

JANUAR 2023
ERHVERVSSTYRELSEN

FØDEVAREBRANCHENS KOMPETENCELØFT

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

JANUAR 2023
ERHVERVSSTYRELSEN

FØDEVAREBRANCHENS KOMPETENCELØFT

SLUTEVALUERING

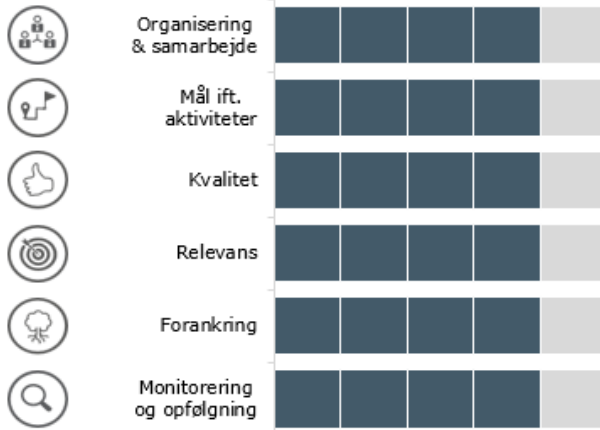
PROJEKTNR.	A099230
DOKUMENTNR.	459.S
VERSION	1.0
UDGIVELSESDATO	26.01.2023
UDARBEJDET	CALL
KONTROLLERET	LEFV
GODKENDT	LCPE

1	Resumé: Fødevarebranchens Kompetenceløft	1
2	Fakta om projektet	2
2.1	Projektets effektkæde	3
3	Overordnet status	4
4	Projektets implementering	5
5	Fremdrift og målopnåelse	8
5.1	Fremdrift ift. aktiviteter og milepæle	8
5.2	Målopnåelse i forhold til output	9
6	Effektvurdering	10
6.1	Forudsætninger for effektskabelse	10
6.2	Indsatsens effektmål	11
7	Anbefalinger og læring	12

1 Resumé: Fødevarebranchens Kompetenceløft

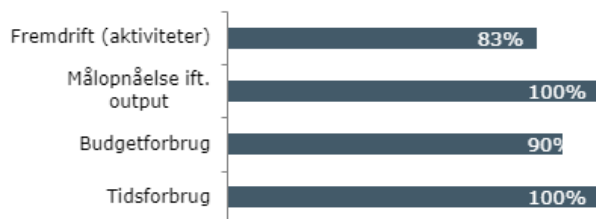
Projektets implementering

Gennemsnitlig score (skala: 0-5) **4,0**



Projektet er blevet ledet professionelt, og der har været en tydelig rolle- og ansvarsfordeling mellem projektets partnere. Projektets rationale er langt hen ad vejen godt, da der gennem projektets hovedaktiviteter fremmes kompetenceløft i virksomhederne på flere niveauer og områder. De deltagende virksomheder har generelt oplevet kvaliteten og relevansen af projektets aktiviteter som værende høj. Samlet oplever de, at de har fået tilført ny viden og kompetencer og forløbet har skabt jobmuligheder for nyuddannede akademikere. Endvidere har opfølgning med virksomhederne været en integreret del af projektets aktiviteter, der har givet projektholder indblik i deltagernes udbytte og oplevelse af forløbet.

Målopnåelse



Projektet har realiseret hovedparten af de opstillede aktivitets- og outputmål. Dette skyldes en stor fremdrift siden midtvejsevalueringen, hvor projektet er kommet i mål med næsten alle aktiviteter på nær etablering og anvendelse af mentorkorps til støtte og forankring af kompetencetilførslen af de nyuddannede akademikere. Ifølge projektledelsen skyldes dette, at det ikke har været muligt at rekruttere til denne aktivitet, da den ikke er blevet fundet relevant af målgruppen.

