

FEBRUAR 2023
ERHVERVSSTYRELSEN

KOMPETENCELØFT FOR SMÅ- OG MELLEMLISTORE VIRKSOMHEDER I REGION SJÆLLAND

SLUTEVALUERING

DEN EUROPÆISKE UNION
Den Europæiske Socialfond



DEN EUROPÆISKE UNION
Den Europæiske Fond
for Regionaludvikling



Vi investerer i din fremtid

COWI

FEBRUAR 2023
ERHVERVSSTYRELSEN

KOMPETENCELØFT FOR SMÅ- OG MELLEMLISTORE VIRKSOMHEDER I REGION SJÆLLAND

SLUTEVALUERING

PROJEKTNR.	A072630
DOKUMENTNR.	465.S
VERSION	1.0
UDGIVELSESDATO	20.02.2023
UDARBEJDET	AEWF
KONTROLLERET	LEFV
GODKENDT	LCPE

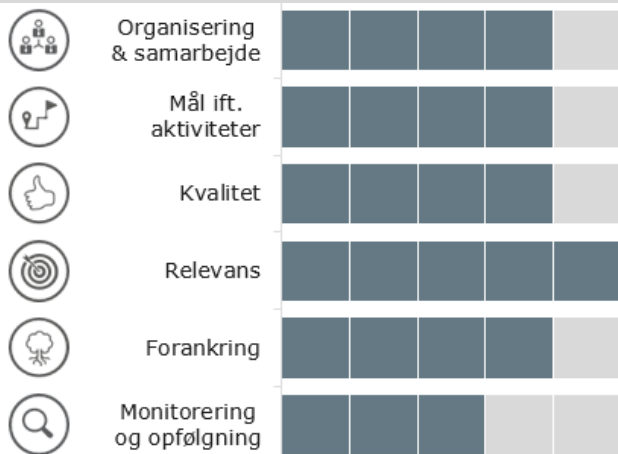
INDHOLD

1	Resumé: Kompetenceløft for små- og mellemstore virksomheder i Region Sjælland	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	11
6.1	Forudsætninger for effektskabelse	11
6.2	Indsatsens effektmål	12
7	Anbefalinger og læring	13
8	Bilag A: Sådan scorer vi	15

1 Resumé: Kompetenceløft for små- og mellemstore virksomheder i Region Sjælland

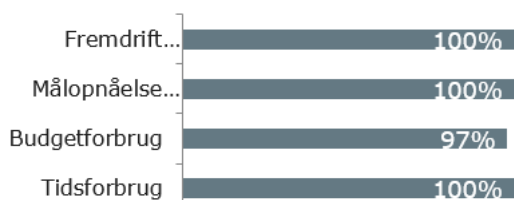
Projektets implementering

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



Projektet er lykkedes med at skabe et velfungerende samarbejde på tværs af DTU og en række lokale erhvervscentre, hvor hver aktørs ekspertise er kommet projektet til gode. Projektet har endvidere bidraget til kompetenceløft hos deltagerne, gennem tilførsel af redskaber, værktøjer og input der styrker virksomhedernes konkurrenceposition og jobfastholdelse. På trods af en række forskelligartede kompetenceudviklingsforløb er deltagervirksomhederne yderst tilfredse med deres forløb og DTU's VIP- og lead personale roses især for den gode sparring og erhvervsmæssige erfaring. Kompetenceudviklingsforløbene har bibragt virksomhederne et stort udviklingsmæssigt potentiale, som virksomhederne vurderer, at de ikke ville have opnået uden deres deltagelse. Projektets erfaringer og viden har potentiale til at blive videreført gennem et nyt projekt og virksomhedernes læring er allerede eller ønskes implementeret. Sidst har opfølgningen med virksomhederne foregået via en uformel dialog og gennem evalueringsskemaer, men vi vurderer, at der har været potentiale for en mere systematisk tilgang til opfølgningen.

Målopnåelse



På evalueringstidspunktet har projektet indfriet og overpræsteret på samtlige af de opstillede aktivitets- og outputmål. Projektet har endvidere haft et forventeligt forbrug af midler, hvorfor aktivitetsomkostninger har været som budgetteret.

