



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse

Midtvejsevaluering Femern II - kvalificeret arbejdskraft

CELf Center for Erhvervsrettede uddannelser

Juni 2025
Version: 0,1

Projektnummer	060
Version	0.1
Udgivelsesdato	15.06.25
Udarbejdet af	Jens Bjerg, IRIS Group
Kontrolleret af	Anders Asboe Christensen, IRIS Group

INDHOLD

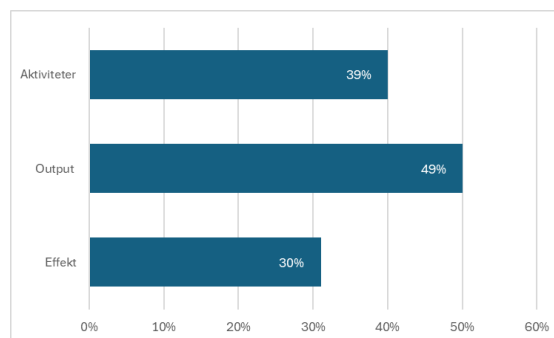
1. Resume.....	2
2. Fakta om projektet.....	3
2.1 Projektets effektkæde.....	5
2.2 Evalueringens datagrundlag.....	7
2.3 Scoring af fremdrift ift. projektmål.....	7
3. Projektstatus.....	9
3.1 Overordnet status.....	9
3.2 Status på aktiviteter.....	10
3.3 Status på output.....	11
3.4 Status på effekter.....	12
4. Projektets implementering.....	13
4.1 Input.....	14
4.2 Rekruttering.....	15
4.3 Virkemidler.....	16
4.4 Outcome & effekt	16
4.5 Forankring.....	17
4.6 Monitorering og opfølgning.....	18
5. Anbefalinger og læring.....	19

1 Resumé

Status på projektets indikator

Projektet har ved midtvejsevalueringen opnået knap 40 pct. af de opstillede aktivitetsmål, mens målopfyldelsen for outputmålene er tæt på 50 pct., og omkring en tredjedel af de opstillede effektmål er realiseret. Opgørelserne er beregnet som et simpelt gennemsnit af projektets delmål inden for hvert af de tre områder.

For aktivitetsmålene er det især målet om antallet af udviklede kompetenceudviklingsplaner, der endnu ikke er blevet opfyldt.



Note: Ovenstående fremdrift er ift. projektets totale måltal.

Input

Det er vores vurdering, at de nødvendige kompetencer til at løfte projektet er til stede blandt projektpartnerne, og at der er skabt en solid organisatorisk ramme omkring projektet. Evaluators vurderer dog, at projektaktiviteterne til tider fordeles med henblik på at sikre en balanceret budgetfordeling mellem partnerne – og i mindre grad ud fra deres kompetencer og tidligere erfaringer på området.

Rekruttering

Det er vores vurdering, at det er lykkedes at rekruttere relevante deltagere til de forskellige projektaktiviteter. Rekrutteringsarbejdet har i høj grad været overladt til de enkelte projektpartnere, som selv har valgt deres tilgang, og der har kun i begrænset omfang været fokus på at dele god praksis for rekrutteringsindsatsen. Evaluator vurderer, at indsatsen vil sikre opfyldelse af måltallene, men at det kunne være gjort mere effektivt.

Virkemidler

Vi vurderer, at projektets forskellige virkemidler hver for sig fungerer efter hensigten og opleves som relevante af de forskellige målgrupper. Vi vurderer dog også, at det samlede udbytte af indsatsen kan øges, hvis projektaktiviteterne i højere grad knyttes sammen – blandt andet gennem arbejdet med at udarbejde kompetenceudviklingsplaner for virksomheder og deres medarbejdere.

Outcome & effekt

Kursister og virksomheder oplever at få værdi ud af deres deltagelse i henholdsvis kurser og sparringsforløb. Det er dog vanskeligt at vurdere den additionelle effekt af projektet – særligt i forhold til kursusaktiviteterne, hvor det er svært at afgøre, om kursisterne deltager som følge af projektindsatsen, eller om de ville have deltaget i lignende kurser uanset projektet. Projektets effektskabelse kan styrkes i den resterende projektperiode, blandt andet ved at prioritere arbejdet med kompetenceudviklingsplaner, som kan bidrage til, at medarbejdere deltager i værdiskabende kurser, de ellers ikke ville have benyttet sig af.

Forankring

Vi vurderer, at både projektpartnere og kursister opnår kompetencer, der kan skabe værdi fremadrettet. Det er dog endnu usikkert, om virksomhederne styrker arbejdet med strategisk kompetenceudvikling, blandt andet fordi arbejdet med at udvikle kompetenceudviklingsplaner endnu ikke er kommet så langt på tidspunktet for midtvejsevalueringen.

Monitorering

Aktiviteter og udbytte på de forskellige hovedindsatser i projektet monitoreres løbende, og der er fokus på at dele erfaringer og håndtere fælles udfordringer på tværs af projektpartnerne. Der kan med fordel sættes øget fokus på at vurdere projektets additionelle effekter, herunder blandt andet at monitorere, om sparringsforløb med virksomhederne fører til øget brug af kursusforløb.

