

DECEMBER 2022  
ERHVERVSSTYRELSEN

# FUTURE TALENT DENMARK

SLUTEVALUERING

DEN EUROPÆISKE UNION  
Den Europæiske Socialfond



DEN EUROPÆISKE UNION  
Den Europæiske Fond  
for Regionaludvikling



---

Vi investerer i din fremtid

**COWI**



ADRESSE COWI A/S  
Parallelvej 2  
2800 Kongens Lyngby

TLF +45 56 40 00 00  
FAX +45 56 40 99 99  
WWW cowi.dk

DECEMBER 2022  
ERHVERVSSTYRELSEN

# FUTURE TALENT DENMARK

SLUTEVALUERING

PROJEKTNR.	A072630
DOKUMENTNR.	430.S
VERSION	1.0
UDGIVELSESDATO	20.12.2022
UDARBEJDET	SR
KONTROLLERET	MW
GODKENDT	LCPE



# INDHOLD

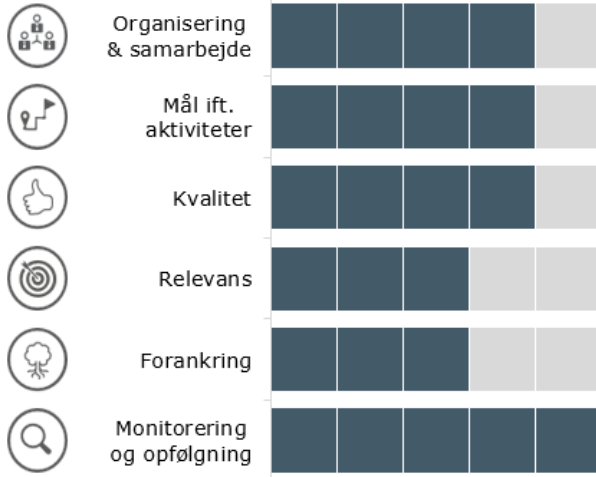
1	Resumé: Future Talent Denmark	1
2	Fakta om projektet	2
2.1	Projektets effektkæde	3
3	Overordnet status	4
4	Projektets implementering	5
5	Fremdrift og målopnåelse	9
5.1	Fremdrift ift. aktiviteter og milepæle	9
5.2	Målopnåelse i forhold til output	10
6	Effektvurdering	12
6.1	Forudsætninger for effektskabelse	12
6.2	Forventninger til effekter	13
6.3	Indsatsens effektmål	14
7	Anbefalinger og læring	15
	Bilag A Sådan scorer vi	17



# 1 Resumé: Future Talent Denmark

## Projektets implementering

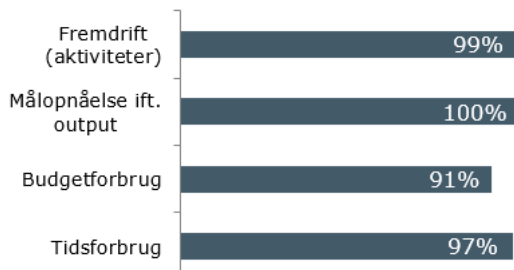
Gennemsnitlig score (skala: 0-5) **3,8**



Projektet ledes professionelt af Work-Live-Stay samt af de tilhørende partnere fra Syddansk Universitet og Aarhus BSS. Der er klare samarbejdsaftaler og tydelig rolle- og ansvarsfordeling. Der er en klar sammenhæng mellem projektets aktiviteter og mål, hvor der løbende foretages nødvendige tilpasninger og justeringer. Både de studerende og virksomhederne oplever projektet som meningsfuldt, men der bør være flere selektionskriterier, så projektet sikrer, at der kun er engagerede og motiverede deltagere med.

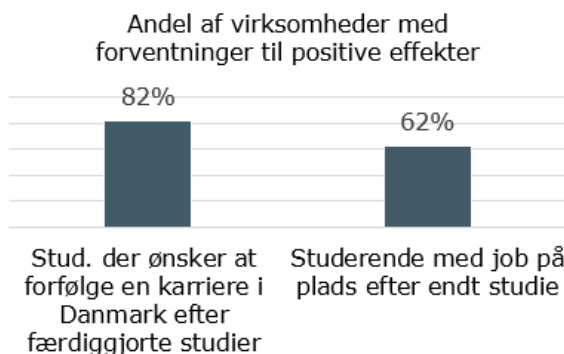
Der har i projektperioden været fokus på forankring, både hos uddannelsesinstitutionerne og hos virksomhederne. Det er dog vores vurdering, at det er usikkert, hvordan projektet vil fortsætte efter endt projektperiode – særligt, da et væsentligt virkemiddel er den personlige relation. Opfølgning med virksomhederne og de studerende er en integreret del af projektets gennemførelse og foregår på systematisk vis med brug af spørgeskemaer og gennem den tætte dialog.

## Målopnåelse



Projektets fremdrift er yderst tilfredsstillende både på aktivitets- og outputniveau. Projektet er i høj grad lykkedes med at få internationale dimittender introduceret til det danske arbejdsmarked. Projektet er lykkedes med at rekruttere de i alt 240 internationale studerende, og hele 73 virksomheder har tilkendegivet, at de fremadrettet ønsker at tilknytte internationale dimittender. Projektet følger det planlagte budget og forventer at bruge det fulde budget indenfor den udvidede projektperiode.

