

DEN EUROPÆISKE UNION
Den Europæiske Socialfond



DEN EUROPÆISKE UNION
Den Europæiske Fond
for Regionaludvikling



Vi investerer i din fremtid

Projektets navn KOMPETENCEFORSYNINGmid 2.0 - Erhvervsfaglige kompetencer
EU medfinansiering (kr.) 7.000.000,00

Vedhæftede filer

Effektkæde_A4.pdf

Slutrapport KOMPETENCEFORSYNINGmid.pdf

1. Vigtig information før du ansøger

Jeg har gjort mig bekendt med indholdet i denne menu Ja

2. Valg af investeringsprioritet og aktivitet

Vækstfora m.m.	Vækstforum Midtjylland
Program	Socialfonden
Prioritetsakse	4. Erhvervsuddannelse og videregående uddannelse
Investeringsprioritet	4.2 Erhvervsfaglig uddannelse (voksne) og videregående uddannelse
Aktivitet	4.2.B Erhvervsudd. til voksne og videregående udd.

Kort vurdering af overensstemmelse mellem projektet og investeringsprioriteten

Denne investeringsprioritet skal øge antallet af voksne personer med erhvervsuddannelse eller videregående uddannelse. Det er et krav, at uddannelsen skal være erhvervskompetencegivende og dermed føre til et højere uddannelsesniveau (Nationalt Program af 11. marts 2014, side 57/79).

Nærværende ansøgning udspringer af det regionale kompetenceudviklingsprogram *Kompetencer til Vækst*, Region Midtjylland 2017-2019, som igen bygger på Regionsrådets og Vækstforums Vækstplan 2016-2020.

I kompetenceudviklingsprogrammet hedder det, at indsatsområderne for et nyt projekt KOMPETENCEFORSYNINGmid 2.0 bl.a. er Styrkelse af virksomhedernes kompetencestrategier, Efter- og videreuddannelse og Tiltrækning og fastholdelse af talenter. Målgruppen er voksne beskæftigede såvel som ledige, som har et behov for uddannelsesløft fra ufaglært til faglært eller fra faglært til videregående uddannelse.

Denne ansøgning skal ses i sammenhæng med ansøgningen til investeringsakse 1.2.C., hvor der ansøges om aktiviteter, der ikke nødvendigvis fører til et højere uddannelsesniveau, men hvor der bygges videre på den enkeltes kompetencer gennem kompetenceudviklingsforløb og efteruddannelse.

Projektet - bestående af to ansøgninger - danner derfor en helhed, der tilsammen hedder KOMPETENCEFORSYNINGmid 2.0. For god ordens skyld skal det nævnes, at der vil være en skarp økonomisk og aktivitetsmæssig adskillelse mellem de to projekter.

3. Vækstforum - information samt valg af indsatsområde

Kort begrundelse for valg af regionalt indsatsområde (se hjælpe tekst)

Denne ansøgning søger at opfylde de ønsker og krav til indsatsråder, der er beskrevet i det regionale kompetenceudviklingsprogram *Kompetencer til Vækst*, Region Midtjylland 2017-2019. Indsatsområderne er:

- Styrkelse af virksomhedernes kompetencestrategier
- Tiltrækning og fastholdelse af talenter
- Flere faglærte
- Efter- og videreuddannelse
- Flere ind i arbejdsstyrken

Indsatsområderne vedr. Flere faglærte og Flere ind i arbejdsstyrken er der allerede blevet taget hånd om af andre operatører, og denne ansøgning skal derfor adressere de resterende indsatsområder; Styrkelse af virksomhedernes kompetencestrategier, Tiltrækning og fastholdelse af talenter samt Efter- og videreuddannelse. Tilsammen vil indsatsen udgøre KOMPETENCEFORSYNINGmid 2.0 med henholdsvis undertitlerne *Vækstrettet kompetenceudvikling* (Akse 1) og *Erhvervsfaglige kompetencer* (Akse 4).

