udtryk for, og har indgået i projektets styregruppe. På denne baggrund gives her en særskilt vurdering af samarbejdet fra Akademikernes a-kasse.

Generelt er det vurderingen i Akademikernes a-kasse, at samarbejdet har været positivt, og at der er potentialer i det, som skal udnyttes fremadrettet. Både i forhold til at opnå en øget effekt og i forhold til at udvikle en mere dynamisk rekrutteringsproces. A-kassen har i alt haft 130 medlemmer, der har deltaget på 2 jobdatingevents med bustur til Kalundborg. Af disse er 21 kandidater blevet inviteret til jobsamtaler i Novo Nordisk Kalundborg, og 4 kandidater er efterfølgende blevet ansat. Dermed har 19 pct. af de udvalgte og matchede kandidater fra Akademikernes a-kasse opnået beskæftigelse som direkte følge af projektet.

Akademikernes a-kasse fremhæver i deres evaluering, at rekrutteringsprocessen på 4 måneder fra udvælgelse af kandidater i eget system til beslutning om evt. ansættelse har væ-

ret for langstrakt, og at der i den forbindelse ikke har været de fornødne krav/kompetenceprofiler fra virksomhedernes side. På denne baggrund ønsker Akademikernes a-kasse, at deres rekrutteringskoncept, hvor kravprofiler udvikles i en direkte dialog mellem a-kassen og den enkelte rekrutterende virksomhed, anvendes i samarbejdet fremadrettet.

Sammenfattende kan det konkluderes, at der generelt er tilfredshed med samarbejdet og de aktiviteter, der er gennemført som led i projektet, men at der samtidig kan konstateres forskelle i forventninger, både til samarbejdet og det konkrete udbytte. I et projekt, der samler så forskellige interessenter, som tilfældet er i dette projekt, er det ifølge styregruppens vurdering kun forventeligt. Parterne har forskellige interesser, mål og perspektiver. På trods af dette, er det i projektet lykkedes at opbygge en samarbejdsmodel, der samler de væsentlige interessenters fælles mål i et konkret og praktisk samarbejde, som har skabt resultater, og som kan udvikles og forfines yderligere fremover.

5. Økonomisk business case

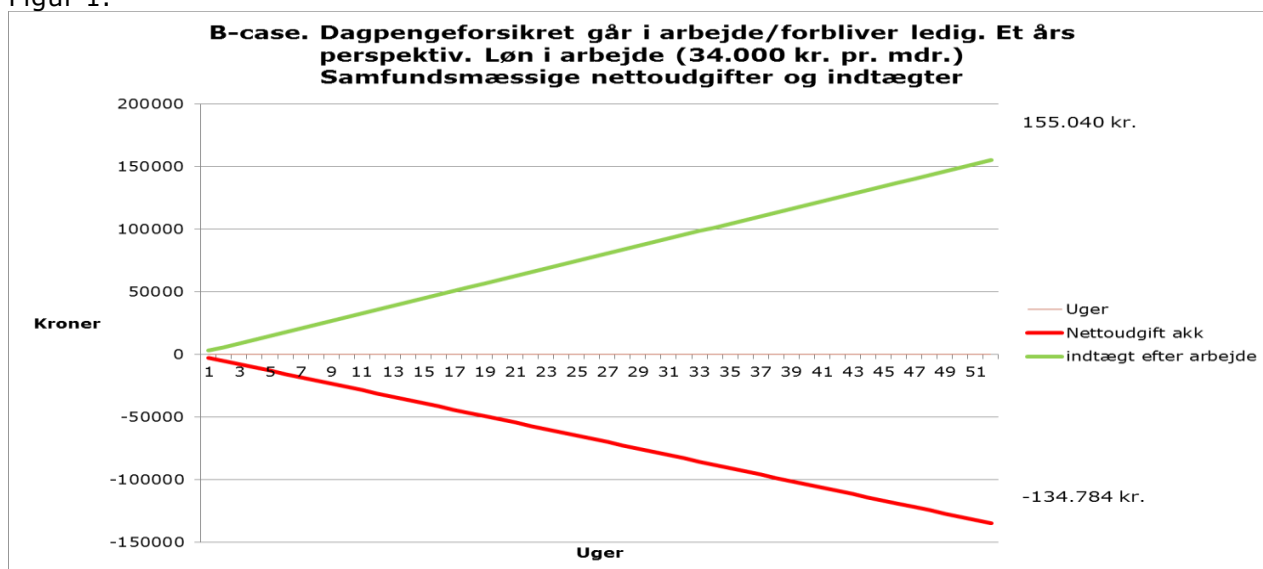
Jobcenter Kalundborg har udarbejdet en "forsigtig" businesscase på en ledig dagpengeforsikret, der forbliver ledig/går i arbejde. Perspektivet er 1-årigt. Casen viser, at de samfundsmæssige nettoudgifter ved en ledig dagpengeforsikret er på knap 135.000, mens det samfundsmæssige provenu ved en dagpengeforsikret, der går i arbejde udgør godt 155.000 kr. JF. nedenstående figur 1.