Effektvurdering

Projektets effektmål	Målsætning efter projektperioden	Status
Antal deltagere med forøget kompetenceniveau umiddelbart efter deltagelsen	100	112

På evalueringstidspunktet har projektet medvirket til at 112 virksomhedsdeltagere har forøget deres kompetenceniveau. Hertil angiver projektholder, at dette tal reelt er højere end hvad tabellen viser, da samtlige slutske-maer fra virksomhederne endnu ikke er opgjort. På baggrund af interview med deltagervirksomhederne finder vi det sandsynligt at indsatsen vil føre til jobskabelse, hvorfor vi samlet finder en høj effektskabelse af projektet, og dermed giver en grøn score

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 projektet har været at løfte små og mellemstore virksomheders ingeniørfaglige kompetencer og derved styrke deres konkurrenceposition på det danske og globale marked. Ønsket har været at 50 sjællandske virksomheder gennemførte skræddersyede kompetenceudviklingsforløb og anvendte de nye kompetencer i virksomhedens drift, hvor mindst 100 medarbejdere i de deltagende virksomheder fik et forøget kompetenceniveau umiddelbart efter projektets afslutning. Det har også været en forventning, at de deltagende virksomheder er blevet mere konkurrencedygtige efter projektdeltagelse, og at de derfor fastholder flere arbejdspladser.

Projektet har haft fire hovedaktiviteter:

- > **Virksomhedsrekruttering og kompetencebehovsafklaring**, hvor lokale erhvervscentre, i samspil med DTU, etablerede dialog med virksomhederne, identificerede kompetencebehov hos disse og beskrev en plan for et skræddersyet kompetenceudviklingsforløb.
- > **Kompetenceudviklingsforløb**, hvor kompetencer hos medarbejdere blev udviklet sammen med faglige eksperter fra DTU i form af træning, workshops, afprøvning og online undervisning. Typen af kompetenceudviklingsforløb der har været tilbudt i virksomhederne har varieret fra generelle kompetenceforbedringer, procesforbedringer, forbedring af eksisterende produkt, bedre udnyttelse af eksisterende produkt på et nyt marked, udvikling af nyt produkt til forretningsudvikling.
- > **Forankring af nye kompetencer i virksomheden**, hvor DTU faciliterede processer der understøttede anvendelse af nye kompetencer i virksomheden med formål om at forankre dem i virksomhedens daglige virke efter deltagelse i projektet.
- > **Læringsopsamling og projektledelse**, der indeholder projektledelse samt læringsopsamling og sparring med virksomhederne omkring deres videre muligheder for samarbejder med universiteter og andre erhvervsfremmeaktører.

Projektet er blevet varetaget af Danmarks Tekniske Universitet (DTU) i et samarbejde med lokale erhvervscentre i Region Sjælland: Næstved Erhverv, Business Faxe, Stevns Erhvervsråd og Sorø Erhverv.

Figur 1 Kort info om indsatsen

FAKTA-BOKS	
Tilskudsmodtager:	Danmarks Tekniske Universitet
Sagsbehandler:	Camilla Trothe Mygind
Finansieringskilde:	Socialfonden (ESF)
Indsatsområde:	Vækstrettet Kompetenceudvikling (ESF-2)
Samlet budget:	DKK 7,8 mio.
Bevillingsperiode:	17.06.2020 – 30.12.2022