Effektvurdering

Andel af virksomhederne, der angiver at...		
kompetenceløftet/-tilførslen har hjulpet til at realisere deres virksomheds vækstpotentiale	69 ud af 74	
de tilførte kompetencer styrker virksomhedens forudsætning for at håndtere de udfordringer Covid-19 medfører	46 ud af 73	
de gennem deltagelsen har fået ny viden, der er blevet anvendt i virksomheden	72 ud af 73	

På evalueringstidspunktet finder vi projektets effektopnåelse høj, da der allerede er 275 deltagere med forøget kompetenceniveau, mod målsatte 250. Med hensyn til målsætningen om jobskabelse i de deltagende virksomheder 2 år efter deltagelsen, så har projektet været med til at skabe 8 arbejdspladser i projektperioden, hvor måltallet var 0. Dette fremgår ved, at 8 ud af de 11 virksomheder, som fik tilskud til at ansætte en akademiker, stadig har den nyuddannede akademiker ansat. Endvidere angiver de deltagende virksomheder, at de forventer en væsentlig stigning i antal ansatte 2 år efter deltagelsen i projektet. Vi vurderer derfor, at det er tilstrækkeligt sandsynliggjort, at projektet når sit effektmål om jobskabelse 2 år efter projektafslutningen.

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 'effekt kæde'.

Overordnet Projektbeskrivelse

Projektet har haft til formål at øge kompetencerne i fødevarer virksomheder gennem ledelses- og kompetenceudvikling hos medarbejderne, samt tilførsel af nye kompetencer til virksomhederne. Målet med projektet har været dobbelt, og har omfattet 1) at virksomhederne skulle opnå robusthed over for de forretningsmæssige udfordringer, der er opstået fra følgerne af Covid-19, samt 2) søge fremtidens vækst. Begge dele er søgt forfulgt ved at styrke evnen til omstilling på vækst og konkurrencedrivere, som a) grøn omstilling, bæredygtighed, og cirkulær tankegang, b) digitalisering, c) fornyelse af forretningsmodeller, d) gentænkning af forsyningskæder, e) eksport, f) fødevarer sikkerhed og g) generelt forretningsforståelse. Dette har projektet søgt at bibringe virksomhederne gennem følgende aktiviteter:

- > Rekruttering til og etablering af partnerskab af virksomheder.
- > Kortlægning af kompetencegab i virksomheder.
- > Facilitering af match mellem udbyder og virksomhed til gennemførelse af individuelle kompetenceforløb og kompetenceudviklingsforløb til fødevarerbranchen.
- > Rekruttering af virksomheder til deltagelse i eksisterende eller nye faglige netværk for at styrke forankringen af den nye viden.
- > Kompetencetilførsel ved at tiltrække nyuddannede eller praktikanter med mellem- eller lange videregående uddannelser.
- > Etablering og anvendelse af mentorkorps for at forankre kompetencetilførslen og integrere praktikanter og nyuddannede i virksomhederne.
- > Formidling og videndeling af projektets resultater til inspiration for fødevarerbranchen.

Den nationale klynge Food & Bio Cluster Denmark (FBCD) har varetaget projektledelsen og Dansk Fødevarerakademi/Udvikling Vejen har været partner i projektet.

Figur 1 Kort info om indsatsen

FAKTA-BOKS	
Tilskudsmodtager:	FBCD A/S
Sagsbehandler:	Kasper Holden Ladefoged
Finansieringskilde:	Socialfonden (ESF)
Indsatsområde:	Vækstrettet Kompetenceudvikling (ESF-2)
Samlet budget:	DKK 14.175.122,01
Bevillingsperiode:	18.06.2020 – 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

