



TALENT- TILTRÆKNING TIL MIDTJYLLAND

HEADSTART

OM PROJEKTET

Projektet HEADSTART har det strategiske formål at tiltrække velkvalificeret arbejdskraft fra udlandet for at forbedre lokale virksomheders rekrutteringsmuligheder i Midtjylland.

Projektet udvikles og planlægges i forlængelse af og i samarbejde med allerede eksisterende initiativer, herunder lokale erhvervsnetværk, kommunale og frivillige kræfter rettet mod modtagelse og fastholdelse af arbejdskraft. HEADSTART er en strategisk indsats der går på tværs af virksomheder i hele Midtjylland. Ved at samle kræfterne øger vi synligheden af lokale virksomheder, økosystemer af virksomheder og ikke mindst potentielle karriereveje, så internationale kandidater præsenteres for en destination med mange jobmuligheder. HEADSTART supplerer virksomhedernes

profileringsaktiviteter ved at vise en attraktiv karriere-destination samtidig med at området profileres som et attraktivt sted at bo med mange muligheder både på og udenfor arbejdstiden.

Den indledende bevilling til HEADSTART strækker sig over en treårig projektperiode (2019-2022) med Business Region Aarhus som projektejer, Business Region MidtVest og Copenhagen Capacity som partnere samt en række samarbejdspartnere.



BAGGRUND

Både lokalt i Midtjylland og internationalt, står virksomheder overfor en stor udfordring.

Der er knap 70.000 virksomheder i Midtjylland med ca. 670.000 fuldtidsansatte. Antallet af fuldtidsansatte er steget med knap 20.000 personer siden 2010 og omsætningen i regionens virksomheder er steget med mere end 37% i samme periode (Danmarks Statistik). Ledigheden i regionen er meget lav og ligger på 3,1%, i nogle kommuner er den endda helt nede på 2%. Bruttoledigheden på landsplan ligger på 3,9% (Danmarks Statistik). HEADSTART supplerer virksomhedernes profileringsaktiviteter ved at vise en attraktiv karrieredestination samtidig med at området profileres som et attraktivt sted at bo med mange muligheder både på og udenfor arbejdstiden. 53 % af de midtjyske virksomheder angiver, at adgangen til de rette kompetencer er helt afgørende for virksomhedens vækst og udvikling. En stigende andel af virksomheder siger samtidig, at de har vanskeligt ved at tiltrække de rette kompetencer. I Midt- og Vestjylland melder omkring 32% af virksomhederne, at de har oplevet at rekruttere forgæves efter højtuddannede, mens knap 60% har oplevet at rekruttere forgæves efter faglærte (Dansk Industri, 2018). Områdets virksomheder mangler og kommer altså i stigende grad til at mangle arbejdskraft. De får derfor behov for at kunne tiltrække, de for erhvervslivet afgørende kompetencegrupper. Tiltrækning af talent kan være en del af løsningen i at sikre den fortsatte vækst og udvikling i området, ved at virksomhederne har adgang til den nødvendige arbejdskraft.

I Europæisk konkurrence

Der ses en stigende vækst og beskæftigelse og dermed en stigende efterspørgsel på arbejdskraft i de østeuropæiske

lande, i de nordiske lande og især i Tyskland. Flere af disse lande melder også om produktionsbegrænsninger pga. manglende arbejdskraft (Økonomi og Indenrigsministeriet, 2018). Disse omstændigheder skærper konkurrencen om arbejdskraft i Europa, og det kan blive sværere for Danmark at tiltrække nok kvalificeret arbejdskraft. Herudover ligger Danmark kun på en 13. plads blandt OECD-landene, over attraktivitet for højtuddannede, internationale professionelle (OECD Indicators of Talent Attractiveness, 2019). Derfor er en aktiv indsats for fortsat at tiltrække og fastholde international arbejdskraft nødvendig.

Hvad bidrager internationale med?

Siden 2003 er i alt 15.900 højtuddannede udlændinge kommet til Danmark. Heraf var 10.200 forsat bosat i Danmark ved starten af 2017 (DI-analyse 2019). I gennemsnittet bidrager en højtuddannet udlænding netto med 140.000 kroner årligt til de offentlige finanser. Her er der både taget højde for skattebetalinger, offentlige overførselsindkomster og træk på velfærdsydelse inden for sundheds-, daginstitutions- og uddannelsesområdet for både den højtuddannede selv og eventuel medbragt familie (DI-analyse 2019). Hos virksomhederne bidrager internationale medarbejdere også i høj grad. Der rapporteres om en stærk sammenhæng mellem ansættelsen af højtuddannede internationale medarbejdere og en stigning i produktivitet og innovation hos virksomheder (ATV 2019). Højtuddannede internationale medarbejdere efterspørges i de lokale virksomheder, og bidrager samtidigt også i meget høj grad til den danske samfundsøkonomi.