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 opsamling af projektets 'effektkæde' og en kort beskrivelse af evalueringens datagrundlag.

Formålet med projektet Femern II – kvalificeret arbejdskraft er at ruste flere virksomheder inden for bygge- og anlægsområdet til at udnytte nye forretningsmuligheder i forbindelse med bæredygtige megainfrastrukturprojekter.

De primære virkemidler er sparring og vejledning til virksomhedernes ledelse om strategisk kompetenceplanlægning samt tilbud om målrettet kompetenceudvikling i form af skræddersyede kurser og forløb, der er tilpasset den enkelte virksomheds ambitioner og behov.

Femern II – kvalificeret arbejdskraft består af fire hovedindsatser, der både omfatter strategisk kompetenceplanlægning, skræddersyede kompetenceudviklingsforløb samt initiativer, der skal få flere unge til at vælge uddannelse og karriere inden for bæredygtigt byggeri og megainfrastruktur:

Hovedaktivitet 1 fokuserer på at ruste flere virksomheder til at arbejde strategisk med kompetenceudvikling. Ambitionen er, at mindst 100 virksomheder arbejder strategisk med kompetenceudvikling og udarbejder kompetenceplaner med henblik på at udnytte nye forretningsmuligheder inden for bæredygtigt byggeri og megainfrastruktur.

Hovedaktivitet 2 fokuserer på at levere skræddersyet kompetenceudvikling inden for bæredygtigt byggeri og megainfrastruktur. Her udvikles og leveres relevant efter- og videreuddannelse til faglærte og ufaglærte inden for byggeriet. Det omfatter udvikling af konkrete kompetenceudviklingsforløb samt oversættelse, digitalisering og tilpasning af relevante kurser til målgruppen. Ambitionen er at levere relevant efter- og videreuddannelse til 1.000 medarbejdere inden for bæredygtigt byggeri.

Hovedaktivitet 3 har særligt fokus på at motivere flere talentfulde unge til at tage en uddannelse og gøre karriere inden for bæredygtigt byggeri og megainfrastruktur. Aktiviteterne omfatter blandt andet udviklings- og opkvalificeringsforløb for undervisere på erhvervsuddannelserne samt udvikling af inspirerende, casebaseret undervisningsmateriale i samarbejde med Erhvervsakademiet, DTU og RUC. Derudover er der fokus på at styrke samarbejdet mellem virksomheder og studerende, udvikle specialiserede kurser for studerende samt afholde en årlig case competition, hvor elever og studerende konkurrerer om at udvikle innovationsprojekter inden for bæredygtigt byggeri og megainfrastruktur.

FAKTA-BOKS

Tilskudsmodtager	CELF Center for Erhvervsrettede uddannelser Lolland Falster
Sagsbehandler	Annette Zeh
Finansieringskilde	Socialfonden
Indsatsområde	Kompetenceløft og livslang læring
Samlet budget	43 mio. kr.
Bevillingsperiode	1/9-2023 - 31/8-2026

2.1 Projektets effektkæde

Projektets effektkæde er sammenfattet i tabellen herunder. Evalueringen har især fokus på outcome, som er bindeleddet mellem projektets umiddelbare output/leverancer og resultaterne/effekterne på længere sigt, hvilket er nærmere udfoldet i afsnit 4.4.