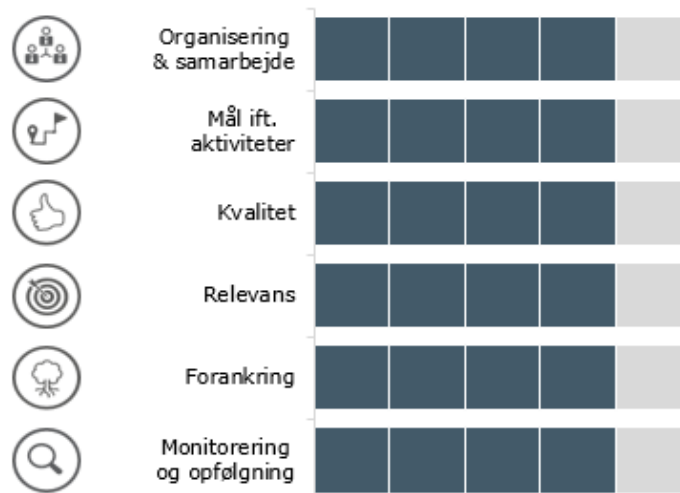
Hovedaktiviteter	→	Output	→	Effekter
<ul style="list-style-type: none"> • Rekruttering til og etablering af partnerskab af virksomheder. • Kortlægning af kompetencegab i virksomheder. • Facilitering af match mellem udbyder og virksomhed til gennemførelse af individuelle kompetenceforløb og kompetenceudviklingsforløb til fødevarebranchen. • Rekruttering af virksomheder til deltagelse i eksisterende eller nye faglige netværk for at styrke forankringen af den nye viden. • Kompetencetilførsel ved at tiltrække nyuddannede eller praktikanter med mellem- eller lange videregående uddannelser. • Etablering og anvendelse af mentorkorps for at forankre kompetencetilførslen og integrere praktikanter og nyuddannede i virksomhederne. • Formidling og videndeling af projektets resultater til inspiration for fødevarebranchen. 		<ul style="list-style-type: none"> • Flere virksomheder har fået afdækket deres nuværende kompetencebehov. • Virksomheder har fået tilført ny viden og kompetencer via kompetenceløft og/eller ansættelse af nyuddannede. • Virksomheders nye viden og kompetencer er blevet forankret via faglige netværk. • Nyuddannede og praktikanter har opnået erhvervsrettede kompetencer, der øger muligheden for fastansættelse. 		<ul style="list-style-type: none"> • Øget vækst og robusthed til at håndtere fremtidens krav og udfordringer i virksomhederne i fødevarebranchen. • Øget jobskabelse i fødevarebranchen. • Øget beskæftigelse blandt nyuddannede fra mellem- og lange videregående uddannelser.

3 Overordnet status

Projektet havde ved tidspunktet for midtvejsevalueringen en målopnåelse noget under det ønskede niveau, hvilket især skyldes en sen opstart, grundet COVID-19 nedlukninger. Projektet har siden midtvejsevaluering haft fuld fokus på rekruttering til programmet, hvormed projektet har indhentet næsten alle de projektmål, der har været ift. antal deltagere og virksomheder trods den sene projektopstart. Projektledelsen har erfaret, at virksomhederne har valgt billigere kompetenceløft end forventet, hvorfor projektet har haft flere virksomheder igennem end de havde regnet med.

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 blevet ledt professionelt, og der har været en tydelig rolle- og ansvarsfordeling mellem projektets partnere. Projektet er

blevet ledt professionelt af Food & Bio Cluster Denmark (FBCD) i et tæt samarbejde og koordinering med Dansk Fødevareakademi. Ligesom ved midtvejsevalueringen er det vores vurdering og opfattelse, at der har været en tydelig rolle- og ansvarsfordeling mellem parterne, hvor arbejdsopgaver og -processerne har været fordelt efter de kompetencer de har besiddet. Til at understøtte processerne i projektet har der været udviklet et digitalt system (Podio), hvor de to organisationer løbende har fulgt med i de forskellige processer i projektet, hvilket vi vurderer har skabt et fælles overblik og gjort, at de to organisationer har kunne tage over for hinanden. Projektet har også haft en styregruppe, hvori flere fra projektledelsen sidder i, hvilket vi vurderer, har sikret et handlekraftigt projekt.