## Effektvurdering



n=240 & 143

Både de studerende og virksomhederne angiver, at de overordnet har været positive ift. at deltage i projektet. Projektet har nået en række af de forventede effekter, men der vil dog fortsat være nogle effekter, som vi vurderer, at projektet ikke vil nå indenfor projektperioden. Dette skyldes bl.a., at nogle af effekterne først kan måles, efter de studerende har færdiggjort deres uddannelse.

Hele 82 % af de i alt 240 deltagende studerende angiver, at de efter forløbet ønsker at forfølge en karriere i Danmark efter færdiggjort studie. Det er dog kun 62 % af i alt 143 studerende (der foreløbigt har færdiggjort deres studie), som har et job på plads efter endt studie.

## 2 Fakta om projektet

*Dette afsnit indeholder en kort beskrivelse af projektets formål og baggrund samt en gengivelse af de vigtigste baggrundsoplysninger for projektet (tekstboks). Afsnittet afsluttes med en illustration af projektets 'effektkæde'.*

### Overordnet projektbeskrivelse

Formålet med Socialfondsprojektet Future Talent Denmark er at øge tiltrækningen af internationale studerende og dimittender til danske arbejdspladser og derved fastholde dem i Danmark efter endt uddannelse. Hidtil er det under en tredjedel af internationale dimittender, der tilknyttes det danske arbejdsmarked efter endt uddannelse. Dette forsøger projektet at ændre ved at skabe en bedre introduktion til det danske arbejdsmarked for internationale studerende og dimittender i Danmark.

Future Talent Denmark udvikler nye metoder til fastholdelse og tiltrækning af internationale studerende og dimittender til det danske arbejdsmarked; bl.a. ved et intensivt virksomhedsforløb for de internationale studerende og dimittender i danske SMV'er i minimum tre dage. Ved projektets start var der fokus på såvel internationale studerende fra Syddansk Universitet (SDU) og BSS ved Aarhus Universitet, der indgik som partnere i projektet, som virksomheder inden for SMV-segmentet i Region Syddanmark og Region Midtjylland. Omtrent midtvejs i projektet modtog projektet en tillægsbevilling og udvidede samtidig projektperioden samt målgruppen – og fokuserede dermed også på dimittender. Med udvidelsen fik projektet nye samarbejdspartnere, herunder International Business Academy Kolding (IBA) og jobcentre, samt nye virksomheder. I projektet blev der arbejdet med at forbedre de studerendes kompetencer indenfor virksomhedsforståelse, arbejdspladskultur, employability, viden om karrieremuligheder, sprog mv. Herudover søger Future Talent Denmark at øge internationaliseringen blandt de deltagende virksomheder med henblik på, at de efterfølgende vil have lettere ved at tiltrække og fastholde internationale dimittender og international arbejdskraft som helhed. Virksomhederne bliver tilbudt workshops, netværk, informationspakker, sparring og konkret case-løsning fra de studerende, der kan bidrage til ny inspiration til virksomheden samt give et indblik i de studerendes kompetencer. Endvidere er der fokus på, at danske virksomheder får udbygget deres talent-pipeline ved at bygge bro mellem virksomheder og uddannelsesinstitutioner.

Indsatsen består af følgende syv spor:

- 1 **Aktivitet 1:** Indsamling af information og viden
- 2 **Aktivitet 2:** Internationalisering ift. modtagelse af fremtidens internationale arbejdskraft
- 3 **Aktivitet 3:** Internationale studerende deltager i virksomhedsforløb
- 4 **Aktivitet 4:** Opgavelæring, hvor de internationale studerende skal løse en opgave for en virksomhed
- 5 **Aktivitet 5:** Workshops for de internationale studerende og virksomhederne
- 6 **Aktivitet 6:** Best practice workshops for de deltagende virksomheder
- 7 **Aktivitet 7:** Træning af dansksproglige kompetencer



Til at gennemføre de syv spor arbejder projektholder med netværk, workshops, virksomhedsforløb og sprogpakker.

Figur 1 Kort info om indsatsen

FAKTA-BOKS	
<b>Tilskudsmodtager:</b>	Work-live-stay southern Denmark
<b>Sagsbehandler:</b>	Camilla Wilms Jensen
<b>Finansieringskilde:</b>	Socialfonden (ESF)
<b>Indsatsområde:</b>	Erhvervsuddannelse for voksne (ESF-4b)
<b>Samlet budget:</b>	DKK 7,2 mio.
<b>Bevillingsperiode:</b>	10.09.2019 – 31.12.2022

## 2.1 Projektets effektkæde

I dette afsnit beskrives, hvilke effekter det er hensigten at skabe med de bevilgede midler, samt hvordan disse effekter skal tilvejebringes. Effektkæden er udarbejdet på baggrund af projektansøgningen og efterfølgende tilrettet på baggrund af interviews med sagsbehandler og projektleder. Figuren nedenfor giver således et overblik over indsatsens primære aktiviteter, output af disse, samt de effekter, som indsatsen på længere sigt forventes at bidrage til.