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 projektsøgningen 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"> Virksomhedsrekruttering og kompetencebehovsafklaring: DTU etablerer dialog med virksomheder, kortlægger kompetencebehov og skræddersyr programoplæg til kompetenceudviklingsforløb for den enkelte virksomhed. Kompetenceudviklingsforløb: Gennemførelse af kompetenceudviklingsforløb med DTU allokere medarbejdere med speciale i det valgte fagområde. Forankring af nye kompetencer i virksomheden: Gennemgang af virksomhederne med udarbejdelse af forslag til forankring af nye kompetencer. Læringsopsamling og projektledelse: Dokumentering og publicering af generisk viden om projektet. 		<ul style="list-style-type: none"> Virksomhederne har fået afdækket deres kompetencebehov. Medarbejdere har udviklet kritiske kompetencer indenfor udvalgt fagområde. Virksomhederne har fået en forståelse for, hvor og hvordan nye kompetencer kan forankres. DTU har indsamlet viden, der kan anvendes i eksisterende efteruddannelse af SMV'er samt opdatering af metoder for universitets-SMV samarbejder vedr. kompetenceudvikling. Langsigtet virkning, der vil komme virksomhederne til gode. 		<ul style="list-style-type: none"> Øget konkurrencedygtighed i SMV'er, der giver grundlag for at ekspandere. Øget jobfastholdelse i SMV'er. Jobskabelse i delta-gende SMV'erne 2 år efter deltagelsen

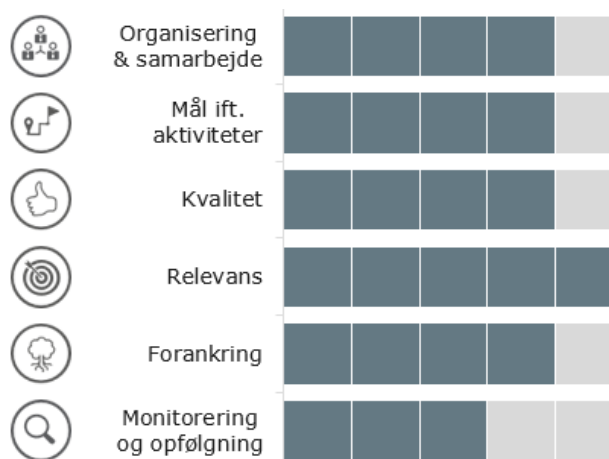
3 Overordnet status

På evalueringstidspunktet er samtlige aktivitets- og outputmål realiseret. Projektet har i nogen grad været påvirket af Covid-19 situationen, hvilket ifølge projektholder har resulteret i rekrutteringsvanskeligheder med virksomhederne. Dette skyldes ifølge projektholder, at virksomhederne ikke havde ressourcerne til at deltage i et kompetenceudviklingsforløb, da deres fokus i stedet var rettet mod drift. Derudover har projektholder oplevet afholdelse af aktiviteter som vanskelige grundet Covid-19 situationen, herunder både i relation til informationsmøder og konkrete projektaktiviteter. Sidst har projektet, særligt i forbindelse med Covid-19, været påvirket af ressourcetilgængeligheden blandt DTU's medarbejdere. Projektholder har til tider oplevet, at de interne DTU VIP'ers ressourcetilgængelighed som udfordrende, hvilket har resulteret i nogle mere langsomme aktivitetsprocesser.

På trods af ovenstående udfordringer har projektet alligevel oplevet stor og positiv interesse for kompetenceudviklingsforløbene, særligt i den sidste del af projektperioden, hvorfor projektholder også oplyser, at der ikke er foretaget nedjusteringer af hverken måltal eller budget eller en projektførlængelse.

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



Projektets organisering har skabt gode rammer for projektet, hvor hver aktørs ekspertise har tilført projektet værdi.