AKTIVITETSOVERSIGT

AKTIVITET 1: KARRIEREPORTAL OG KANDIDATHÅNDTERING

1.1. Joboversigt

Samlingssted for åbne stillingsopslag, der er relevante for en international målgruppe

1.2. Virksomhedssider

Relevant virksomhedsinformation målrettet kandidater

1.3. Kandidathåndtering – kontakt-database

Kontinuerlig eksponering for information om job og livsstil

AKTIVITET 3: TILTRÆKNING OG ONBOARDING

3.1. Gennemførelse af digitale tiltrækningskampagner

Øge den internationale synlighed og viden om Midtjylland samt tiltrække internationale medarbejdere direkte til åbne stillinger i Midtjylland

3.2. Peer to peer markedsføring gennem ambassadører

Kommunikere positive historier om erhvervslivet og livet i Midtjylland direkte til målgruppen, samt præsentere åbne stillinger for relevante kandidater

3.3 Modtagelse og onboarding deltagerforløb for internationale medarbejdere

Opsamling og koordinering af tidligere gennemførte aktiviteter samt udbrede virksomhedernes kendskab til tilgængelige initiativer på området

3.4 Matchmaking deltagerforløb mellem virksomheder og internationale dimittender

Aktiviteterne bygger bro mellem dimittender og erhvervslivet ved at motivere virksomheder, som deltager i projektet til at se kvaliteterne i internationale dimittender og ved at udnytte mulige synergier mellem ambassadørnetværket skabt i HEADSTART og eksisterende aktiviteter rettet mod dimittender.

AKTIVITET 2: VIRKSOMHEDSDELTAGELSE

2.1 Virksomhedsnetværk

En følgegruppe af virksomheder, som leverer input til branding-indsatsen for at sikre, at aktiviteterne er i overensstemmelse med virksomhedernes behov

2.2 Redaktionsgruppe

Understøtter ambasadørens aktiviteter og har deltagelse af HR- og kommunikationsmedarbejdere fra virksomheder i virksomhedsnetværket

2.3 Ambassadørnetværk

Aktiverer alle de herboende medarbejdere fra en kompetence-geografi til at hjælpe med at formidle budskaber om Midtjylland. Netværket aktiveres i forbindelse med gennemførelse af arbejdsplan 3.2

AKTIVITET 4: PROGRAMLEDELSE OG PROJEKTSTYRING

4.2 Kommunikation og formidling

Løbende kommunikation om resultater samt ambassadørernes gennemslagskraft.

4.3 Programledelse

Ansættelse/allokering af medarbejdere samt mobilisering af interessenter

4.4 Projektledelse

Kontinuerlig dialog med samarbejdspartnere om enkelte projekter, der indgår som en del af det overordnede projekt

4.5 Netværksledelse

Facilitere en række netværk, der hver især bidrager til projektets overordnede formål

4.6 Internationalt samarbejde og viden udveksling

Søge og anvende internationale erfaringer og samarbejdspartnere der kan bidrage til at nå projektets mål

PROJEKTETS EFFEKT

Projektet understøtter midtjyske virksomheders rekrutteringsindsats mod velkvalificeret international arbejdskraft, gennem en række initiativer og aktiviteter.



Alle aktiviteter i projektet ønskes gennemført på en måde, hvor udviklingen er datadrevet og styret efter virksomhedernes behov. Derfor indgår dataopsamling, analyse og evaluering som en del af alle aktiviteter for at sikre, at aktiviteterne er behovsdrævede og løbende bidrager til nye metoder til tiltrækningen af international arbejdskraft.

Målsætninger for projektet

Virksomhedsinvolvering: Målsætningen for dette projekt er at 100 virksomheder som har et rekrutteringsbehov, ønsker at eksponere deres åbne stillinger på karriereportalen over 3 år, men løbende skal flere af regionens virksomheder kobles på karriereportalen.