4. Stamoplysninger (projektet og kontraktansvarlig partner)

Projektets navn	KOMPETENCEFORSYNINGmid 2.0 - Erhvervsfaglige kompetencer
Projektets startdato	1-1-2017
Projektets slutdato	31-12-2019

CVR-P, CVR under stiftelse eller CPR	CVR-P (Produktionsnummer)
CVR-P nummer	1012868401
Navn	DEN ERHVERVSDRIVENDE FOND VÆKSTHUSMIDTJYLLAND
Selskabsform	Erhvervsdrivende fond
CVR nummer	30089456
Adresse	Åbogade 15
Postnummer	8200
By	Aarhus N
Region	Midtjylland
Branche (NACE kode)	7022
Branche beskrivelse	Virksomhedsrådgivning og anden rådgivning om driftsledelse
Telefon	20339020
E-mail	ae@vhmidtjylland.dk

Projektansvarlig/kontaktperson fornavn	Annemarie
Projektansvarlig/kontaktperson efternavn	Elverum
Projektansvarlig/kontaktperson Telefon	20339020
Projektansvarlig/kontaktperson Email	ae@vhmidtjylland.dk
Regnskabsansvarlig (for- og efternavn)	Casper Steinfeldt-Møller
Regnskabsansvarlig Telefon	42408040
Regnskabsansvarlig Email	cst@vhmidtjylland.dk

Tegningsberettigede er flyttet til punkt 15 i hovedmenuen (15. Erklæring og underskrift).

Har projektet anden adresse end kontraktansvarlig partner? Nej

5. Hovedaktiviteter (liste) samt projektspecifikke output og effekter

Projektets hovedaktiviteter	Navn på hovedaktiviteten
Projektets 1. aktivitet	Opsøgende arbejde
Projektets 2. aktivitet	Støttede virksomheder
Projektets 3. aktivitet	Erhvervsfaglig uddannelse af beskæftigede personer
Projektets 4. aktivitet	Videreuddannelse på baggrund af identificerede kompetencebehov
Projektets 5. aktivitet	-
Projektets 6. aktivitet	-
Projektets 7. aktivitet	-
Projektets 8. aktivitet	-

Ønsker du at definere projektspecifikke indikatorer (output og effekter)? (se hjælpeteksten)

Nej

6. Hovedaktiviteter, output og effekter (i projektperioden)

Hovedaktiviteter				
Projektets hovedaktiviteter (periodeopdelt fremdrift)	Jan. 2017 - Aug. 2017	Sep. 2017 - Feb. 2018	Mar. 2018 - Aug. 2018	Sum
Projektets 1. aktivitet	100	100	200	400
Projektets 2. aktivitet	10	10	10	30
Projektets 3. aktivitet	15	15	15	45
Projektets 4. aktivitet	5	5	5	15
Projektets 5. aktivitet	0	0	0	0
Projektets 6. aktivitet	0	0	0	0
Projektets 7. aktivitet	0	0	0	0
Projektets 8. aktivitet	0	0	0	0

Noter:

- Projektets 1. aktivitet *Der opsøges 300 virksomheder pr. år i projektets levetid. Der ydes information, vejledning og kompetenceafklaring, udvikling af kompetencestrategier m.v.*
- Projektets 2. aktivitet *Virksomheder, der modtager støtte*
- Projektets 3. aktivitet *Ansatte på virksomheder, der får en erhvervsfaglig uddannelse, videregående uddannelse. Start- og ophørsskemaer*
- Projektets 4. aktivitet *Højt uddannede udenlandsk arbejdskraft og ledige, der hjælpes til at gennemfører en erhvervskompetencegivende uddannelse. Start- og ophørsskemaer*

Projektets hovedaktiviteter (periodeopdelt fremdrift)	Overført	Sep. 2018 - Feb. 2019	Mar. 2019 - Aug. 2019	Sum
Projektets 1. aktivitet	400	200	200	800
Projektets 2. aktivitet	30	10	10	50
Projektets 3. aktivitet	45	15	15	75
Projektets 4. aktivitet	15	5	5	25
Projektets 5. aktivitet	0	0	0	0
Projektets 6. aktivitet	0	0	0	0
Projektets 7. aktivitet	0	0	0	0
Projektets 8. aktivitet	0	0	0	0

Noter:

- Projektets 1. aktivitet *Se tidligere*
- Projektets 2. aktivitet *Se tidligere*
- Projektets 3. aktivitet *Se tidligere*
- Projektets 4. aktivitet *Se tidligere*

Projektets hovedaktiviteter (periodeopdelt fremdrift)	Overført	Sep. 2019 - Dec. 2019	Sum
Projektets 1. aktivitet	800	100	900