Sammenhæng ml. aktiviteter og mål



Projektets rationale er langt hen ad vejen godt, da der gennem projektets hovedaktiviteter fremmes kompetenceløft i SMV'er på flere niveauer og områder. Fødevarebranchens Kompetenceløft har haft til

formål at øge kompetenceniveauet i fødevarevirksomhederne gennem ledelses- og kompetenceudvikling hos medarbejderne, samt ved tilførsel af nye kompetencer til virksomhederne. Gennem strategisk kompetencescreening har virksomhederne kunne få opbygget bevidsthed om værdien af strategisk kompetenceudvikling ved kortlægning af virksomhedens, ledelsens og medarbejdernes kompetencegab i forhold til virksomhedens ambition. Når kompetencegabet er blevet afdækket, og hvis det identificerede behov har været ledelsesudvikling eller kompetenceudvikling, så har virksomhederne haft mulighed for ledelsesudvikling og kompetenceudvikling af medarbejdere gennem forskellige forløb. De interviewede virksomheder fortæller, at de har fået stor gavn af den sparring og indsigt, de har fået gennem kortlægningen, kompetenceudviklingen og

netværksaktiviteter, som de vurderer, har givet dem et tydeligt kompetenceløft. Virksomhederne fortæller, at de har fået et kompetenceløft inden for digitalisering, generel forretningsforståelse og grøn omstilling. Endvidere rekrutteres dimittender fra lange og mellemlange videregående uddannelser til de virksomheder, der igennem den strategiske kompetencescreening har fået identificeret dette behov, hvormed projektet har bidraget til øget beskæftigelse blandt nyuddannede og øget jobskabelse i fødevarebranchen.

Kvalitet,
målgruppens
oplevelse



Deltagerne oplever gennemgående kvaliteten som tilfredsstillende, men i enkelte tilfælde oplever virksomhederne projektkravene som besværlige. Virksomhedernes overordnede oplevelse af deres forløb er positivt. Ifølge virksomhederne har det, efter at kompetencegabet blev afdækket og det konkrete behov for ledelsesudvikling eller kompetenceudvikling identificeret, været en stor hjælp, at de fik støtte af projektledelsen til afdækning af finansieringsmuligheder. Endvidere nævner virksomhederne, at sparringen til planlægning og valg af uddannelsesudbydere og information om, hvordan markedsafdækning gennemføres, været en stor hjælp. Herudover har det ifølge de deltagende virksomheder været givende at deltage i netværksaktiviteterne, da de herigennem har kunne få vendt den tilegnede viden fra kompetenceforløbene og fået inspiration til omstilling og samarbejde på tværs af branchen.

De interviewede virksomheder, der har fået kompetencetilførsel via nyuddannede akademikere, fortæller, at de har fået tilført kompetencer, som de ikke havde i forvejen, hvilket har givet stor værdi for deres virksomhed. I forlængelse heraf fortæller virksomhederne, at det var en smule besværligt, at der har været specifikke krav fra projektet til, at det skulle være en nyuddannet akademiker, der blev ansat, for at de kunne få tilskud til ansættelse af en medarbejder i 5 måneder. Dette har været en udfordring, da det mindsker puljen, virksomhederne kan rekruttere fra.