→ Opnåes gennem aktivitet 1
Karriereportal og kandidathåndtering

Kampagner/digitale tiltrækningsforløb: Målsætningen for dette projekt er, at 500.000 potentielle kandidater eksponeres for budskaber om karrieremuligheder i Midtjylland, og at 5.000 af disse skriver sig op til mere information om karrieremuligheder i området. Målet for de programspecifikke effekter er, at 160 kandidater søger og får ansættelse i midtjyske virksomheder.

→ Opnåes gennem aktivitet 3.1
Gennemførelse af digitale tiltrækningskampagner

Modtagelse og onboarding: Målsætningen for dette projekt er, at deltagerforløbet tilbydes til 160 nye internationale medarbejdere i projektperioden (sidste forløb har opstart senest seks måneder før projektets afslutning, så det er muligt at indhente slut-skemaer inden projektets udløb).

→ Opnåes gennem aktivitet 3.3
Modtagelse og onboarding deltagerforløb for internationale medarbejdere

Matchmaking: Målsætningen for dette projekt er, at deltagerforløbet tilbydes til 150 studerende, hvoraf 45% af deltagerne forventes at finde varig beskæftigelse i en midtjysk virksomhed.

→ Opnåes gennem aktivitet 3.4
Matchmaking deltagerforløb mellem virksomheder og internationale studerende

HVORDAN NÅR VI MÅLENE?

Vi når målene med fokus på virksomhedsinvolvering, kampagnearbejde/digitale tiltrækningsforløb, ambassadørnetværk, modtagelse og onboarding og matchmaking

Virksomhedsinvolvering

Involvering fra midtjyske virksomheder er en forudsætning for at projektet lykkes. Virksomheder kan involvere sig via HEADSTART's karriereportal samt i projektets netværksgrupper.

Karriereportal:

Karriereportalen skal fungere som et samlingssted for åbne stillingsopslag, der er relevante for en international målgruppe. De åbne stillingsopslag fra de deltagende virksomheder crawles automatisk direkte fra de deltagende virksomheders egne karrieresider og ind på karriereportalen. Forudsætningen for karriereportalen er et stærkt og tæt samarbejde med områdets virksomheder, som har et rekrutteringsbehov og ønsker at eksponere deres åbne stillinger på portalen. Med hjælp af målrettede digitale tiltrækningsforløb, kan der skabes en øget international eksponering af virksomhedernes åbne job og derved generere stigende trafik af kvalificerede og erfarne kandidater til virksomhedernes åbne stillinger på karriereportalen.

Call-to-Action elementer for at understøtte konverteringen fra interesse til ansøgning:

1. Sign-up funktion til flere karrierenyheder, som indsamler navn, e-mail og fokusområde. Denne funktion kan enten gøres fuldautomatisk (gennem avanceret re-targeting) eller være en simpel filtreringsløsning. Denne funktion tilknyttes et marketing automation software system.

2. Konvertering genereret ved at klikke direkte på virksomhedernes stillingsopslag.


Virksomhederne får deres egen virksomhedsprofil på karriereportalen, som kan udfyldes med relevant virksomhedsinformation målrettet til kandidater.

Virksomhedsnetværk

Der etableres en følgegruppe af virksomheder, som leverer input til brandingindsatsen for at sikre, at aktiviteterne er i overensstemmelse med virksomhedernes behov. Netværket sikrer det strategiske sigte for redaktionsgruppens arbejde, samt kan vidensdele omkring modtagelse af internationale medarbejdere i den enkelte virksomhed. Netværket mødes fire gange årligt og ad hoc efter behov.

Redaktionsgruppe

Der etableres en redaktionsgruppe, som understøtter ambassadørens aktiviteter. Redaktionsgruppen drives af program- og projektledelsen og har deltagelse af HR- og kommunikationsmedarbejdere fra virksomheder i virksomhedsnetværket samt relevante kommunale og regionale kommunikationsmedarbejdere. Redaktionsgruppen skal sikre at projektet forankres strategisk i de lokale virksomheder, samt formidle adgang til medarbejdere, indsamle, redigere og bearbejde historier, bistå ambassadørerne med relevant materiale mv. Redaktionsgruppen mødes efter behov, dog minimum fire gange om året.



"De midtjyske virksomheder er ambitiøse både på vækst-
mål og udvikling af services.
Internationale specialister
kan bidrage med eftertragtede
kompetencer og er med til
at sikre vækst."