Tabel 1: Projektets effektkæde

Indhold	Aktiviteter
Input	• Samlet finansiering på knap 43 mio. kr. • CELF er projektejer og leder af Femern Fyrtårn II kvalificeret arbejdskraft. Projektets øvrige partnere indgår i en styregruppe. Udover CELF indgår Femern Belt Development, klyngen "We Build Denmark", Erhvervshus Sjælland og de centrale udbydere af uddannelse og efter/videre uddannelse inden for bygge- og anlægsbranchen i og uden for Region Sjælland. • Erfaringer og viden fra Femern Fyrtårn I.
Hovedaktiviteter	Hovedformålet med Femern Fyrtårn II kvalificeret arbejdskraft er at sikre et større udbud af kvalificeret arbejdskraft i Region Sjælland gennem tre hovedaktiviteter: HA1 - Tilrettelæggelse af kompetenceudviklings- og matchmakingforløb til strategisk kompetenceudvikling af virksomheder HA1 er der særligt fokus på virksomhederne og hvordan efteruddannelse kan indgå som en strategisk komponent i virksomhedernes videre udvikling. HA1 indeholder følgende aktiviteter: • Modningsforløb med rådgivning af 100 virksomheder om strategisk kompetenceudvikling med udarbejdelse af kompetenceplaner • Kortlægning af virksomhedernes behov for efteruddannelse blandt ufaglærte og faglærte medarbejdere • Kortlægning af virksomhedernes behov for specialiserede kompetencer, inden for bæredygtigt byggeri samt afledte erhvervspotentialer • Identifikation af mulige cases hos virksomheder til studenter Samarbejder/studenterprojekter. HA2 har fokus på efteruddannelse indenfor bæredygtigt byggeri og opkvalificering af medarbejdere inden for erhvervspotentialerne afledt af Femern-forbindelsen HA2 bygger videre på resultaterne fra Femern Fyrtårn I samt HA1 og fokuserer på uddannelsesplanlægning og udbud af kurser. HA2 indeholder følgende aktiviteter: • Efteruddannelse af 800 ufaglærte og faglærte medarbejdere til bygge- og anlægsbranchen • Opkvalificering af 200 medarbejdere ift. at udnytte de afledte erhvervspotentialer • Udvikling, digitalisering, oversættelse og tilpasning af supplerende kurser, svarende til 400 kursusdage HA3 - Højt kvalificeret arbejdskraft til bæredygtigt byggeri og anlæg samt afledte erhvervspotentialer HA3 fokuserer på at sikre kvalificeret arbejdskraft inden for bl.a. bæredygtigt byggeri og me-gaininfrastruktur, hvor Danmark har en styrkeposition. HA3 indeholder følgende aktiviteter: • Vidensamarbejder mellem erhvervsskoler, Zealand, RUC og DTU • 50 Virksomhedssamarbejder med studerende • 100 specialiserede kursusforløb for studerende og elever, målrettet digitale kompetencer og teknologisk forståelse i relation til den grønne omstilling • Case competitions "Green Build and Construction Challenge" • Videreudvikling af viden- og læringscenter.
Output	• 1.150 medarbejdere og studerende indgår i aktiviteter - fx kursus eller virksomhedssamarbejde, hvor de kan opnå uformelle kompetencer umiddelbart efter projektdeltagelsen. • 100 virksomheder modtager støtte i form af kompetenceløft af medarbejdere. • 500 kursusdage udbydes til virksomhederne • 500 elever/studerende deltager i casecompetitions "Green Build and Construction Challenge".
Outcome	Se afsnit 4.4
Resultater (effekter)	• 1.000 medarbejdere og studerende opnår uformelle kompetencer umiddelbart efter projektdeltagelsen, fx ved at gennemføre kursus eller via virksomhedssamarbejder. • 150 studerende deltager i erhvervskvalificerende specialkurser og virksomhedssamarbejder.

2.2 Evalueringsens datagrundlag

Evalueringen er baseret på semistrukturerede interviews med projektejer og udvalgte projektpartnere/-deltagere. Der er gennemført kvalitative interviews med i alt seks projektpartnere og tre virksomheder, der har deltaget i strategiske kompetenceudviklingsforløb.

Derudover har projektejeren indhentet surveybesvarelser fra samtlige deltagere i kompetenceudviklingsforløb som en del af projektet. Besvarelserne stammer fra en obligatorisk survey, som alle kursister er forpligtet til at udfylde.

Kombinationen af spørgeskema og interviews giver et solidt grundlag for at vurdere både det opnåede og det forventede udbytte blandt deltagerne.

2.3 Scoring af fremdrift ift. projektmål

Vurderingen af projektets målopnåelse er primært baseret på fremdriften i forhold til outputmål og sekundært på fremdriften i forhold til aktivitetsmål. Scoren tildeles på baggrund af en helhedsvurdering af projektets resultater, med udgangspunkt i den kvantitative målopnåelse på evalueringstidspunktet. Nedenstående tabel over sammenhængen mellem målopnåelse og trafiklysscore er vejledende.

Tabel 2: Vejledende sammenhæng mellem målopnåelse og trafiklys

Trafiklys	Målopnåelsen er	Midtvejsevaluering	Slutevaluering
Grøn	... som ønsket eller bedre	45 % +	95 % +
Grøn	... lidt under det ønskede niveau	35-44 %	81-90 %
Gul	... noget under det ønskede niveau	24-34 %	65-80 %
Rød	... meget under det ønskede niveau	15-24 %	20-64 %
Rød	... ikke eksisterende eller tæt på	0-14 %	0-19 %

3 Projektstatus

Afsnittet indeholder en kort fremstilling af status for projektets fremdrift. Vi indleder med en kort overordnet status. Dernæst følger en status på henholdsvis projektets aktivitetsmål (afsnit 3.2), projektets outputmål (afsnit 3.3) samt projektets effektmål (afsnit 3.4) som angivet i projektets eget indikatorskema, der er aftalt med Erhvervsstyrelsen.

3.1 Overordnet status

Der har været god fremdrift på flere af projektets hovedaktiviteter, og på en del områder er de opstillede målsætninger godt på vej til at blive realiseret. Der er dog også områder med begrænset aktivitet, hvor der fortsat er lang vej til målopfyldelse. Det gælder især to områder:

- *Udarbejdelse af strategiske kompetenceudviklingsplaner*
Målsætningen er, at der skal udarbejdes uddannelses-/kompetenceplaner for 250 medarbejdere, men der er foreløbigt ikke udarbejdet nogen planer.
- *Udvikling og tilpasning af skræddersyede kurser til målgruppen*
På dette område er målopfyldelsen foreløbigt kun på 21 procent.