Projektet har været drevet i et samarbejde mellem DTU og en række lokale erhvercentre i Region Sjælland. DTU har stået for den administrative projektledelse, den løbende dialog med deltagende virksomheder og i nogen grad rekruttering af virksomheder til indsatsen. Desuden har der i DTU været tilknyttet to faglige leads, som har haft ansvar for koordinering, opsætning og afholdelse af kompetenceudviklingsforløbene samt koordinering med DTU's VIP personale, der har varetaget de forskellige kompetenceudviklingsforløb. Både de faglige leads og VIP'erne har været medarbejdere, der ifølge projektholder, har været kendetegnet ved at have både stor teoretisk viden om- og praksiserfaring inden for ingeniørfaglige virksomheder. Dette vurderer vi har været med til at sikre en god ramme-sætning for udformning af kompetenceudviklingsforløbene. Ligeledes har DTU haft et bredt katalog af kompetencer, hvilket vi vurderer har været en fordel, da DTU herigennem har kunne tilbyde virksomhederne en bred palette af kompetence-forløb, som har matchet virksomhedernes behov. De lokale erhvervscentre har været ansvarlige for rekruttering og kontakt til virksomhederne i Region Sjælland. Ifølge projektholder har samarbejdet kunnet karakteriseres som positivt, da Erhvervshuset har haft et stærkt kendskab til de lokale virksomheder i nærområdet, hvilket har gjort rekruttering af virksomhederne nemmere. Samlet set vurderer vi, at projektet har været karakteriseret af et godt samarbejde mellem de forskellige aktører, og har båret præg af en tydelig rolle- og ansvarfordeling partnerne imellem, hvilket har bragt hver aktørs ekspertise og faglighed i spil.

Sammenhæng ml. aktiviteter og mål



Projektet har bidraget til kompetenceløft gennem tilførsel af redskaber, værktøjer og input der styrker virksomhedernes konkurrenceposition og jobfastholdelse. Vi vurderer, at projektet bygger på et velargumenteret rationale, hvilket kommer til udtryk gennem særligt to

parametre. Først angiver de interviewede virksomheder, at deres deltagelse i kompetenceudviklingsforløbene har bidraget til en hurtigere tilpasning eller bedre mulighed for at kunne arbejde videre med de værktøjer, input og redskaber de har fået gennem deres forløb. Dette vurderer virksomhederne bidrager til en hurtigere udvikling, men også til opkvalificering af medarbejdere, hvilket de vurderer styrker arbejdspladsens attraktivitet, hvorfor jobfastholdelsen styrkes. Samtidig har hver virksomhed haft individuelt tilrettelagte forløb med afsæt i den enkelte virksomheds behov. Hver virksomhed er på den måde blevet tilbudt et forløb, der ikke har været en hyldevare, men et specialiseret forløb, hvilket der ifølge de interviewede virksomheder har gjort læringen mere relaterbar og nemmere at implementere i virksomheden på sigt (se læringsmål 2). Dernæst bemærker vi, at de interviewede virksomheder, gennem forløbene, har fået tilført ny viden, de allerede er i gang med at omsætte, eller forventer at omsætte på sigt i form af nye initiativer i virksomheden. Initiativer som virksomhederne mener både styrker konkurrencedygtighed og jobfastholdelse i virksomheden. Samlet set vurderer vi derfor, at forløbene har skabt kompetenceudvikling i virksomhederne og gode forudsætninger for målsætningen om, at øge virksomhedernes konkurrenceposition, jobskabelse og jobfastholdelse, hvorfor vi finder projektets rationale stærkt og overbevisende.

Kvalitet,
målgruppens
oplevelse



På trods af forskelligartede kompetenceudviklingsforløb er virksomhederne yderst tilfredse med deres forløb, og roser særligt VIP- og lead personale for god sparring og branchekendskab. De interviewede virksomheder er yderst positivt stemte overfor deres kompetenceudviklingsforløb, og udtrykker stor tilfredshed med deres udbytte. De interviewede virksomheder har deltaget i meget forskellige kompetenceudviklingsforløb med fokus på alt fra forretningsudvikling, procesforbedringer, kundeforståelse, materialekendskab og øget teknisk viden. Derfor varierer de tilførte eller styrkede kompetencer således også. Fælles for virksomhederne er, at der er bred enighed om, at forløbene har været kendetegnet ved et højt fagligt niveau og med dygtige undervisere. Særligt roses DTU's VIP- og lead personale, som virksomhederne oplever har været i øjenhøjde med dem ved at kunne sætte sig ind i deres hverdag, været lyttende til deres specifikke behov, men samtidig også har udfordret dem og åbnet deres øjne for nye tiltag eller forløb, der kunne styrke deres virksomheder yderligere på sigt. Desuden roses DTU's personale af virksomhederne for deres branchekendskab, hvilket virksomhederne mener har styrket både sparring ift. valg af forløb, der matchede virksomhedernes kompetencemæssige behov og deres læring gennem forløbene, samt implementering af den læring de har opnået gennem kompetenceudviklingsforløbene i virksomhederne efterfølgende (se læringspunkt 1).