STINNE BILLE
PROGRAMLEDER FOR HEADSTART

Ambassadørnetværk

Ambassadører giver international gennemslagskraft gennem kendte teknikker fra employee advocacy. Ambassadørnetværket etableres på tværs af de midtjyske virksomheder som har internationale medarbejdere. Der gennemføres løbende introduktionsforløb for ambassadørerne, desuden inviteres ambassadørerne til relevante events og aktiviteter som finder sted i området.

Der etableres derudover et ambassadørnetværk med relevante danskere, der arbejder i udlandet og derigennem har opbygget et internationalt netværk. Det primære fokus skal være spredning af budskaber fra de to ambassadørnetværk i området, samt deling af ledige stillinger, artikler mv.

Kampagnearbejde/Digitale tiltrækningsforløb

Branding af Midtjylland som en attraktiv karrieredestination overfor internationale velkvalificerede kandidater skal blandt andet ske gennem målrettede digitale kampagner.

De digitale tiltrækningsforløb vil øge den internationale synlighed og viden om Midtjyllands erhvervsmæssige styrkepositioner og attraktivitet som karrieredestination samt konkret tiltrække internationale medarbejdere direkte til de åbne stillinger i Midtjylland. Der vil i projektet være behov for, i samarbejde med regionens kommuner m.fl. at udvikle særligt materiale med sted-baseret fokus på Midtjyllands styrker og muligheder.

Integration af regionale digitale tiltrækningsforløb ind i de målrettede nationale indsatser

De overordnede tiltrækningskampagner vil koble sig til det nationale talent tiltag 'State of Denmark', som trækker på gode erfaringer og materiale fra tidligere socialfundsprojekter rundt om i landet. Kandidater som bliver eksponeret for 'State of Denmark'-kampagnen, har mulighed for at søge konkrete stillinger, og gennem en integration af de regionale karriereplatforme bliver det nu muligt at søge konkrete regionale jobs. De kandi-

dater, der som følge af kampagnen, søger de åbne stillinger i Danmark, bliver pre-screenet ud fra kriterier aftalt med de deltagende virksomheder og kun de mest kvalificerede kandidater bliver sendt videre til virksomhederne. Det betyder, at de deltagende virksomheder spares for et stort sorteringsarbejde og kun behøver at beskæftige sig med de kandidater, som har de rette kvalifikationer.

Slutbrugerne af de digitale tiltrækningsforløb er virksomheder i Midtjylland, der ansætter velkvalificeret arbejdskraft. Projektet vil løbende være i dialog både med start-up's, SMV-segmentet, vækstvirksomheder, samt de større virksomheder om deres rekrutteringsbehov. Målgruppen for de digitale kampagner er kandidater indenfor udvalgte fagområder baseret på virksomhedsbehov med mindst 3-5 års erfaring.

Kandidater, der skriver sig op til mere information, vil modtage et antal nyhedsbreve tilpasset kandidatens profil. Erfaringer viser at kandidater oftest skal rammes med målrettet kommunikation 9-13 gange, inden de er klar til at søge et job.

Lokalt, digitalt kampagnearbejde

Udover 'State of Denmark'-kampagnerne vil HEAD-START også lokalt udarbejde kampagneaktiviteter.

Effekten af alle projektets tiltrækningsaktiviteter kan måles på antallet af velkvalificerede kandidater, der søger og får job i midtjyske virksomheder. Dette dokumenteres ved en kombination af tre metoder:

1. Survey til virksomheder (har de ansat kandidater gennem projektets tiltrækningsforløb?)
2. Survey til ansøgende kandidater (har projektet hjulpet dem til at få job i Midtjylland?)
3. Digital registrering (har de kandidater der har registreret sig fra udlandet skiftet til en dansk virksomhedsadresse, skiftet status på fx LinkedIn som havende et job i DK eller lignende).

Ambassadørnetværk

Som beskrevet, etableres der et ambassadørnetværk med henblik på at trække på employee advocacy-teknikker. Dette netværk etableres i samarbejde med HR- og kommunikationsmedarbejdere fra de midtjyske virksomheder, som har internationale medarbejdere.

Målgruppen færdes på mange forskellige platforme, derfor er det omkostningstungt udelukkende at annoncere sig til kontakt. Dette forstærkes, når vi søger at nå en international målgruppe. Målet med employee advocacy tilgangen er, gennem vedvarende kommunikation at flytte potentielle kandidater til at blive medarbejdere i de midtjyske virksomheder. Det gøres ved at fokusere på hele beslutningsræsningen og påvirke kandidaten løbende med viden om muligheder i Midtjylland.

