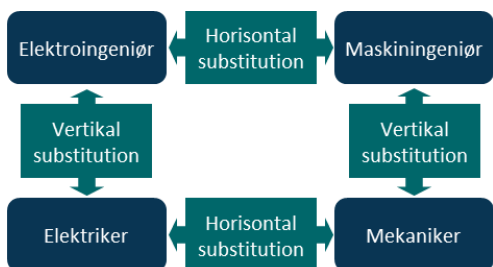


SUBSTITUTION

I FORSKNING OG PRAKSIS

SUBSTITUTION KORT FORTALT: Når en virksomhed ansætter en anden type arbejdskraft end den oprindeligt efterspurgt. Den nye medarbejder af-viger ofte fra det forventede på et eller flere områder - den uddannelsesmæssige baggrund er den mest dominerende.



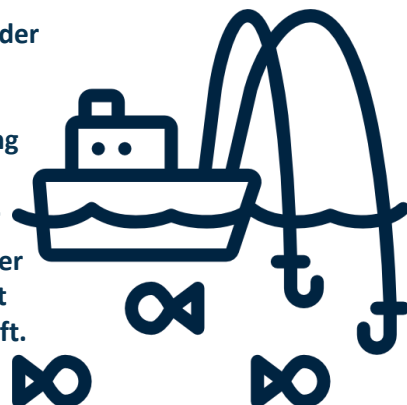
KERNEN
i substitutionsforståelsen
- og i dette projekt - er:
**DEN EKSTERNE
HORIZONTAL
SUBSTITUTION**

Studier om funktionel fleksibilitet hos virksomheder

Det centrale er medarbejdere med højt kvalifikationsniveau og kompetencemæssig mobilitet, der skaber værdi for virksomheden ved at gøre den mere fleksibel og modstandsdygtig overfor ændringer i miljøet.



Mange virksomheder oplever forgæves rekruttering – særligt SMV'er efterspørger kvalificeret arbejdskraft.



Den eksterne substitution er en rekruttering udefra, hvor der ikke rokeres rundt på medarbejdere internt i virksomheden eller deres opgaver. Den interne substitution sker, hvor virksomheden omplacerer arbejdsopgaver, så specialiserede opgaver koncentrerer hos medarbejdere med særlige kompetencer. Medarbejdere frigøres samtidigt fra opgaver, som en bredere kreds kan varetage.



- Tillidsfuld dialog med konkrete "kendte" rådgivere
- Viden om mulighederne fra uddannelsesinstitutionerne
- Første positive erfaringer
- Den barske nødvendighed af at skulle søge bredere
- De potentielle ansøgers selvforståelse af at gøre nytte i opgaverne
- Onboarding-samarbejde
- Andre aktører med gensidig interesse i erhvervsfremmende netværk (konsulenthuse, uddannelsesinstitutioner mv.)

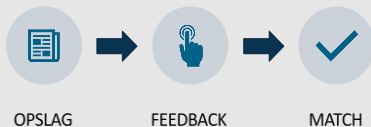
Fremmere

Barrierer

- Manglende gennemsigtighed i de mange uddannelsesstitler
- Substitutionsværktøjet kan ikke stå alene
- Modernitetsgrad
- De potentielle ansøgere har en oplevelse af at være utilstrækkeligt kvalificerede ift. opslagene
- Kort planlægningshorisont er en barriere for nogle
- Manglende tillid, viden, villighed til andre profiler end de kendte
- Virksomheder forbliver i fase 1 og "opgiver"

Et stort uudnyttet potentiale

Et digitalt værktøj kan få SMV'er til at identificere konkrete substitutionsmuligheder ved at skabe mere et systematisk overblik over virksomhedens opgavevaretagelse. Virksomhederne har allerede en voksende bevidsthed om, at de i de kommende år skal søge talenter og kompetencer bredere.



Vi har undersøgt hvor i rekrutteringens **TRE FASER**, at substitutionsmuligheder kan findes.

Interessen for substitution kræver...

- Tillidsfuld dialog mellem virksomhed og rådgiver
- Mere gennemsigtighed om mulighederne/alternativerne.



5 indsigter fra kortlægningen

Intern parathed og "kamp" i virksomheden hindrer substitution. Jobopslaget afholder for, at substitutionsmuligheden opstår. Modernitetsgradens betydning for substitutionsmuligheder. Netværk kan højne substitutionspotentialet. Manglende substitutionsekspertise hos de rådgivende aktører.