Begge områder bør gives betydelig opmærksomhed i den resterende del af projektperioden.

3.2 Status på aktiviteter

På evalueringstidspunktet er 39 pct. af de opstillede aktivitetsmål nået, beregnet som et simpelt gennemsnit. Status for de enkelte aktivitetsmål er gengivet i tabellen nedenfor.

Tabel 3: Status på de opstillede aktivitetsmål per 28.02.2025

Aktivitet	Måltal	Status	Målopnåelse i procent
HA1 Rådgivning af virksomheder om strategisk kompetenceudvikling	100	76	76 %
HA1 Udarbejdelse af kompetence- eller uddannelsesplaner for efteruddannelse	250	0	0%
HA1 Analyse af virksomhedernes behov for specialiserede kompetencer til medarbejdere inden for bæredygtigt byggeri mv.	1	0	0%
HA2 kursusaktiviteter i et omfang svarende til ca. 3514 kursusdage af 7,4 timer	3.514	1976	56 %
HA2 Udvikling og tilpasning af supplerende kurser målrettet ufaglærte og faglærte - målt i antal kursusdage af 7,4 timer	400	83	21 %
HA3 Udvikling af tværgående Kursus- og uddannelsesforløb målrettet specialiserede kompetencer inden for den grønne omstilling, bygge/anlæg samt afledte erhvervspotentialer	100	68	68 %

Aktivitet	Måltal	Status	Målopnåelse i procent
HA3 Studentersamarbejder med virksomheder enten som praktikforløb eller for eksempel i forbindelse med bachelor- eller afgangsprojekter	50	20	40 %
HA3 Udvikling af årlig national konkurrence for elever og studerende med innovationsprojekter inden for bæredygtigt bygge/anlæg og grøn omstilling.	2	1	50 %

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

I forhold til hovedaktivitet 1 har der været god fremdrift med rekruttering af virksomheder til sparrings- og vejledningsforløb om strategisk kompetenceudvikling. Ifølge tabel 3 er der opnået mere end 75 % målopfyldelse på denne delaktivitet.

På hovedaktivitet 2 har der ligeledes været god fremdrift i afviklingen af kursusaktiviteter. Foreløbigt er der gennemført knap 2.000 kursusdage, svarende til en målopfyldelse på omkring 56 %.

For hovedaktivitet 3 har der generelt været tilfredsstillende fremdrift på de enkelte delaktiviteter, med en målopfyldelse på godt 50 % for de væsentligste indsatser.

Det fremgår dog også, at der er en række delaktiviteter, hvor målopfyldelsen fortsat er langt fra målet. Under hovedaktivitet 1 er der for eksempel endnu ikke udviklet konkrete kompetenceudviklingsplaner for medarbejdere, og det udestår fortsat at gennemføre en kompetenceanalyse, som skal afdække, hvilke kompetencetyper der bliver særligt vigtige i overgangen til mere bæredygtigt byggeri.

Evaluator vurderer desuden, at der ikke er en tæt kobling mellem de forskellige delaktiviteter i projektet. Et konkret eksempel er, at der kun i meget begrænset omfang synes at være sammenhæng mellem de virksomheder, der modtager sparring og vejledning om strategisk kompetenceudvikling, og de kursister, der deltager i konkrete efteruddannelsesaktiviteter.

Den oprindelige projektbeskrivelse indikerede en mere sammenhængende indsats, hvor virksomhederne i betydelig grad skulle motiveres til at sende medarbejdere på relevant efter- og videreuddannelse gennem sparring og vejledning om strategisk kompetenceudvikling.

I praksis har aktiviteterne dog i højere grad været adskilt. Det er forskellige personer, der har ansvaret for at realisere de enkelte delmål, og interviewene tyder på, at sammenhængen og synergierne mellem indsatserne er relativt svage.

3.3 Status på output

På evalueringstidspunktet er 48,5 % af de opstillede outputmål nået, beregnet som et simpelt gennemsnit. Status for de enkelte outputmål er gengivet i tabellen nedenfor.

Tabel 4: Status på de opstillede outputmål per 28.02.2025

Output	Måltal	Status	Målopnåelse i procent
1B. 1) Antal deltagere	1.350	589	4 %
1B. 1) Antal mikro, små og mellemstore virksomheder, der modtager støtte	120	77	64 %
Antal udviklede kursusdage	500	151	30 %
Antal elever og studerende ved "Green Build and Construction Challenge"	500	279	56 %

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

Når det gælder realiseringen af de konkrete outputmål, er projektet nogenlunde på rette spor. Den samlede målopfyldelse er på godt 48 %, målt som et simpelt gennemsnit på tværs af de fire outputmål. Der er dog fortsat relativt langt til målet, særligt hvad angår antallet af udviklede kursusdage og det samlede deltagerantal.

3.4 Status på effekter

På evalueringstidspunktet er 36 % af de opstillede effektmål nået, beregnet som et simpelt gennemsnit. Status for de enkelte effektmål er gengivet i tabellen nedenfor.