Figur 2 Rationalet bag indsatsen illustreret via en effektkæde

Hovedaktiviteter	Output	Effekter
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indsamling af information og viden</li> <li>• Internationalisering ift. modtagelse af fremtidens internationale arbejdskraft</li> <li>• Internationale studerende deltager i virksomhedsforløb</li> <li>• Opgavelæring, hvor de internationale studerende skal løse opgave for en virksomhed</li> <li>• Workshops for de internationale studerende og virksomhederne</li> <li>• Best practice workshops for de deltagende virksomheder</li> <li>• Træning af dansksproglige kompetencer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Internationale studerende har forbedret kompetencer inden for virksomhedsforståelse, arbejdspladskultur, sprog og karrieremuligheder i Danmark</li> <li>• Internationale studerende har oplevet en større tilknytning til og forståelse af det danske arbejdsmarked</li> <li>• Deltagervirksomheders kompetencer inden for internationalisering er løftet gennem match med internationale studerende og gennem forløbet som helhed</li> <li>• Ny metode til fastholdelse af internationale studerende og dimitterede, som kan anvendes af andre typer aktører</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flere internationale dimittender finder beskæftigelse i Danmark og fastholdes</li> <li>• Øget udbud af højkvalificeret arbejdskraft</li> <li>• Virksomhederne oplever at have adgang til en større pulje af højt-kvalificerede kandidater (tilføjelser)</li> </ul>

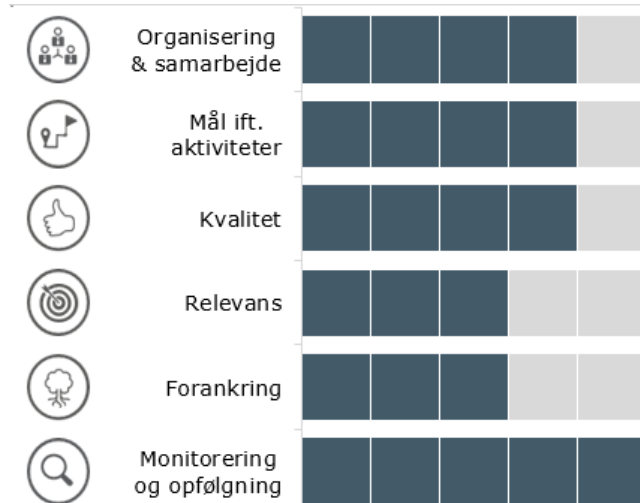
### 3 Overordnet status

Projektet blev ved start udfordret af Covid-19 pandemien, der forhindrede fysiske aktiviteter og virksomhedsbesøg, samt havde betydning for de studerendes muligheder for at komme til Danmark. Det er projektet dog kommet godt efter, bl.a. grundet den agile projektorganisation, hvor det stærke samarbejde partnerne imellem har givet den rette fleksibilitet til at planlægge aktiviteter, der var mulige for dem at gennemføre.

Projektet er ved vejs ende og er nået i mål med langt størstedelen af de opstillede aktivitetsmål. Det har resulteret i, at projektet er lykkedes med at nå samtlige outputmål til trods for, at projektet ved midtvejsevalueringen kun havde nået 28 %. Det er på nuværende tidspunkt ikke muligt præcist at opgøre de effekter, som indsatsen vil skabe efter bevillingsperioden. Dog er det i høj grad lykkedes projektet at styrke deltagernes forudsætninger for de ønskede effekter. Det er bl.a. lykkedes, fordi projektet undervejs modtog en tillægsbevilling, der dels forlængede projektperioden, dels tillod inklusion af dimittender. Inddragelsen af dimittender har bidraget til, at en række af de langsigtede mål, bl.a. om ansættelse efter endt uddannelse, blev mulige at måle på, da dimittender – modsat de studerende – havde endt deres uddannelse, og der derfor kunne måles på deres tilknytning til det danske arbejdsmarked indenfor projektperioden.

## 4 Projektets implementering

I dette afsnit præsenterer vi vores vurdering af projektets implementering ud fra seks faste evalueringsparametre. Figuren nedenfor giver et overblik over evalueringens konklusioner i forhold til de seks parametre.



Organisering og samarbejde



**Projektet er organiseret af en lille, agil og effektiv partnergruppe med en tydelig arbejdsfordeling; dog kan en lille arbejdsgruppe også blive skrøbelig.**

Projektet gennemføres i en tæt dialog mellem projektledelsen hos Work-Live-Stay og de tilhørende partnere. Der er en tydelig ansvars- og rollefordeling, og projektet har haft et agilt setup, der har gjort det let for partnerne at træffe hurtige beslutninger og foretage de nødvendige tilpasninger og justeringer. Der har været planlagte projektmøder, men den primære dialog har været ad hoc-baseret og efter behov. Særligt i perioder med mange aktiviteter har samarbejdet været intensiveret, og både partnerne og projektledelsen italesætter, at de har betragtet hinanden som tætte og gode kollegaer. Til trods for, at den lille arbejdsgruppe på mange måder har fungeret upåklageligt, er det vores vurdering, at det kan gøre projektet skrøbeligt, når det fastholdes på få hænder frem for en bredere organisatorisk forankring – særligt ude på skolerne, hvor der kun har været én kontaktperson, kan uforudsete ændringer i arbejdslivet få store konsekvenser for projektet.

Den gode interne dialog har fra projektets start været problemfri. Den eksterne kommunikation er blevet styrket undervejs i projektet. Det er bl.a. sket gennem kanaler som LinkedIn, hvor adskillige af de deltagende studerende og virksomheder har berettet om deres positive oplevelse med projektet. Ligeledes italesætter både virksomhederne og de studerende, at dialogen til de respektive partnere har været let og tilpasset deltagerens behov.