Ambassadørerne skal kommunikere positive historier om erhvervslivet og det gode liv i Midtjylland direkte til målgruppen, samtidig med at aktuelle åbne stillinger præsenteres for relevante kandidater. Fortællingerne skal i høj grad komme fra internationale medarbejdere, der allerede bor her, som således agerer som ambassadører for byen, for området og for virksomhederne og kan skabe den troværdighed, der er nødvendig for, at en potentiel kandidat overvejer at flytte hertil.

Modtagelse og onboarding

En forudsætning for vellykket tiltrækning af kvalificeret arbejdskraft samt deres evt. familier er, at der ved selve modtagelse, etableres den bedste mulige forståelse for den nye hverdag, der hurtigt møder talenter, arbejdskraft og deres familier. Derfor er det vigtigt i projektet HEADSTART at koordinere de mange allerede eksisterende aktiviteter på området, samt at udbrede kendskabet til disse aktiviteter ude i virksomhederne.

I tidligere Socialfondsperioder har flere aktører i regionen arbejdet med projekter inden for modtagelse og soft landing. Der samles op på disse projekter ved at gennemføre en kortlægning af tidligere aktiviteter, der kan aktiveres som et markedsføringsaktiv inde i

tiltrækningsdagsordenen. HEADSTART vil anvende de stærke initiativer, som er etableret gennem tidligere projekter til at brande området som imødekomende overfor velkvalificeret arbejdskraft udefra. Aktiviteterne i dette projekt fokuserer på at udbrede kendskabet til det høje serviceniveau kommunerne i området tilbyder overfor lokale virksomheder, dette skal ske som en del af dialogen i virksomhedsnetværket. Disse aktiviteter gennemføres i samarbejde med kommunernes borgerservice centre, International Community i Aarhus og fx Herning Erhvervsråd og de stærke frivillige kræfter, som driver aktiviteter på området.

Deltagerforløb:

Der udvikles og etableres der et modtagelsesforløb på baggrund af erfaringer fra tidligere initiativer, som har leveret positive resultater med at styrke trivsel og inklusion af målgruppen for derigennem at understøtte at medarbejderen fastholdes. I forløbet præsenteres de for en række aktiviteter i lokalområdet, får større og bedre tilknytning til området. I forløbet findes følgende aktiviteter:

- Tilbud om at blive optaget i ambassadørnetværket
- Offentlig velkomst (fx velkomstarrangementer)
- Introduktion til lokalområdet (herunder fritidsaktiviteter, kulturinstitutioner o.l.)
- Kulturforståelse (fx søndagskaffe hos en dansker og faglige netværksarrangementer)
- Forståelse af og indføring i det danske system

Matchmaking

Vi ved, at rekrutteringer i stort omfang sker gennem netværk. HEADSTART vil hjælpe virksomheder med at få udvidet deres netværk, så de kan etablere kontakt til flere potentielt attraktive kandidater, ved at rette blikket mod internationale dimittender.

Dimittender fra en dansk uddannelsesinstitution har den fordel at de gennem deres studietid har opbygget en grundlæggende kulturforståelse, de er faldet til og de har haft mulighed for at skabe et socialt netværk, hvilket vi ved er afgørende for fastholdelsen af internationale kandidater i job. Aktiviteterne har til formål at få studerende i ansættelse i studiejob, praktik, projektsamarbejde og ordinærbeskæftigelse, hvor de tre førstnævnte vil øge sandsynligheden for ordinær beskæftigelse.

Deltagerforløb:

- Afklaring og rekruttering af virksomheder og dimittender (projektet går i dialog med både virksomheder og studerende for at motivere dem til at deltage)
- Forberedelse og screening (projektet beskæftiger sig kun med kandidater, der matcher virksomhedernes behov)
- Studerende introduceres til ambassadørnetværk (skaber bro mellem studerende og virksomheder)
- Faglige sociale aktiviteter med mulighed for møde mellem virksomhedsrepræsentanter og studerende
- Selve matchmaking (de studerende præsenteres løbende for relevante stillinger i de deltagende virksomheder og hjælpes til at bringe sig nærmere et job i en af virksomhederne)
- Opfølgning og dokumentation



LET'S TALK

M +45 41864580
E stibil@aarhus.dk

Headstart Career
Rådhuspladsen 2
8000 Aarhus C
www.headstartcareer.dk

HEADSTART