Tabel 5: Status på de opstillede effektmål per 28.02.2025

Indikator	Måltal i projektperioden	Måltal efter projektperioden	Status	Målopnåelse i procent
Antal deltagere, der opnår uformelle kvalifikationer umiddelbart efter deltagelsen	1.200	400	414	35 %
Antal deltagere, der gennemfører beskæftigelsesrettede forløb	150	40	65	43 %
Karrierelæsning for 500 elever og studerende via "Green build and construction Challenge"	500	150	56	11 %

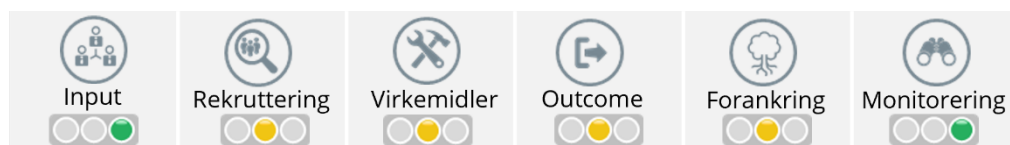
Note: Projektets målopnåelse af indrapporteret til evaluatør af bevillingsmodtager. Bevillingsmodtager er ansvarlig for, at måltallene er indrapporteret korrekt. - angiver, at projektholdet endnu ikke er begyndt at samle data ind på denne indikator. 'Målopnåelse i procent' er beregnet pba. måltallene for den samlede projektperiode.

Generelt er projektet godt med, når det gælder levering på de opstillede effektmål. For andelen af deltagere, der opnår uformelle kvalifikationer umiddelbart efter deltagelsen, ligger projektet lidt foran det forventede – og det samme gælder for antallet af deltagere, der gennemfører beskæftigelsesrettede forløb. Til gengæld er der fortsat et betydeligt stykke vej til målet, når det gælder karrierelæsning. Den lave grad af målrealisering skal blandt andet ses i lyset af måletekniske udfordringer, som har resulteret i en relativt lav svarprocent og deraf følgende måleusikkerhed.

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. En grøn score indikerer en tilfredsstillende implementering, evt. med nogle få forbedringspotentialer; en gul score indikerer et behov for at adressere visse udfordringer og en rød score indikerer, at der er ét eller flere forhold, som ikke er tilfredsstillende.

Figur 6 Tildeling af scorer for de seks evalueringsparametre



Forklaring af scorer:

	Grøn score	Projektimplementeringen er tilfredsstillende. Få forbedringspotentialer.
	Gul score	Et eller flere elementer i projektimplementeringen bør have fokus.
	Rød score	Kritiske forhold i projektimplementeringen. Væsentlige forbedringspotentialer

I de følgende afsnit uddyber vi vurderingerne af projektet under de enkelte parametre.

4.1 Input



Projektpartnerne har tilsammen stor erfaring med dialog med virksomheder om kompetencebehov, men en skarp arbejdsdeling mellem partnerne kan være en barriere for effektiv rekruttering og optimal udnyttelse af partnernes erfaringer og kompetencer.

Både Femern Belt Development og kredsen af erhvervsskoler, som indgår som partnere i projektet, har en central opgave i at identificere bygge- og anlægsvirksomheder, der er motiverede for at indgå i et kompetenceafklaringsforløb og arbejde langsigtet med strategisk kompetenceudvikling.

Interviewene med projektpartnerne viser, at der er stor forskel på de involverede medarbejders erfaringer og konkrete tilgange til at rekruttere bygge- og anlægsvirksomheder til denne type forløb. Det er ligeledes op til de enkelte partnerskoler selv at beslutte, hvordan de rekrutterer kursister til kompetenceudviklingsforløb.

Partnerinstitutionerne har hver især forpligtet sig til at levere et specifikt antal virksomheder og dermed bidrage med en andel af det samlede måltal. Skolerne har frit kunnet fastlægge deres egen rekrutteringstilgang, og der har kun været begrænset fokus på at dele erfaringer og læring – for eksempel om god rekrutteringspraksis.

Evaluatoren vurderer, at organiseringen med en relativt skarp opdeling af ansvar og opgaver har gjort rekrutteringsarbejdet mere udfordrende, end det behøvede at være.

4.2 Rekruttering



Det er lykkedes projektaktørerne at rekruttere et pænt antal virksomheder til kompetenceafklaring, men det kniber med at få gang i arbejdet med langsigtet kompetenceplanlægning for virksomhedernes medarbejdere.

Det er op til de enkelte partnere i projektet at beslutte, hvordan de vil gribe opgaven an med at rekruttere virksomheder, der ønsker at arbejde med strategisk kompetenceudvikling og har interesse i, at deres medarbejdere benytter relevante efteruddannelses tilbud mv.

Nogle projektpartnere har stor erfaring med opsøgende rekruttering, og enkelte har etableret nye, velfungerende samarbejder – blandt andet med lokale banker – om at rekruttere virksomheder. Der er dog også en del projektpartnere, som har placeret rekrutteringsopgaven hos medarbejdere med meget begrænset erfaring med opsøgende arbejde og rekruttering til efter- og videreuddannelsesforløb.