Sammenhæng ml. aktiviteter og mål



**Projektet blev ved start udfordret af Coronapandemien, men er alligevel lykket via engagerede og motiverede nøglepersoner. Det efterlader dog spørgsmål om, hvad der så skal ske fremadrettet.**

Ved start blev projektet udfordret af coronapandemien, der gjorde det umuligt for projektet at afholde fysiske arrangementer, og som resulterede i nedlukkede

virksomheder, hvor studerende ikke kunne komme på besøg. Ydermere havde coronapandemien betydning for deltagerantallet, da en række af de internationale studerende ikke måtte rejse ind i landet. Både projektledelsen og de studerende italesætter, at online-formatet var mangelfuldt og resulterede i, at en række studerende hoppede fra.

Samtlige interviewede aktører beretter, at projektet har været værdiskabende og meningsfuldt. Af både projektledelsen og virksomhederne er det tætte samarbejde og den gode dialog italesat som en fordel for projektet. Virksomhederne oplevede en tydelig interesse fra projektledelsen fra Work-Live-Stay, hvilket motiverede og engagerede dem i projektet. Det er vores vurdering, at det personbårne samarbejde har haft en række fordele for projektet og har været et afgørende virkemiddel for, at projektet er lykkedes, og at både virksomheder og studerende har haft positive oplevelser. Omvendt betragter vi den personbårne succes som en fremadrettet ulempe, da det vanskeliggør organisatorisk forankring.

Kvalitet,  
målgruppens  
oplevelse



**Særligt den direkte sparring og virksomhedsbesøg bliver af virksomheder og studerende oplevet som værdiskabende, selvom der er enkelte forbedringsforslag.**

De studerende italesætter, at det særligt var 1:1 sparringen og virksomhedsbesøgene, de fandt værdifuldt. Omvendt oplevede de, at de online workshops var uinspirerende, hvilket dog ikke handlede om indholdet, men skyldtes det online setup. Det var dog ikke muligt af afholde workshops fysisk som planlagt, grundet coronapandemien.

Det er ikke kun de studerende, der fik glæde af projektet. Virksomhederne udtrykker ligeledes, at det i høj grad har gavnet dem at have besøg af de studerende. Det har for nogle virksomheder handlet om en modningsproces, hvor de efter besøget i højere grad er blevet tilbøjelige til at ansætte international arbejdskraft – særligt efter de oplevede, at manglende dansk kundskaber ikke gav de forventede sprogbarrierer. Virksomhederne italesætter ydermere, at deres udbytte også er positiv employerbranding, en udvidet horisont ift., hvad forskellige uddannelsesbaggrunde kan bidrage med samt nye perspektiver, udvikling og afprøvning af koncepter og forretningsområder. Virksomhederne oplevede de unge som entusiastiske og engagerede i casen og i virksomheden.

Både de studerende og virksomhederne italesætter, at besøget i virksomheden særligt var værdifuldt, når de studerende på forhånd havde mødt hinanden og kendte hinanden, da det gjorde samarbejdet lettere. Dette har også været projektets hensigt og praksis, men det er ikke altid lykkes. Det er vores vurdering, at det fremadrettet vil være en fordel for projektet at prioritere, at de studerende får mulighed for at møde hinanden inden virksomhedsbesøget, så de hurtigere kan starte på opgaveløsningen og ikke skal bruge de første timer på at lære hinanden at kende.

Relevans,  
målgruppens  
oplevelse



**Projektets aktiviteter opleves som relevante, men der bør i højere grad være fokus på selektering og udvælgelse af engagerede virksomheder og studerende, da det vil styrke udbyttet.**

De studerende italesætter, at de i høj grad har fundet det meningsfuldt at være på besøg i danske virksomheder. Det gav dem et værdifuldt indblik i dansk arbejdskultur, de

fik mulighed for at anvende deres teoretiske viden i praksis, og de fik udvidet deres netværk – både professionelt til virksomheder, men også personligt til andre studerende. Omvendt blev det også italesat, at flere studerende havde været på besøg i virksomheder, der i mindre grad viste engagement for dem, og hvor de i høj grad var overladt til dem selv. Det er vores vurdering, at det vil være en fordel for projektet, hvis virksomhederne ved start får stillet krav om, at de skal reflektere over, hvorfor de gerne vil have internationale studerende på besøg. Det vil sikre, at virksomhederne i højere grad er motiverede, og at der vil være et konkret udbytte til de studerende.

Projektet har midtvejs udvidet målgruppen til også at inkludere dimittender, hvilket ligeledes inkluderede nye samarbejdspartnere, herunder IBA og forskellige jobcentre. Den nye målgruppe har bidraget til, at projektet er kommet tættere på målene om antallet af studerende, der får job i danske virksomheder efter endt studie.

Forankring af  
output



**Der har til sidst i projektperioden været fokus på forankring, hvilket enkelte steder er lykkedes, men det har også vist sig at være vanskeligt.** Der har i projektets sidste del været fokus på at sikre forankring af projektet. Projektet har bl.a. haft fokus på at klæde virksomhederne på til dels at få øjnene op for international arbejdskraft og dels gøre dem i stand til at modtage internationale medarbejdere. Projektet er lykket med at få flere danske virksomheder til at tage imod internationale studerende og dimittender.