Relevans,
målgruppens
oplevelse



Projektets målgruppe har oplevet projektets tilbud om kompetenceudvikling og -tilførsel som relevant. Ifølge de interviewede deltagere er der behov for et projekt som *Fødevarebranchens kompetenceløft*, hvori virksomhederne inden for fødevarebranchen har mulighed for at få kompetenceudvikling via tilskudsmuligheder. De fremhæver, at de foruden deres projektdeltagelse ikke ville have haft råd til at investere i et lige så stort kompetenceløft af virksomhedens medarbejdere. Eksempelvis fortæller en af de interviewede virksomheder, at de er en startupvirksomhed, hvor de på grund af tilskudsmulighederne i projektet har haft bedre muligheder for at sende medarbejderne på kursusforløb. Virksomheden nævner, at hvis de skal lykkes med at fastholde og motivere medarbejderne, så kræver det, at deres medarbejdere har mulighed for at udvikle sig, hvorfor projektet har været særdeles relevant mht. virksomhedens behov og målsætninger. I forlængelse heraf fortæller de interviewede virksomheder, som har fået et kompetenceløft, at de har fået nye redskaber til eksempelvis grøn omstilling og bæredygtighed, digitalisering og risikostyring gennem deres projektdeltagelse, som aktivt bruges i deres virksomhed. Blandt de interviewede virksomheder, som har ansat en akademiker efter deres forløb, fremhæves, at de havde behov for udvikling og at få tilført kompetencer, hvorfor projektet gjorde det muligt at prøve nye kompetencer af.

Forankring af
output



Virksomhederne har fået tilført ny viden og kompetencer og forløbet har skabt jobmuligheder for nyuddannede akademikere. I

projektet var det tiltænkt, at der skulle etableres et mentorkorps til at sikre succesfuld integration af de nyuddannede akademikere (kompetencer) i virksomhederne. Rationalet var oprindeligt, at virksomheder og nyuddannede akademikere ved hjælp af støtte fra en mentor skulle få optimale vilkår for at få nytte af hinanden og forankre den unges viden i virksomheden. Ingen af virksomhederne, som valgte at ansætte en akademiker, skulle angiveligt have ønsket at få tilkoblet en mentor, hvorfor denne aktivitet (A5) ikke er realiseret. Ifølge projektledelsen har 8 ud af de 11 virksomheder dog stadig deres nyuddannede akademikere ansat. Vi vurderer derfor, at virksomhederne har kunne se gevinsten ved at beholde de nyuddannede akademikere i virksomhederne, selvom mentorindsatsen ikke blev realiseret. På den baggrund vurderer vi, at virksomhederne har fået tilført ny viden og kompetencer og at forløbet har skabt jobmuligheder for nyuddannede akademikere.

Yderligere kan vi konstatere, at flere af virksomhederne har været glade for at deltage i de faglige netværk, da det har givet dem mulighed for inspiration og sparring fra andre virksomheder i branchen. Projektledelsen pointerer hertil, at nogen af de faglige netværk vil forsætte efter projektafslutningen. Dette finder vi positivt og som en styrke ift. deltagernes egne muligheder for selv at arbejde videre med forankring af den nye viden samt at få inspiration til omstilling og samarbejde på tværs af fødevarebranchen.

Monitorering og
opfølgning



Opfølgning med virksomhederne har været en integreret del af projektets aktiviteter, der har givet projektholder indblik i deltagernes udbytte og oplevelse af forløbet. Projektledelsen har fulgt op på

virksomhedernes udbytte og oplevelse af projektets aktiviteter gennem en spørgeskemaundersøgelse, som de har besvaret, når de har færdiggjort et forløb. Endvidere har projektledelsen løbende i projektperioden fulgt op på de opstillede aktivitets- og outputmål, og brugt Podio til at følge op på virksomhedernes forløbsstatus. Projektledelsen forklarer, at Podio har sikret, at de løbende har kunne række ud til virksomhederne og rette op på eventuelle mangler eller udfordringer. Samlet er det således vores vurdering, at projektets registreringspraksis har bidraget til en hensigtsmæssig og løbende opfølgning på projektets aktiviteter og deltagernes udbytte og oplevelse.

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, tid og budgetforbrug (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 83% af de opstillede aktivitetsmål er nået, beregnet som et simpelt gennemsnit. Status på opnåelsen af aktivitetsmålene fremgår af tabellen nedenfor.