Interviews med projektdeltagere og deltagende virksomheder indikerer, at de meget forskellige tilgange til rekruttering har resulteret i en bred variation blandt brugervirksomhederne – både i forhold til type og i forhold til, hvad der har motiveret dem til at deltage. Deltagervirksomhederne repræsenterer en varieret kreds af entreprenører, stilladsvirksomheder og forskellige typer underleverandører, der relaterer sig til forskellige megainfrastrukturprojekter.

Evaluators vurderer, at der kun i meget begrænset omfang har været en samlet strategisk tilgang til at gøre relevante virksomheder i målgruppen interesserede i tilbuddet om strategisk kompetenceudvikling, og at det generelt har været udfordrende at rekruttere virksomheder til projektet.

Der er rekrutteret et betydeligt antal kursister til relevante efter- og videreuddannelsesforløb, men der synes ikke at være en tæt kobling mellem de virksomheder, som har modtaget sparring og vejledning om strategisk kompetenceudvikling, og de kursister, der deltager i konkrete kompetenceudviklingsforløb.

4.3 Virkemidler



Projektets delaktiviteter skaber værdi for både virksomheder og kursister, men koblingen mellem de forskellige aktiviteter er begrænset.

Baseret på interviews med projektpartnere og udvalgte brugervirksomheder vurderer evaluator, at virksomheder, der har modtaget sparring og vejledning om strategisk kompetenceudvikling, har oplevet dette som værdiskabende. De interviewede virksomheder fremhæver, at sparringsforløbet har givet indsigt i nye markedstrends, som stiller skærpede krav til virksomhedens kompetencer. Samtidig har sparringen bidraget til at skabe overblik over egne kompetencebehov samt givet relevant vejledning om brugen af de mange støttemuligheder inden for kompetenceudvikling – herunder blandt andet tilskudsmuligheder i kompetencefonde mv.

Interviews med de deltagende virksomheder indikerer dog også, at de virksomheder, som har modtaget sparring og vejledning, kun leverer en meget lille andel af de samlede kursister. Blandt de interviewede virksomheder er der desuden ingen eksempler på konkrete tiltag i retning af strategisk kompetenceudvikling for medarbejderne.

Kursisterne er rekrutteret gennem en bred vifte af kanaler, og aktiviteterne er rettet mod både ledige, personer under videregående uddannelse samt beskæftigede, der ønsker efter- og videreuddannelse inden for bæredygtigt byggeri og relaterede erhvervsområder.

Tabel 6 nedenfor viser, hvordan deltagerne i efter- og videreuddannelsesaktiviteter fordeler sig på forskellige målgrupper.

Tabel 6: Deltagerere i efter- og videreuddannelsesforløb efter aktuel arbejdsmarkedsstatus.

	Antal	Procent
Beskæftiget (lønmodtager eller selvstændig)	373	77,9 %
Korttidsledig (ledig under 12 måneder)	13	2,7 %
Langtidsledig (ledig over 12 måneder)	8	1,7 %
Under uddannelse	85	17,7 %

Note: Baseret på obligatorisk spørgeskema som udfyldes af alle deltagere efter afsluttet efter- og videreuddannelsesforløb. (n=479).

Hovedparten af kursisterne (78 %) er i beskæftigelse. Denne gruppe omfatter blandt andet kursister fra virksomheder, der har modtaget sparring og vejledning, men evaluator vurderer, at de kun udgør en meget lille andel. Gruppen inkluderer også ansatte fra en bred vifte af bygge- og anlægsvirksomheder, som blandt andet har benyttet kursusforløb inden for bæredygtigt byggeri, udviklet under Femern Fyrårn 1, samt udenlandsk arbejdskraft, der har deltaget i kurser, som i projektregi er blevet oversat og udbudt på blandt andet polsk.

Ud over den virksomhedsrettede sparring og de konkrete kursusaktiviteter er der gennemført et event med det formål at bringe virksomheder og elever/studerende inden for byggeri i tættere samspil, blandt andet om praktikforløb og studenterprojekter. Evaluator vurderer, at Fehmarn Green Build & Construction Challenge udgør en relevant komponent i den samlede indsats, og at det gennem eventet er lykkedes at skabe værdifuld kontakt mellem studerende og virksomheder.

De deltagende virksomheder oplever, at eventet gav en nyttig mulighed for at interagere med eleverne og åbne de unges øjne for karrieremuligheder inden for bæredygtigt byggeri. Den interne evaluering af eventet peger dog på, at der er potentiale for forbedringer – blandt andet gennem styrket planlægning og kommunikation, klare retningslinjer for pitch, samt forudgående pitchtræning til eleverne.

Evaluator vurderer, at projektets forskellige aktiviteter i nogen grad organiseres og afvikles som selvstændige forløb med hver sin projektleder, der styrer efter egne måltal. For eksempel er der endnu ikke udviklet individuelle kompetenceudviklingsplaner i de virksomheder, der har modtaget sparring, mens halvdelen af det planlagte antal kursister allerede har deltaget i efter- og videreuddannelsesforløb.