Præmisserne for businesscasen er:

Samfundsmæssig nettoudgift ved ledighed: Udbetaling af højeste a-dagpenge, fratrukket skatteindbetaling (her sat til 38%), i alt 2.592 kr. pr. uge.

Samfundsmæssig nettoindtægt: Skat af løn på 34.000 kr. pr. måned (her sat til 38%), i alt 2982 kr. pr. uge

Figur 1.



Kilde: Star dagpengesatser og egne beregninger.

I projekt Landsdækkende og tværorganisatorisk samarbejdsmodel er der fra STARS side givet bevilling på i alt 373.000 kr. Foreløbigt regnskab viser et samlet forbrug på 354.329 kr. Dette forbrug kan betragtes som en investering. Dvs. i alt 354.329 kr.

Forudsættes de 9 ansættelser, som konsekvens af projektets aktiviteter, at have været modtagere af arbejdsløshedsdagpenge inden deres ansættelse, så vil ansættelserne alene inden for et år, give en samlet samfundsmæssig indtægt på 1.395.000 kr.

Fratrækkes STAR-bevillingen/forbruget på 354.329 kr. som en investering, er der således tale om en nettogevinst på 1.040.671 kr. I opgørelsen er ikke medtaget følgeeffekter som sikker produktivitet hos rekrutterende virksomhed, skatteindtægter på baggrund af eventuelle ægtefælder, som opnår job i Kalundborgområdet mv.

6. Projektets økonomi

Jf. ovenfor er der fra STARS side givet en bevilling på 373.000 kr. Bevillingen skulle dække udgifter som fremgår af vedlagte budget. Jobcenter Kalundborg har været bevillingshaver og har haft samarbejde omkring projektet med Kalundborgegnens Erhvervsråd, som har stået for den praktiske gennemførelse af aktiviteterne i projektet. I budgettet har der derfor været reserveret 252.000 kr. til opgaveløsning fra Kalundborgegnens Erhvervsråd.

Erhvervsrådet har aflagt regnskab for samlet 247.463 kr. excl. moms. svarende til 309.329 kr. incl. moms. Jobcenter Kalundborg har godkendt regnskabsafklæggelse fra Kalundborgegnens Erhvervsråd.

Jobcenter Kalundborgs udgifter er under opgørelse og forventes at blive 45.000 kr. omfattende projektledelse, transport og revision jf. betingelserne i STAR bevillingen. Samlet forbrug i projektet er således 354.329 kr.

Jobcenter Kalundborg sender, efter styregruppens afsluttende møde, regnskab til revisor-påtegning jf. bevillingsbetingelserne. Budget og foreløbigt samlet regnskab er vedlagt som bilag.

7. Læringspunkter

Projektet har vist, at det er en meget tids- og ressourcekrævende indsats der skal til, for at etablere, drive og praktisere et landsdækkende rekrutteringsnetværk. Samtidig er det styregruppens erfaring, at samarbejdsmodellens succes forudsætter, at der blandt samtlige partnere sker en forventningsafstemning i forhold til de ressourcer, der skal investeres i et sådan samarbejde, og at der opnås en vis konsensus om formål, mål og succeskriterier på trods af partnernes forskellige interesser og perspektiver.