Relevans,
målgruppens
oplevelse



Kompetenceudviklingsforløbene har bibragt virksomhederne et stort udviklingsmæssigt udbytte, som de ellers ikke ville have opnået. På trods af de forskelligartede kompetenceudviklingsforløb tilkendegiver samtlige af de interviewede virksomheder, at de gennem deres deltagelse, har fået styrket deres kompetencer, eller har fået tilført nye kompetencer. Virksomhederne mener, at de er blevet præsenteret for redskaber, værktøjer og input, der har været særligt relevante for deres videre arbejde i virksomheden. Disse elementer vurderer virksomhederne bl.a. har kunne hjælpe til optimering af interne processer, udvikling af nye eller optimering af eksisterende produkter,

og øget konkurrencedygtighed. Desuden har projektholder arbejdet med en ny version af nærværende projekt gennem fondsansøgninger til Industriens Fond. Hertil udtrykker projektholder et ønske om at udbrede indsatsen til et nationalt plan. På den baggrund vurderer vi, at der er potentiale for at projektets erfaringer og metode videreføres. Sidst udtrykker de interviewede virksomheder, at de fortsat ønsker at være i kontakt med både de lokale erhvervscentre og DTU til sparring om andre tilbud eller generelt muligheder for kompetenceudviklingsforløb. Dette vurderer vi som positivt, da erhvervscentrene samt DTU herigennem vil kunne understøtte virksomhedernes fremtidige brug og prioritering af kompetenceudviklingsforløb.

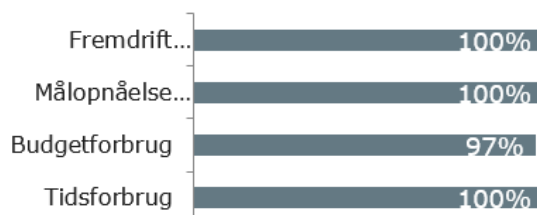
Monitorering og opfølgning



Opfølgning med virksomhederne er sket gennem en uformel dialog og evalueringsskemaer, men der er potentiale for en mere systematisk tilgang til opfølgningen. Projektholder har fulgt op på virksomhederne gennem en uformel dialog med virksomhederne efter forløbene. Disse tilbagemeldinger vurderer vi, at de aktivt har brugt til justeringer undervejs i projektet, eksempelvis ift. ændring af deres kommunikationsindsats udadtil til rekruttering af virksomhederne. Den uformelle dialog vurderer vi dog ikke har givet et fuldstændigt indblik i virksomhedernes udbytte og oplevede kvalitet af aktiviteterne, projektet igennem. Dette skyldes, at den efterfølgende dialog ikke er foregået blandt samtlige deltagere. Ifølge projektholder har ønsket været en dialog med samtlige virksomheder, men dette har ikke været muligt grundet ressourcemangel i virksomhederne. Dette anerkender vi, men vi må samtidig konstatere, at der har været plads til en mere systematisk tilgang til opfølgning. Sidst er der i projektet udarbejdet et spørgeskema, som er udsendt til de deltagende virksomheder efter deres deltagelse i projektet. Det er dog i mindre grad vores indtryk, at denne viden aktivt er blevet anvendt af projektholder til indblik i virksomhedernes tilfredshed og udbytte af forløbene samt til justeringer af indsatsen i relation til dette. Samlet set vurderer vi, at der med fordel kunne have været opsat en mere struktureret monitoreringsproces med virksomhederne, da det i højere grad ville have sikret, at projektholder kunne inddrage virksomhedernes oplevelse og udbytte i beslutninger undervejs i projektet.