Figur 3 Status ift. de opstillede aktivitetsmål på evalueringstidspunktet

Aktivitetsmål	Mål i projektperioden	Status	Målopnåelse i procent
A1: Projektleddelse af kompetenceløft i Fødevarerbranchen	74	128	+100 %
A2: Styrke ledelseskompeter og kompetenceudvikling til fødevarerbranchen	260	301	+100 %
A3: Netværk til forankring af ledelses- og kompetenceudvikling	37	38	+100 %
A4: Kompetencetilførsel ved tiltrækning af praktikanter og nyuddannede fra MVU/LVU	11	11	100 %
A5: Mentorkorps til støtte og forankring af kompetencetilførsel af unge akademikere	7	0	0 %
A6: Formidling og videndeling om projektets resultater til inspiration for fødevarerbranchen	51	74	+100 %

Note: Projektets målopnåelse er indrapporteret til evaluator af bevillingsmodtager 12.12.2022. Bevillingsmodtager er ansvarlig for, at måltallene er indrapporteret korrekt.

Projektet har oplevet en væsentlig fremgang i fremdriften af de opstillede aktivitetsmål siden midtvejsevalueringen, hvilket har medført, at projektet har realiseret næsten samtlige af de opstillede måltal på evalueringstidspunktet. Dog med undtagelse af A5 (mentorkorps), som tidligere nævnt, da denne aktivitet ikke har været fundet relevant hos de deltagende virksomheder.

Budget- og tidsforbrug

Nedenfor præsenteres projektets budget- og tidsforbrug på evalueringstidspunktet.

Figur 4 Budget- og tidsforbrug på evalueringstidspunktet

	Total budget	Forbrug d.d.	Procentvist forbrug
Budgetforbrug (mio. DKK)	14,175	12,745	90 %
Tidsforbrug (måneder)	30	30	100 %

Note: Projektets budgetforbrug er indrapporteret til evaluator af bevillingsmodtager 22.01.2022. Bevillingsmodtager er ansvarlig for, at budgetforbruget er indrapporteret korrekt.

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.

Figur 5 Status ift. de opstillede outputmål på evalueringstidspunktet

	Målsætning	Status på evalueringstidspunktet	Procentvis målopnåelse
Programfatsatte output			
B1: Antal mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder (herunder andelsvirksomheder og socialøkonomiske virksomheder), som modtager støtte	46	81	+100 %
B2: Antal deltagere som gennemfører forløb med finansiering fra projektet	210	251	+100 %
B3: Antal deltagere som gennemfører forløb med anden finansieringskilde	50	103	+100%

Note: Projektets målopnåelse er indrapporteret til evaluator af bevillingsmodtager 12.12.2022. Bevillingsmodtager er ansvarlig for, at måltallene er indrapporteret korrekt.

Projektet har overpræsteret på alle de opstillede outputmål, og har således haft flere deltagere med end forventet.

6 Effektivurdering

I dette afsnit præsenterer vi evaluators samlede vurdering af mulighederne for, at indsatsen vil skabe de ønskede effekter eller for at nå 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 evalueringen har projektholdet udsendt et elektronisk spørgeskema til deltagerne i indsatsen. Besvarelsenerne af spørgeskemaet giver et indblik i såvel de forventede som allerede opnåede effekter blandt deltagerne, og er udformet, så det på bedst mulig vis adresserer de indmeldte målsætninger om output og effekter.

Undersøgelsen er besvaret af 74 deltagere. Således udgør data fra spørgeskemaundersøgelsen ikke en præcis beskrivelse af indsatsens effektskabelse, men giver en god indikation af den forventede effektskabelse.

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 output-indikatorerne alene kan vise, præsenterer vi i dette afsnit, hvordan indsatsen konkret har bidraget for at styrke deltagerens *forudsætninger* for at omsætte deres udbytte af indsatsen til de ønskede effekter.