Forankringen har særligt været udfordret hos projektets partnere SDU og Aarhus BSS, da det er store organisationer, hvor ændringer i fx studieretninger, der gør det lettere for de studerende at komme i praktik, tager lang tid. Både Aarhus BSS og SDU udtaler dog, at de generelt er internationaliserede, og at de i fremtiden vil bruge metoden i deres arbejde, bl.a. gennem mentorforløb og i et nyt projekt, hvor en række studerende får virksomhedsbesøget indlejret i deres pensum. Skolerne udtrykker, at de overordnet har lært af projektet og finder det meningsfuldt, samt at de ønsker at arbejde videre med dele herfra. Der har dog fra projektets side ikke været formaliserede tiltag eller aktiviteter, der har sikret forankringen ude på skolerne, da indsatsen er sat op af en håndholdt dialog til projektledelsen fra Work-Live-Stay. Partnerne udtrykker i denne sammenhæng også, at de har savnet mere kontakt med virksomhederne, så de efter projektperioden i højere grad ville have kontakt med og dialog til de relevante virksomheder. Det er ligeledes vores vurdering, at det fortsat er uklart, hvordan projektets metoder i fremtiden vil blive anvendt, da der mangler mere formaliserede samarbejdsaftaler og klare retningslinjer for, hvordan de studerende skal komme i kontakt med virksomhederne – særligt når kontakten med Work-Live-Stay ophører.

Monitorering og  
opfølgning

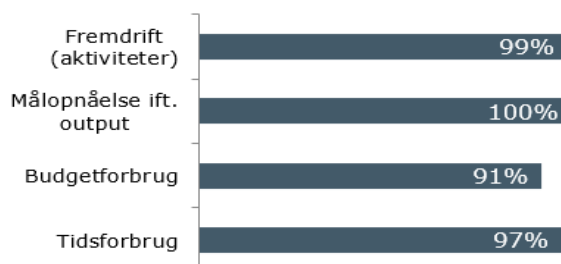


**Der er løbende opfølgning og monitorering af projektets aktører, og den agile projektorganisering bidrager til, at der hurtigt kan foretages ændringer og justeringer.** Projektet har ved start haft systematiske procedurer for opfølgning ift. både virksomhederne og de studerende. Det er foregået gennem spørgeskemaer, hvor virksomhederne har givet et indblik i deres oplevelse af at have studerende i virksomheden samt udviklingen i internationalisering, mens det for de studerende bl.a. har handlet om deres udbytte og

oplevelse af de pågældende aktiviteter. Projektet har løbende foretaget en række justeringer i de planlagte aktiviteter for at sikre, at de i endnu højere grad var matchet de studerendes ønsker. Ydermere har projektets partnere undervejs haft en tæt dialog med både virksomhederne og de studerende, hvilket de studerende og virksomhederne italesætter som motiverende og meningsfuldt.

## 5 Fremdrift og målopnåelse

Afsnittet indeholder en kort fremstilling af status for projektets fremdrift i forhold til henholdsvis aktiviteter/milepæle og outputmål på evalueringstidspunktet. Nedenstående figur præsenterer den overordnede status på projektets fremdrift via fire overordnede indikatorer: fremdrift ift. aktiviteter, budget- og tidsforbrug (afsnit 5.1) samt målopnåelse ift. outputmål (afsnit 5.2).



### 5.1 Fremdrift ift. aktiviteter og milepæle

Afsnittet beskriver kort projektets overordnede fremdrift i forhold til de aktiviteter og/eller milepæle, som er opsat for projektet.

**Status på evalueringstidspunktet er, at 99 % af de opstillede aktivitetsmål er nået, beregnet som et simpelt gennemsnit.** Status på opnåelsen af aktivitetsmålene fremgår af tabellen nedenfor.

Tabel 1 Status ift. de opstillede aktivitetsmål på evalueringstidspunktet

Aktivitetsmål	Mål i projektperioden	Status	Målopnåelse i procent
Indsamling af information og viden	80	81	+100 %
Internationalisering i forhold til modtagelse af fremtidens internationale arbejdskraft	2	2	100 %
Virksomhedsforløb	4	4	100 %
Internationale studerende i forløb skal løse en opgave for den tilknyttede virksomhed	85	82	96 %
Workshops for de internationale studerende og virksomhederne	12	16	+100 %
Best practice workshops for de deltagende virksomheder	4	4	100 %
Sprog: Træning af dansksproglige kompetencer i arbejds- såvel som fritidslivet	4	4	100 %
Antal deltagende virksomheder (samarbejdsaftaler i udvidelsen)	5	5	100 %
Udbredelse af metoden, udviklet gennem projektet, til min. 5 uddannelsesinstitutioner og jobcentre	5	8	+100 %
Antal virksomheder der deltager i et modningsforløb med fokus på internationalisering	5	5	100 %

Projektet har nået de planlagte aktivitetsmål. Kun et enkelt mål er endnu ikke nået, da der fortsat mangler tre forløb, hvor internationale studerende skal løse en opgave for en tilknyttet virksomhed. Det fremgår af projektets interne evaluering, at de tre forløb undervejs i projektperioden var planlagte, men at de desværre blev aflyst grundet økonomiske årsager hos virksomhederne, bl.a. forårsaget af krigen i Ukraine.

Budget- og tidsforbrug

Nedenfor præsenteres projektets budget- og tidsforbrug på evalueringstidspunktet.

Tabel 2 Budget- og tidsforbrug på evalueringstidspunktet

	Total	Forbrug d.d.	Procentvist forbrug
Budgetforbrug (mio. DKK)	6.8	6.2	91 %
Tidsforbrug (måneder)	39	38	97 %

Som det fremgår af ovenstående tabel, følger projektets budget tidsforbruget. Projektledelsen italesætter, at de forventer at få brugt det fulde budget indenfor projektperioden.

## 5.2 Målopnåelse i forhold til output

Afsnittet beskriver kort status i forhold til de outputmål, som er opsat for projektet.