Væsentlige (praksisnære) læringspunkter fra projektet er bl.a. følgende:

- Virksomhederne har lært at blive mere præcise på deres krav til kvalifikationer, og at disse skal tydeliggøres og systematiseres yderligere ved brug af stillings- og kompetenceprofiler, der kan medvirke til at effektivisere screeningsprocesserne.
- Screeningsprocesserne skal samtidig (både blandt virksomheder, a-kasser og jobcentre) systematiseres og professionaliseres yderligere med henblik på en mere præcis udvælgelse af kandidater til konkrete stillinger.
- Karrieremessen kan med fordel afholdes i større lokaler næste gang, og der skal være mulighed for at gæsteoplæg gives i et separat lokale.

- Der skal på karrieremessen være mulighed for, at virksomhederne kan "speeddate" med eventuelle kandidater.
- Der skal arrangeres flere aktiviteter for kandidater, der kommer med bus til karrieremessen, evt. virksomhedsbesøg.
- Tilmelding til karrieremesse skal fremadrettet ske via et elektronisk system.
- Alle materialer skal i forbindelse med karrieremessen skal udarbejdes på både dansk og engelsk af hensyn til internationale deltagere.
- Jobdating kan udvikles således, at den samme person kan være kandidat ved mere end én virksomhed.

8. Forankring og formidling af projektets erfaringer

Kalundborg Rekrutteringsalliance vil fortsat arbejde for de behov og målsætninger, der er formuleret for dette projekt. Konceptet vil fortsat blive anvendt og videreudviklet på baggrund af de erfaringer, der er gjort i projektet, ligesom de aktiviteter, der er afprøvet vil fortsætte, blive videreudviklet og udbygget med nye tiltag.

Ved projektets afslutning, er der aftalt følgende ift. det videre arbejde i Kalundborg Rekrutteringsalliance:

- Samarbejdsmodellen og det udviklede koncept videreudvikles og udvides til at omfatte rekrutteringsbehov i virksomheder i nabokommuner. Der er allerede afholdt indledende møde med Erhvervsrådet i Holbæk om deres indtræden i samarbejdet for så vidt angår virksomheder med behov for rekruttering af højtuddannet og specialiseret arbejdskraft.
- Samarbejdet tilføjes et internationalt perspektiv via samarbejde med Workindenmark, og der er i den sammenhæng aftalt følgende aktiviteter:
 - 4. oktober 2016: Orienteringsmøde om jobmesse i Birmingham
 - 11. oktober 2016: Workindenmark afholder individuelle møder med op til 6 virksomheder fra Kalundborg, der har besluttet at deltage i jobmesse i Birmingham.
 - 25. - 26. november 2016: Kalundborg Rekrutteringsalliance deltager sammen med virksomheder, der ønsker det, på jobmessen i Birmingham.
- Kalundborg Rekrutteringsalliance planlægger følgende aktiviteter i 2017:
 - 4. april 2017 - Karrieremesse
 - 20. april 2017 - Jobdating
 - 15. november 2017 - Jobdating

Formidling af projekterfaringer

Resultater og erfaringer fra projektet formidles i form af denne evalueringsrapport, som sendes til AMK Øst og STAR med henblik på, at det centrale beskæftigelsesråd bliver gjort bekendt med projektets resultater. Jobcenter Kalundborg vil ligeledes sende evalueringsrapporten til de jobcentre og a-kasser, der har deltaget i samarbejdet. AMK Øst vil bidrage til formidling af projekterfaringerne ved at lægge evalueringen ud på RAR-Sjællands hjemmeside <http://rar-bm.dk/Sjaelland.aspx>.

Endelig vil arbejdsmarkedschef Jens Folman fra Jobcenter Kalundborg og Christian Malling fra Novo Nordisk Kalundborg på RAR-Sjællands møde den 20. september 2016 orientere om projektet og Kalundborg Rekrutteringsalliance.