Det er evaluatorens vurdering, at der i den resterende projektperiode bør sættes øget fokus på at styrke sammenhængen mellem virksomhedsrettet sparring, kursusforløb og events. Dette kan blandt andet ske ved, at de virksomhedsrettede sparringsforløb giver mere konkrete anvisninger til, hvordan eksisterende og nye efter- og videreuddannelses tilbud, praktikforløb og studenterprojekter kan kombineres for at sikre relevant og strategisk kompetenceudvikling for medarbejdere i deltagervirksomhederne – både på kort og længere sigt.

4.4 Outcome & effekt



Både virksomheder og kursister får udbytte af de forskellige projektaktiviteter, men der er blandt interviewvirksomhederne ikke tegn på en mere strategisk tilgang til kompetenceudvikling.

De interviewede virksomheder giver udtryk for, at sparringsforløbene har været værdiskabende – blandt andet ved at give en bedre forståelse af fremtidige markedstrends, kompetencebehov samt de efter- og videreuddannelsesmuligheder, der eksisterer. Ingen af de interviewede virksomheder har dog endnu omsat sparringen til en mere langsigtet, strategisk kompetenceplanlægning.

Som led i evalueringen er der gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt kursisterne med henblik på at vurdere deres udbytte. Dataindsamlingen er sket ved at indarbejde enkelte spørgsmål i det slutevalueringsskema, som alle deltagere er forpligtet til at udfylde.

Tabel 7: Andelen af deltager, der oplever, at kompetenceudviklingsaktiviteterne er relevante og forbedrer deres kvalifikationer.

	Ja (%)	Nej (%)	Ved ikke (%)
Oplever deltageren, at deres deltagelse har været relevant for dem?	96 %	1 %	3 %
Har projektet forbedret deltagerens kvalifikationer?	100 %	0 %	0 %
Har projektet øget deltagerens interesse for at påbegynde kurser el.lign. relateret til bæredygtigt byggeri?	71 %	13 %	16 %

Note: Det er obligatorisk for deltagerne at udfylde spørgeskemaet, men de tre nævnte spørgsmål blev først tilføjet afslutningsskemaet, efter at en del af kursisterne havde gennemført forløbet. Derfor er antal respondenter lavere end det samlede antal deltagere. (n=319)

Det fremgår, at en meget høj andel af de deltagende kursister oplever, at deltagelsen har været relevant for dem, og samtlige deltagere giver udtryk for, at den har forbedret deres kvalifikationer.

Godt 70 procent af deltagerne mener, at deltagelsen har styrket deres interesse for at påbegynde yderligere kurser eller lignende inden for bæredygtigt byggeri.

Det overordnede billede er således, at både virksomheder og kursister oplever at få udbytte af projektets aktiviteter. Særligt i forhold til virksomhedernes arbejde med strategisk kompetenceudvikling er det dog endnu for tidligt at vurdere effekter og outcome.

4.5 Forankring



Kursisterne får interesse for yderligere kompetenceudvikling. Det er vanskeligt at vurdere, om sparringsindsatsen fører til en mere strategisk tilgang til kompetenceudvikling.

På tidspunktet for midtvejsevalueringen er det vanskeligt at vurdere, om indsatsen fører til varige forandringer.

Blandt de kursister, der har deltaget i konkrete efter- og videreuddannelsesforløb, svarer godt 70 procent, at de har fået styrket motivationen for yderligere efter- og videreuddannelse inden for bæredygtigt byggeri. Det må anses for et tilfredsstillende resultat og en indikation på, at det er lykkedes at udvikle relevante og motiverende kursustilbud.

Når det gælder forankring i virksomhederne, er det på nuværende tidspunkt uklart, om indsatsen vil føre til, at flere arbejder mere strategisk med kompetenceudvikling. Virksomhedsinterviewene indikerer, at sparrings- og vejledningsforløbene har givet repræsentanterne en styrket forståelse af markedstrends og fremtidige kompetencebehov. Samtidig er der dog endnu ikke udarbejdet konkrete kompetenceudviklingsplaner for medarbejderne, hvilket gør det vanskeligt at vurdere, om indsatsen skaber varige forandringer i virksomhedernes tilgang til kompetenceudvikling.

Evaluators vurderer, at de forskellige hovedaktiviteter i projektet hver især er lykkedes med at skabe resultater, men at koblingen og samspillet mellem aktiviteterne er relativt begrænset. Der udvikles nye efter- og videreuddannelsesstilbud, som bidrager til at styrke kompetencerne i arbejdsstyrken inden for bygge- og anlægssektoren. Den årlige konference er med til at øge unges interesse for karrieremuligheder inden for bæredygtigt byggeri og at skabe tættere samspil mellem elever/studerende og virksomheder i sektoren.

Det er dog fortsat sparsomt med dokumentation for, at projektaktiviteterne forankres og bidrager til varige forandringer i virksomhederne. Der er en risiko for, at projektet ikke formår at skabe en mere grundlæggende forandring og dermed ikke i tilstrækkelig grad stimulerer flere virksomheder til at arbejde strategisk med kompetenceudvikling.