**På evalueringstidspunktet er 100 % af de opstillede outputmål nået, beregnet som et simpelt gennemsnit.** Status for de enkelte målsætninger er gengivet i tabellen nedenfor.

Tabel 3 Status ift. de opstillede outputmål på evalueringstidspunktet

	Projektets målsætning	Status på evalueringstidspunktet	Procentvis målopnåelse
<b>Målopnåelse for programindikatorer</b>			
B1: Antal deltagere	240	240	100 %
B2: Antal eksponeringer af karrieremuligheder for internationale studerende gennem forløbene	5	5	100 %
B3: Antal virksomheder, som tilkendegiver, at de fremadrettet ønsker at tilknytte internationale dimittender	72	73	+100 %
B4: Antal deltagere i udvidelsen	20	23	+100 %
B5: Forankring af metoden, udviklet gennem projektet	1	1	100 %



Projektet har opnået en tilfredsstillende målopnåelse ift. de opstillede programindikatorer, der bl.a. omfatter, at der i alt er rekrutteret de ønskede 240 deltagere til projektet. Ligeledes har flere virksomheder angivet, at de fremadrettet ønsker at tilknytte internationale dimittender til deres virksomhed. Virksomhederne giver udtryk for, at de føler sig mere modne og har fået nedbrudt en række fordomme om bl.a. sprogbarrierer.

## 6 Effektivurdering

I dette afsnit præsenterer vi evaluators samlede vurdering af mulighederne for, at indsatsen vil skabe de ønskede effekter eller nå de specifikke effektmål. Det primære grundlag for evaluators vurdering er spørgeskemadata, men i den samlede vurdering indgår også evaluators vurdering af bevillingsmodtagers arbejde med – i forbindelse med implementering af indsatsen – at sikre den størst mulige realisering af indsatsens effektpotentialer.

### Om spørgeskemaet

I forbindelse med projektets egen interne opfølgning og evaluering har projektledelsen udsendt et elektronisk spørgeskema til deltagerne i projektet – de studerende og virksomhederne. Besvarelserne af spørgeskemaet giver et indblik i såvel de forventede som allerede opnåede effekter blandt deltagerne.

Spørgeskemaundersøgelsen er sendt ud til de i alt 240 deltagende studerende og de deltagende virksomheder.

### 6.1 Forudsætninger for effektskabelse

#### Indsatsens potenti- ale for effekter

Det er ikke muligt på evalueringstidspunktet præcist at opgøre de effekter, som indsatsen vil skabe efter bevillingsperioden. For alligevel at give et billede af indsatsens *potentiale* for effektskabelse, som er mere retvisende og præcist end outputindikatorerne alene kan vise, præsenterer vi i dette afsnit, hvordan indsatsen konkret har bidraget for at styrke deltagernes *forudsætninger* for at omsætte deres udbytte af indsatsen til de ønskede effekter.

Nedenstående tabel viser, i hvilket omfang deltagerne har fået styrket deres forudsætninger for at skabe øget effekt.

Tabel 4 Indsatsens bidrag til at skabe styrkede forudsætninger for de ønskede effekter

Hvordan og i hvilket omfang har indsatsen skabt et udbytte for deltagerne, der styrker deres forudsætninger for at skabe effekter? <i>Andel af studerende, der angiver at...</i>	Andel studerende
de ønsker at forfølge en karriere i Danmark efter færdiggjorte studier	82 %
aktiviteterne i Future Talent Denmark vil have en positiv effekt på vejen til det første job (for de studerende, red.)	77 %

Kolonnen til højre afspejler andelen af respondenter, der har angivet et "ja" til ovenstående udsagn (andre muligheder: "nej"; "ved ikke". (n=240)

Det fremgår af ovenstående tabel, at størstedelen (82 %) af de studerende ønsker at forfølge en karriere i Danmark efter færdiggjort studie. Derudover tilkendegiver hele 77 % af de studerende, at aktiviteterne i Future Talent Denmark har en positiv effekt på vejen til første job. Disse mål er i overensstemmelse med projektets samlede målsætning, der ønsker at få flere internationale studerende tilknyttet det danske arbejdsmarked. Særligt virksomhedsbesøgene og 1:1 sparringen finder de studerende meningsfuldt, da de bidrager til en fremadrettet tilknytning til det danske arbejdsmarked.

## 6.2 Forventninger til effekter

Forventning til effekter

88 % af virksomhederne forventer, at de fremadrettet vil være interesserede i at ansætte internationale studerende eller dimittender i virksomheden.

Tabel 5 Virksomhedernes overordnede positive forventninger til effekter

Andel af virksomheder med forventninger til positive effekter i virksomheden som følge af deres deltagelse	Virksomheder med positiv forventning
Ønsker jeres virksomhed fremadrettet at ansætte internationale dimittender/studerende?	88 %

(n=58)

Fra både interviewene med virksomhederne og projektets interne evaluering fremgår det, at den øgede interesse i fremadrettet at ansætte internationale dimittender bl.a. skyldes virksomhedernes positive oplevelse af de studerendes case-løsning og et udvidet indblik i nye medarbejdergrupper.