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 100 % 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: Virksomhedsrekruttering og kompetencebehovsafklaring	50	58	+100 %
A2: Kompetenceudviklingsforløb	50	51	+100 %
A3: Forankring af nye kompetencer i virksomheden	50	51	+100 %
A4: Læringsopsamling og projektledelse	50	51	+100 %

NOTE: Projektets målopnåelse er indrapporteret til evaluator af bevillingsmodtager 19.01.2023. Bevillingsmodtager er ansvarlig for, at måltallene er indrapporteret korrekt

På evalueringstidspunktet er alle aktivitetsmål realiseret, og det er endda lykkedes at overpræstere på samtlige. Vi bemærker, at der i indsatsen er rekrutteret en større andel af virksomheder end forventet, hvilket vi vurderer vidner om både projektets relevans for regionens virksomheder, samt en effektiv rekrutteringsstrategi.

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)	7,8	7,6	97 %
Tidsforbrug (måneder)	30	30	100 %

NOTE: Projektets målopnåelse er indrapporteret til evaluatør af bevillingsmodtager 30.01.2023. Bevillingsmodtager er ansvarlig for, at måltallene er indrapporteret korrekt

På evalueringstidspunktet har projektet haft et forventeligt forbrug af midler. Ifølge projektholder er det oplyste forbrug dog ikke helt retvisende for det reelle forbrug, da nogle udgifter fortsat mangler at blive opgjort. Ligeledes oplyser projektholder en forventning om, at forbruget ved den sidste opgørelse vil være som budgetteret.

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
B1: Antal mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder (herunder andelsvirksomheder og socialøkonomiske virksomheder), som modtager støtte	50	51	+100 %
B2: Antal deltagere	100	159	+100 %

NOTE: Projektets målopnåelse er indrapporteret til evaluatør af bevillingsmodtager 19.01.2023. Bevillingsmodtager er ansvarlig for, at måltallene er indrapporteret korrekt

På evalueringstidspunktet er samtlige outputmål realiseret. Sammenholdt med midtvejsevalueringen har projektet dermed haft en god fremdrift, hvilket projektholder særligt tilskriver indsatsens sidste projektperiode, hvor projektholder har haft et øget fokus på kommunikation af indsatsens tilbud til virksomhederne. Dette kan vi konstatere har medført, at projektet har indfriet og overpræsteret på de opstillede outputmål.

6 Effektvurdering

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 effektpotentiale.

Om spørgeskemaet

I forbindelse med evalueringen har vi udsendt et elektronisk spørgeskema til deltagerne i indsatsen (via e-mail-liste fra projektholder). Besvarelserne 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 fra ansøgningsfasen.

Undersøgelsen er sendt ud til 30 virksomhedsejere hvoraf 27 respondenter har besvaret spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på 90 %. Således udgør data fra spørgeskemaundersøgelsen ikke en præcis beskrivelse af indsatsens effektskabelse, men giver en 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 deltagerne *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 konkurrencedygtighed, jobfastholdelse og jobskabelse.

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
at de tilførte kompetencer kan anvendes i virksomhedens daglige opgaveløsning	64 %
de tilførte kompetencer kan styrke virksomhedens konkurrencedygtighed	55 %

Konnen til højre afspejler andelen af respondenter, der har afgivet de to mest positive svar på en 5-punktsskala. (n=27)

Af ovenstående tabel fremgår det, at en stor andel af virksomhederne vurderer, at deres deltagelse har medført nye kompetencer, som kan anvendes i virksomhedens daglige opgaveløsning. Dog angiver kun omkring halvdelen, at de tilførte kompetencer har styrket virksomhedernes konkurrencedygtighed. Dette vurderer vi, kan skyldes, at styrkelsen af virksomhedernes konkurrencedygtighed kan

afhænge af virksomhedernes størrelse. Ifølge projektholder er erfaringen fra nærværende projekt, at effekten af et kompetenceudviklingsforløb ift. konkurrencedygtighed, er større blandt de mere etablerede virksomheder, da deres fokus i højere grad vender sig mod udvikling frem for kun drift. Da omkring halvdelen af de virksomheder, som har besvaret spørgeskemaet, er virksomheder med mindre end 5 ansatte, kan det derfor være et forklarende element til, hvorfor flere ikke har angivet, at de tilførte kompetencer har styrket virksomhedernes konkurrencedygtighed. På trods af dette er der blandt de interviewede virksomhederne dog bred enighed om, at deres deltagelse har medvirket til en styrket position, på det marked de henvender sig til. Derfor finder vi det sandsynligt, at deltagelsen kan føre til en styrket konkurrencedygtighed blandt virksomhederne, men at den styrkelse i højere grad ses blandt mere etablerede virksomheder.