4.6 Monitorering og opfølgning



Der følges løbende op på projektparternes erfaringer, og der sættes ind på områder med fælles udfordringer. Der bør også følges op på virksomhedernes udbytte og på indsatsens additionalitet – herunder om projektet bidrager til kompetenceudvikling, som ikke ville være sket uden projektet.

Evaluators vurderer, at der sker en tæt opfølgning på projektets fremdrift, og at der løbende samles op på projektparternes erfaringer og udfordringer. Der er blandt andet fokus på at udvikle mere ensartede tilgange og fælles værktøjer til sparring med virksomheder. Der gennemføres også løbende målinger af kursisternes udbytte, og eventet Green Build and Construction Challenge evalueres.

Evaluator vurderer desuden, at det vil være relevant at samle op på virksomhedernes erfaringer og udbytte af sparringsforløbene under hovedaktivitet 1 og at foretage en løbende vurdering af projektets additionelle effektskabelse – herunder hvordan additionaliteten kan styrkes.

5 anbefalinger og læring

Her præsenterer vi de vigtigste anbefalinger og læringspunkter, som evaluator vil pege på med baggrund i evalueringen. Punkterne er ikke i prioriteret rækkefølge. For hver anbefaling eller læringspunkt er der angivet en primær målgruppe. Nedenstående tabel giver et overblik over, hvilke målgrupper, anbefalingerne og læringspunkterne relaterer sig til.

Anbefaling/læringspunkt nr.	1	2	3	4
Projektholder	X	X	X	X
Øvrige operatører	X	X	X	X
Udvalg og rammesættere				X

1: Kompetencer og erfaring bør vægte tungere, når ansvaret for de forskellige projektaktiviteter fordeles mellem projektpartnere

Der er stor forskel på projektpartnerernes erfaringer og kompetencer i forhold til at udføre opsøgende arbejde, rekruttere virksomheder og indgå i dialog om deres fremtidige kompetencebehov. Projektpartnerne har hver især et måltal for antal vejledte virksomheder, som de skal opfylde, og det er op til den enkelte partnerinstitution at beslutte, hvordan opgaven gribes an.

Evaluator vurderer, at projektet kunne gennemføres mere effektivt og skabe større værdi for virksomhederne, hvis de forskellige hovedopgaver i højere grad blev fordelt, ledet og forankret hos de partnerinstitutioner, der har størst erfaring og relevante kompetencer inden for de respektive aktiviteter.

2: Der kan med fordel udvikles et fælles format for sparring og vejledning om strategisk kompetenceudvikling med afsæt i god praksis blandt projektpartnerne

Evaluator vurderer, at virksomhederne oplever vejledning og sparring om strategisk kompetenceudvikling som meget forskelligartet. Der er eksempelvis ikke fastlagt et ensartet format eller fælles værktøjer, som konsulenter og undervisere kan anvende til at afdække fremtidige kompetencebehov.

Projektets samlede værdiskabelse kan styrkes ved at udvikle fælles tilgange, værktøjer og metoder med udgangspunkt i god praksis blandt projektpartnerne.

3: Den indre sammenhæng mellem projektets delaktiviteter bør styrkes

Projektets forskellige hovedaktiviteter fremstår relevante og værdiskabende, men den samlede effekt kan øges, hvis der etableres en tættere kobling mellem aktiviteterne.

Evaluator vurderer, at kompetenceudviklingsplaner for virksomheder og konkrete medarbejdere i højere grad bør inddrage de muligheder, som projektets øvrige aktiviteter tilbyder – herunder blandt andet skræddersyet kursusudvikling, analyser af kompetencebehov

inden for bæredygtigt byggeri samt muligheder for projektsamarbejde og praktikforløb med studerende.

Kompetenceudviklingsplaner i virksomhederne og konkrete uddannelsesplaner for medarbejderne kan være centrale redskaber til at skabe større sammenhæng i indsatsen og sikre, at de forskellige hovedaktiviteter spiller bedre sammen og understøtter hinanden.

4: Øget fokus på at sikre additionalitet i projektaktiviteter

På tidspunktet for midtvejsevalueringen er det vanskeligt at vurdere, om der er tilstrækkelig additionalitet i de forskellige indsatser i projektet.

For eksempel er det uklart, om de mange kursister, der deltager i kursusaktiviteter, reelt kan tilskrives den indsats, der gøres i projektet – eller om en stor del af dem ville have deltaget i lignende kurser uafhængigt af denne indsats.

Evaluators vurderer, at der i den resterende projektperiode bør være et særligt fokus på at sikre, at projektet gør en additionel forskel. Projektets additionelle effekt vil formentlig blive tydeligere, efterhånden som der udvikles kompetenceudviklingsplaner for både virksomheder og medarbejdere. Dette kan medføre, at flere virksomheder begynder at arbejde mere strategisk med kompetenceudvikling, og at medarbejdere deltager i efter- og videreuddannelse, som de ellers ikke ville have taget del i uden denne særlige indsats.