Tabel 6 Fremtidigt job

Andel af studerende med fremtidigt job planlagt	Andel studerende
Studerende med job på plads efter endt studie	62 %

(n=147)

I alt har 147 studerende besvaret dette spørgsmål. Det inkluderer de studerende, der i projektperioden har færdiggjort eller næsten færdiggjort deres studie og udgør altså ikke hele populationen på de i alt 240 deltagere. I alt angiver 62 % af de adspurgte studerende, at de har job på plads efter endt studie. Dette er langt flere end ved midtvejsevalueringen (hvor andelen var 10 %), hvilket også skal ses i lyset af, at projektet undervejs har ændret målgruppe til også at inkludere dimittender og dermed ikke kun fokuserer på studerende. I alt deltog 20 dimittender i projektet, hvorfor størstedelen af studerende i job fortsat er udgjort af studerende der undervejs i projektperioden, har færdiggjort deres studier.

## 6.3 Indsatsens effektmål

Tabellen nedenfor viser fremdriften mod effektmålene for indsatsen.

Tabel 7 Status ift. de opstillede effektmål på evalueringstidspunktet

	Målsætning i projekt- perioden	Målsæt- ning efter projekt- perioden	Status på evaluate- ringstids- punktet	Procent- vis målop- nåelse
C4: Deltagende studerende, der angiver, at de ønsker at blive i landet som arbejdstager efter uddannelsesafslutning	195	-	196	+ 100 %
C5: Deltagende studerende, som bliver tiltrukket til danske virksomheder (ordinær ansættelse) efter endt studie	120	-	89	74 %

Note: - angiver, at projektholdet endnu ikke er begyndt at samle data ind på denne indikator.

\*n = 143 færdiguddannede. Det er derfor 89 ud af i alt 143 færdiguddannede.

Projektet har nået målsætningen om, at i alt 195 studerende skulle have et ønske om at blive i landet som arbejdstager efter endt uddannelse. Projektet har endnu ikke nået målet om, at i alt 120 internationale dimittender ville være tiltrukket til danske virksomheder ved ordinære ansættelser efter studie. Dog er projektet nået et langt stykke vej og har i alt fået 89 dimittender (dvs. 74 %) i job. Målet om de 120 internationale dimittender blev fastsat ved et ønske om, at der i alt ville være 240 studerende igennem projektet. Det har der været, men flere af de deltagende studerende har endnu ikke færdiggjort deres uddannelse. Det er derfor uvist, om de får en ordinær ansættelse hos en dansk virksomhed efter endt studie. De 74 % skal ses i lyset af, at det på landsplan er under en tredjedel af internationale dimittender, der tilknyttes det danske arbejdsmarked efter endt uddannelse. Det tyder derfor på, at projektet i høj grad bidrager til, at de deltagende studerende får ordinære ansættelser efter deres studier, og at projektet dermed har skabt en metode, der sikrer rekruttering og fastholdelse af internationale dimittender til danske virksomheder.

## 7 anbefalinger og læring

*Her præsenterer vi de vigtigste anbefalinger<sup>1</sup> og læringspunkter, som evaluator vil pege på med baggrund i evalueringen. Punkterne er ikke opstillet i prioriteret rækkefølge.*

### Læringspunkt 1

**Større brug af selektionskriterier og en skarpere udvælgelse af både virksomheder og studerende – for det kræver motivation og engagement, før virksomhedsforløbet er værdifuldt.**

De internationale studerende italesætter, at de har oplevet forskellige grader af engagement, både blandt virksomhederne og blandt deres medstuderende, hvilket har haft betydning for deres oplevelse af værdi. De beretter, at flere af de andre studerende fra gruppen ikke var engagerede i virksomhedspraktikken og derfor ikke responderede på beskeder og forespørgsler. Det vanskeliggjorde planlægningen og kommunikationen både internt i gruppen og eksternt med virksomheden. Derudover havde de studerende også forskellige oplevelser af virksomhedernes engagement i deres besøg. Nogle virksomheder havde planlagt deres praktik i mindste detalje, de havde lavet et kort introforløb, og de var lettere at kommunikere og planlægge med. Omvendt var der også virksomheder, som i lavere grad var opmærksomme på de studerendes arbejde og virkede mindre involverende og støttende i processen. Enkelte studerende italesatte, at virksomhederne havde for travlt og ikke i tilstrækkelig grad havde planlagt og forberedt deres besøg. Det lave engagement blev af de studerende oplevet i mindre virksomheder, hvor en enkelt studerende italesatte, at vedkommende havde en oplevelse af, at virksomhederne kun deltog i projektet grundet deres relation til kontaktpersonen fra Work-Live-Stay.

Det er vores vurdering, at det i høj grad ville have været en fordel for projektet, hvis der i projektet havde været skarpere kriterier for deltagelsen – både for de studerende og for virksomhederne. Det kunne bl.a. handle om, at virksomhederne ved start gjorde sig klart, hvad de ønskede at opnå med besøget fra de internationale studerende, så der var en klar plan og et konkret mål. Ligeledes ville det være en fordel, hvis de studerende havde kendskab til hinanden forud for besøget, så de lettere kunne motivere og engagere hinanden.

### Læringspunkt 2

**Det er meningsfuldt at få internationale studerende ud i små, mindre modne virksomheder – det hjælper til at nedbryde barrierer og gør det lettere fremadrettet at rekruttere udenlandsk arbejdskraft.** I relation til ovenstående læringspunkt er det ikke kun de studerende, der har haft gavn af projektet – det har også en lang række af de deltagende virksomheder haft. Virksomhederne har fået nedbrudt en række barrierer, der bl.a. har handlet om fordomme om sprogbarrierer, der tidligere har gjort, at ansøgere er blevet fra-valgt, hvis de ikke var dansktalende. De deltagende virksomheder italesætter, at de efter besøget fra de internationale studerende i højere grad tør ansætte ikke-dansktalende personale, da de har fundet ud af, at kommunikationen ikke er et problem. Ydermere opnåede virksomhederne ved brug af modenhedsværktøjet indblik i, at de havde potentiale for yderligere modning ift. tiltrækning,

---

<sup>1</sup> Anbefalinger formidles kun i forbindelse med midtvejsevalueringer.

modtagelse, fastholdelse og internationalisering. Værktøjet blev af virksomhederne fundet meningsfuldt og gav dem gode indsigter i egen praksis.