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
C1: Antal deltagere med forøget kompetenceniveau umiddelbart efter deltagelsen	100	0	112	+100 %
C2: Jobskabelse i deltagende virksomheder 2 år efter deltagelsen (antal fuldtids-jobs)	0	1.000	-	-

Note 1: - angiver, at projektholdet endnu ikke er begyndt at samle data ind på denne indikator.

Note 2: Projektets målopnåelse er indrapporteret til evaluatør af bevillingsmodtager 19.01.2023. Bevillingsmodtager er ansvarlig for, at måltallene er indrapporteret korrekt

På evalueringstidspunktet har projektet medvirket til, at 112 virksomhedsdeltagere har fået øget deres kompetenceniveau efter deres deltagelse. Ifølge projektholder forventes dette tal at være højere ved projektets afslutning, da samtlige slutskemaer enten ikke er opgjort eller er indberettet endnu. Effektmålet henvendt til jobskabelse (C2) kan på evalueringstidspunktet ikke opgøres, da det ligger efter projektperioden. På baggrund af udsagn fra de interviewede virksomheder, vurderer vi det dog sandsynligt, at indsatsen vil medføre jobskabelse. Dette skyldes, at de interviewede virksomheder udtrykker, at deltagelsen allerede har ført til nye ansættelser eller forventes at gøre det på sigt.

7 Anbefalinger og læring

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

Læringspunkt 1

Brugen af aktører med erhvervspraktisk erfaring samt teoretisk forståelse bidrager til målrettede og relevante forløb og sparring. Som tidligere bemærket har DTU's VIP'er og lead personale været karakteriseret af både et stærkt branchekendskab og en god teoretisk forståelse indenfor de områder, som virksomhederne har fået kompetenceløft inden for, bl.a. ingeniørfaglige kundskaber. Dette udtrykkes blandt de interviewede virksomheder som et positivt element i indsatsen. Særligt i relation til både virksomhedernes udbytte af kompetenceudviklingsforløbene og sparring ift. match af et kompetenceudviklingsforløb. Både projektholder og de interviewede virksomheder udtrykker, at sparringen har været styrket særligt grundet DTU personalets engagement, initiativ og komplimenterende baggrunde (både teoretisk og praksis). Samtidig vurderer projektholder og de interviewede virksomheder, at vejledningen og opstartsmøderne med DTU's personale har sikret, at de forløb virksomhederne deltog i, var matchet til kompetencebehovet i den enkelte virksomhed, samtidig med, at de blev udfordret til også at søge nye forløb til styrkelse af deres virksomhed.

Erfaringen med dette element fra projektet vurderer vi, kan opdeles i følgende aspekter. Lignende aspekter, vi har set, gør sig også gældende i andre projekter, der fokuserer på kompetenceløft blandt virksomheder:

- 1 **Nær vejledning:** Først kan brugen af aktører med erhvervspraktisk erfaring tilbyde virksomheder en nær og stærk faglig sparring. Ved at anvende aktører med stort kendskab til branchen, vil virksomhederne med stor sandsynlighed blive mødt af engagerede, opsøgende og initiativrige aktører, der vil have en naturlig interesse for at hjælpe og fremme virksomheder inden for samme område. På den måde tilgås virksomhederne af aktører, der er motiveret til at hjælpe virksomhederne videre, hvilket vi vurderer, kan motivere virksomheder til at komme i gang med et kompetenceudviklingsforløb. Ligeledes vil virksomhederne kunne opleve at aktørernes store kendskab til branchen, kan give en tryghed i, at de guides og vejledes i en retning, der med større sandsynlighed vil være relevant for dem og for den branche de er inden for.
- 2 **Afdækning af og bedre match til behov:** Ved brugen af aktører med stort erhvervspraktisk erfaring, vil de ligeledes kunne hjælpe med at skabe en god dialog med virksomheder indenfor samme branche, til bedre eller hurtigere at kunne afdække, hvad det er for kompetencer virksomheden mangler eller kan opkvalificere. Herved sikres det, at virksomhedernes kompetenceudviklingsforløb målrettes de elementer, som kan styrke virksomhedernes udvikling. Endvidere kan et større branchekendskab bidrage til at kompetenceudviklingsforløb matches bedre til virksomhedernes behov, da disse aktører kan hjælpe virksomhederne til at tilgå eller rette dem hen mod kompetenceudviklingsforløb, som er målrettet specifikt mod virksomhedens behov.

- 3 **Teoretisk forståelsesramme:** Sidst kan brugen af undervisere med en stor teoretisk forståelsesramme inden for specifikke emner styrke virksomhederne i, at de forløb der tilbydes, bunder i et stærkt fagligt fundament. På den måde sikres det, at virksomhederne guides og vejledes i en faglig retning, der er relevant for dem. Ligeledes kan brugen af aktører med både en teoretisk og praksis erfaring være bidragende til at tydeliggøre overfor deltagerne, hvad de konkret kan anvende den tillærte viden/kompetencer til i deres egen virksomhed, da disse aktører kan tale virksomhedernes sprog i den verden som virksomhederne agerer i, med de muligheder og udfordringer, dette indebærer.

Vi vurderer at projektet har demonstreret værdien af at koble aktører med både erhvervspraktisk indsigt og en teoretisk forståelsesramme. Dette vurderer vi har skabt et grundlag for sammenhængende kompetenceudviklingsforløb, hvorfor man i fremtidige kompetenceudviklingsforløb bør gøre sig overvejelser om værdien af anvendelsen af aktører med erhvervspraktisk erfaring i en kobling til en god teoretisk forståelsesramme.

Læringspunkt 2

Kompetenceudviklingsforløb skal være individuelt tilpassede og rettet mod virksomhedernes behov. Som tidligere bemærket har brugen af de individuelt tilpassede kompetenceudviklingsforløb også været et positivt element i indsatsen. Overordnet ser vi, at det har fungeret godt med individuelle forløb for virksomhederne både i relation til sikring af, at de forløb der, udbydes matcher virksomhedernes reelle behov, men også ift. tillid og tryghed mellem virksomhederne og projektholder. Vi vurderer, at brugen af individuelt rettede forløb kan tilbyde virksomheder kompetenceudviklingsforløb, der med større sandsynlighed matcher deres interesser og behov. På den måde kan virksomhederne, gennem forløbene, få rettet blikket mod netop de udfordringer eller potentialer, de finder vigtige for deres virksomhed, hvilket vi vurderer ligeledes motiverer virksomhederne til at komme i gang med et kompetenceudviklingsforløb. Samtidig kan de individuelt rettede forløb gøre læringen mere håndgribelig og relaterbar, hvilket sandsynliggør en positiv udvikling i virksomhederne efter deres forløb. Dog finder vi det vigtigt, at virksomhederne samtidig udfordres ift. behovet for hvor i virksomheden, det kan gavne med et kompetenceløft. Dette vurderer vi kan sætte tingene i perspektiv for virksomhederne, hvilket kan styrke virksomhedspotentialet på sigt, og give deltagerne indblik i uudnyttede potentialer i virksomhederne. Derfor bør man i fremtidige kompetenceudviklingsforløbsrelaterede indsatser gøre sig overvejelser om værdien af anvendelsen af individuelt tilpassede forløb rettet mod virksomhedernes behov. Dette vurderer vi vil styrke virksomhedernes udbytte og implementering af læringen efterfølgende.

8 Bilag A: 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	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.