Nedenstående tabel viser, i hvilket omfang deltagerne konkret har fået styrket deres forudsætninger for at omsætte deres udbytte af indsatsen til de ønskede effekter.

Figur 6 *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 virksomhederne, der angiver at...</i>	Andel virksomheder
D1: de er blevet løftet inden for det ønskede fagområde	73 ud af 74
D2: de tilførte kompetencer styrker virksomhedens forudsætning for at håndtere de udfordringer Covid-19 medfører	46 ud af 73
D3: de har opnået større bevidsthed om værdien af strategisk kompetenceudvikling	63 ud af 73
D4: kompetenceløftet/-tilførslen har hjulpet til at realisere deres virksomheds vækstpotentialer	69 ud af 74
D5: de gennem deres deltagelse har fået ny viden, der er blevet anvendt i virksomheden	72 ud af 73

Kolonnen til højre afspejler andelen af respondenter, der har afgivet de to mest positive svar på en 5-punktsskala.

Projektets primære effektmål er at øge kompetencerne i virksomheder inden for fødevarerbranchen og herunder at gøre virksomhederne mere robuste over for

potentielle markedsmæssige udfordringer, samt at øge jobskabelsen inden for branchen og hertil beskæftigelsen blandt nyuddannede akademikere. På baggrund af deltagernes besvarelser vurderer vi, at et betragteligt omfang af virksomhederne oplever, at de gennem projektdeltagelsen har fået styrket forudsætninger for at omsætte deres udbytte af indsatsen til de ønskede effekter. Det ses blandt andet ved, at 72 ud af 73 virksomheder vurderer, at de gennem deres deltagelse har fået ny viden, der bliver anvendt i virksomheden, at 69 ud af 74 virksomheder vurderer, at kompetenceløftet/tilførslen har hjulpet dem til at realisere deres virksomheds vækstpotentiale, samt at 46 ud af 73 virksomheder vurderer, at de tilførte kompetencer har styrket virksomhedens forudsætninger for at håndtere de udfordringer Covid-19 har medført.

6.2 Indsatsens effektmål

Tabellen nedenfor viser fremdriften mod effektmålene for indsatsen.

Figur 7 Status ift. de opstillede effektmål på evalueringstidspunktet

	Målsætning i projektperioden	Målsætning efter projektperioden	Status	Procentvis målopnåelse
Programfaste resultater/effekter				
C1: Antal deltagere med forøget kompetenceniveau umiddelbart efter deltagelsen	260	0	275	+100 %
C2: Jobskabelse i deltagende virksomheder 2 år efter deltagelsen (antal fuldtidsjobs)	0	91	-	

Note 1: Projektets målopnåelse er indrapporteret til evaluatør af bevillingsmodtager 12.12.2022. Bevillingsmodtager er ansvarlig for, at måltallene er indrapporteret korrekt.
Note 2: "-" angiver, at projektholdet endnu ikke er begyndt at samle data ind på denne indikator.

På evalueringstidspunktet finder vi projektets effektopnåelse høj, da der allerede er 275 deltagere med forøget kompetenceniveau, mod målsatte 260. Med hensyn til målsætningen om jobskabelse i de deltagende virksomheder 2 år efter deltagelsen, så fortæller projektledelsen, at de har kendskab til, at de deltagende virksomheder har ansat 8 medarbejdere inden for projektperioden. Herudover har projektledelsen indsamlet data om de deltagende virksomheders forventede stigning i antal ansatte 2 år efter deltagelsen i projektet. Virksomhederne angiver samlet en stigning på 418 medarbejdere. Efter et forsigtighedsprincip medtager projektledelsen en fjerdedel af den samlede stigning, hvilket umiddelbart vil give en jobskabelse i de deltagende virksomheder på 105 personer. Vi vurderer derfor, at det er tilstrækkeligt sandsynliggjort, at projektet vil kunne realisere de forventede effekter efter projektperioden.