### Læringspunkt 3

**Projektets potentiale er ikke blevet så bredt forankret i partnerorganisationerne som det kunne have været.** Der har i projektet været en lille partnerkreds der har haft et stærkt sammenhold baseret på god kommunikation og tæt samarbejde mellem partnerne. Den lille partnerkreds kan dog have betydning for projektets forankring, da projektet har ligget på få hænder og derfor i høj grad er personbåret. Skolerne har gennem projektet fået kendskab til en række virksomheder, der ønsker at samarbejde med internationale studerende. Det er dog enkelte personer ude på skolerne, der sidder med den viden og ansvaret herfor, og man risikerer derfor, at der ikke i fremtiden bliver etableret et samarbejde, hvis nøglepersonerne skifter arbejde eller position. Ligeledes har projektledelsen fra Work-Live-Stay haft en nøglerolle, hvor deres netværk har haft betydning for rekrutteringen af virksomhederne og samarbejdet med skolerne. Projektledelsen har ageret bindeled mellem de studerende og virksomhederne, og det er uklart, hvordan det fremadrettet vil fortsætte, når projektperioden udløber, og projektledelsen udgår af projektet. De få personer og det tætte samarbejde betragtes som en stor styrke undervejs i projektperioden og har gjort projektet agilt og fleksibelt; omvendt kan det nu få konsekvenser for det fremadrettede arbejde og fastholdelsen i, at internationale studerende kommer på besøg i virksomheder. Det er vores vurdering, at projektet i højere grad burde have fokuseret på at sikre god forankring indenfor projektperioden for at sikre projektets langsigtede effektskabelse. Projektledelsen udtaler dog, at de i to fremtidige projekter vil fokusere på forankring, og det forventes derfor, at projektets metoder på sigt vil blive forankret på en række uddannelsesinstitutioner og virksomheder.

## Bilag A Sådan scorer vi

### Overordnet

Alle scorer er udtryk for evaluators helhedsvurdering. Vurderingen er baseret på alle indsamlede data, herunder interviews med projekthold, sagsbehandlere, partnere og deltagere samt evt. spørgeskemadata og statusrapporter m.v. I tilfælde med større usikkerhed i datagrundlaget foretager vi typisk et konservativt skøn.

### 1. Implementering (afsnit 4)

Projektets implementering vurderes på seks vurderingsparametre med en score fra 1-5, hvilket er præsenteret grafisk i rapportens kapitel 4. Den samlede implementeringsscore er baseret på gennemsnittet af de individuelle scorer for de seks parametre.

	Tildeling af scorer for hvert af de seks vurderingsparametre	Samlet implementeringsscore	Trafiklys
Score	Betydning	Gennemsnit	Trafiklys
5	Implementeringen er nyskabende og en inspiration for andre.	3,5 - 5,0	● [GRØN]
4	Implementeringen er meget tilfredsstillende. Få forbedringspotentialer.		
3	Implementeringen er tilfredsstillende. Visse forbedringspotentialer.	2,6 - 3,4	● [GUL]
2	Implementeringen er utilfredsstillende. Store forbedringspotentialer.	1,0 - 2,5	● [RØD]
1	Implementeringen er meget kritisabel.		

### 2. Målopnåelse (afsnit 5)

Vurderingen af projektets målopnåelse er primært baseret på fremdrift ift. outputmål og sekundært på fremdrift ift. aktivitetsmål. Scoren tildeles på baggrund af en helhedsvurdering af projektets målopnåelse, men med udgangspunkt i projektets kvantitative målopnåelse på evalueringstidspunktet. Nedenstående tabel over sammenhæng mellem målopnåelse og trafiklysscore er vejledende.

Trafiklys	Betydning	Slutevaluering	Midtvejs-evaluering
■ [GRØN]	Målopnåelsen er som ønsket eller bedre.	95 % +	45 % +
■ [GRØN]	Målopnåelsen er lidt under det ønskede niveau.	81 – 90 %	35 - 44 %
■ [GUL]	Målopnåelsen er noget under det ønskede niveau.	65 – 80 %	25 - 34 %
■ [RØD]	Målopnåelsen er meget under det ønskede niveau.	20 – 64 %	15 - 24 %
■ [RØD]	Målopnåelsen er ikkeeksisterende eller tæt på.	0 – 19 %	0 – 14 %

### 3. Effektvurdering (afsnit 3)

På baggrund af dataindsamlingen (interviews og spørgeskema) fastlægger evaluator en samlet vurdering af muligheden for at realisere det forventede effektpotentiale.

Trafiklys	Betydning
■ [GRØN]	Det er tilstrækkeligt sandsynliggjort, at projektet vil kunne realisere de forventede effekter.
■ [GUL]	Det er ikke i tilstrækkelig grad sandsynliggjort, at projektet når sine effektmål. Evaluator vurderer dog, at projektet vil realisere mindst halvdelen af de forventede effekter.
■ [RØD]	Projektet vurderes ikke at realisere en tilfredsstillende andel af de forventede effekter.