7 anbefalinger og læring

Her præsenterer vi de vigtigste anbefalinger¹ og læringspunkter, som evaluator vil pege på med baggrund i evalueringen. Punkterne er ikke i prioriteret rækkefølge.

Læringspunkt 1

Projektet har synliggjort, at der særligt er behov for kompetenceløft af de grundlæggende kompetencer i SMV'erne i fødevarerbranchen. I *Fødevarerbranchens Kompetenceløft* har væsentligt flere virksomheder valgt billigere kompetenceløft end projektet havde forventet. Med dette synliggøres behovet for fokus på de helt grundlæggende kompetencer i SMV'erne, hvor de deltagende virksomheder lægger vægt på, at de har brug for relativt korte kompetenceudviklingsforløb. På baggrund af interviews med deltagende virksomheder, kan vi konstatere, at der er brug for at kompetenceudvikle ledere, der trods flere års ledelseserfaring er autodidakte og savner bedre forudsætninger for at kunne løfte virksomheden til næste niveau. På samme måde fortæller deltagende virksomheder, at de har brug for at kunne tilbyde kompetenceudvikling til deres medarbejdere, hvis de skal lykkes med at fastholde dem i virksomheden, hvorfor projektet har været særdeles relevant for dem at deltage i.

Læringspunkt 2

Virksomhederne skal have hjælp til at få kendskab til og overblik over mulighederne ved kompetenceudvikling. Vi kan på baggrund af interviews med deltagende virksomheder konstatere, at projektledelsen har formået at yde kyndig sparring til planlægning og valg af uddannelse/kompetenceløft. Virksomhederne fortæller, at de gennem projektet har fået kendskab til og overblik over mulighederne for efteruddannelse. Herudover har projektet formået at gøre det tydeligere, hvilket udbytte virksomhederne opnår ved at bruge tid og ressourcer på opkvalificering af medarbejdere. Vi kan altså konstatere, at en af forudsætningerne for fremdrift i projektet har været, at projektet har formået at give virksomhederne et tydeligt overblik over deres muligheder for og gevinster ved kompetenceudvikling. Der er med disse trin gjort et arbejde i forhold til at tydeliggøre muligheder og gevinster ved kompetenceudviklingsforløb, men der mangler stadig en indsats i forhold til, at virksomhederne i fødevarerbranchen skal få øjnene op for længerevarende kompetenceudvikling, da det er svært at ruste sig til fremtiden med kompetenceløft af de grundlæggende kompetencer.

Læringspunkt 3

Tilskud til ansættelse af en nyuddannet akademiker er en konstruktiv måde for SMV'ere at få afprøvet og tilført højt kvalificeret arbejdskraft. Selvom mange SMV'ere efterspørger - eller har behov for - højt kvalificeret arbejdskraft, er der en række barrierer for, at de ansætter akademikere. Mange SMV'ere er etableret ud af en konkret faglighed og har ikke indsigt i, hvad de kan bruge øvrig eller anden højt kvalificeret arbejdskraft til. Dette behov adresseres i *Fødevarerbranchens Kompetenceløft* ved at give tilskud til ansættelse af en nyuddannet akademiker. Det har for det første givet virksomhederne et midlertidigt kompetenceløft gennem kompetencetilførslen. For det andet har det givet virksomhederne mulighed for at se gevinsterne ved at ansætte højt kvalificeret arbejdskraft. For det tredje har det givet nyuddannede akademikere

¹ Anbefalinger formidles kun i forbindelse med midtvejsevalueringer.

mulighed for at finde ud af, hvordan de med deres kompetencer kan skabe værdi i en SMV.

8 Sådan scorer vi

Overordnet

Alle scorer er udtryk for evaluators helhedsvurdering. Vurderingen er baseret på alle indsamlede data, herunder interviews med projekthold, sagsbehandler, 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 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	Midtvejsevaluering
■ [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.