Projektets 2. aktivitet	50	10	60
Projektets 3. aktivitet	75	15	90
Projektets 4. aktivitet	25	5	30
Projektets 5. aktivitet	0	0	0
Projektets 6. aktivitet	0	0	0
Projektets 7. aktivitet	0	0	0
Projektets 8. aktivitet	0	0	0

Noter:

- Projektets 1. aktivitet *Se tidligere*
- Projektets 2. aktivitet *Se tidligere*
- Projektets 3. aktivitet *Se tidligere*
- Projektets 4. aktivitet *Se tidligere*

Output

7-Programfaste output (periodeopdelt fremdrift)	Jan. 2017 - Aug. 2017	Sep. 2017 - Feb. 2018	Mar. 2018 - Aug. 2018	Sum
4B.1 Antal deltagere	20	20	20	60

Noter:

- 4B.1 Antal deltagere *Samtlige personer både ansatte, højtuddannede og ledige*

7-Programfaste output (periodeopdelt fremdrift)	Overført	Sep. 2018 - Feb. 2019	Mar. 2019 - Aug. 2019	Sum
4B.1 Antal deltagere	60	20	20	100

Noter:

- 4B.1 Antal deltagere *Se tidligere*

7-Programfaste output (periodeopdelt fremdrift)	Overført	Sep. 2019 - Dec. 2019	Sum
4B.1 Antal deltagere	100	20	120

Noter:

- 4B.1 Antal deltagere *Se tidligere*

Resultater (effekter)

16-Programfaste resultater (effekter) (periodeopdelt fremdrift)	Jan. 2017 - Aug. 2017	Sep. 2017 - Feb. 2018	Mar. 2018 - Aug. 2018	Sum
4B.2 Antal deltagere, der er i gang med en uddannelse eller erhvervsuddannelse	20	20	20	60

umiddelbart efter deltagelsen				
4B.3 Antal deltagere der har fuldført erhvervsuddannelse umiddelbart efter deltagelsen	0	0	10	10
4B.4 Antal deltagere der har fuldført videregående uddannelse umiddelbart efter deltagelsen	0	0	0	0

Noter:

- 4B.2 Antal deltagere, der er i gang med en uddannelse eller erhvervsuddannelse umiddelbart efter deltagelsen *Det forventes, at alle går igang*
- 4B.3 Antal deltagere der har fuldført erhvervsuddannelse umiddelbart efter deltagelsen *Der forventes ingen umiddelbare resultater de første måneder*

16-Programfaste resultater (effekter) (periodeopdelt fremdrift)	Overført	Sep. 2018 - Feb. 2019	Mar. 2019 - Aug. 2019	Sum
4B.2 Antal deltagere, der er i gang med en uddannelse eller erhvervsuddannelse umiddelbart efter deltagelsen	60	20	20	100
4B.3 Antal deltagere der har fuldført erhvervsuddannelse umiddelbart efter deltagelsen	10	10	10	30
4B.4 Antal deltagere der har fuldført videregående uddannelse umiddelbart efter deltagelsen	0	0	5	5

Noter:

- 4B.2 Antal deltagere, der er i gang med en uddannelse eller erhvervsuddannelse umiddelbart efter deltagelsen *Se tidligere*
- 4B.3 Antal deltagere der har fuldført erhvervsuddannelse umiddelbart efter deltagelsen *Se tidligere*
- 4B.4 Antal deltagere der har fuldført videregående uddannelse umiddelbart efter deltagelsen *Se tidligere*

16-Programfaste resultater (effekter) (periodeopdelt fremdrift)	Overført	Sep. 2019 - Dec. 2019	Sum
4B.2 Antal deltagere, der er i gang med en uddannelse eller erhvervsuddannelse umiddelbart efter deltagelsen	100	20	120

4B.3 Antal deltagere der har fuldført erhvervsuddannelse umiddelbart efter deltagelsen	30	10	40
4B.4 Antal deltagere der har fuldført videregående uddannelse umiddelbart efter deltagelsen	5	5	10

Noter:

- 4B.2 Antal deltagere, der er i gang med en uddannelse eller erhvervsuddannelse umiddelbart efter deltagelsen *Se tidligere*
- 4B.3 Antal deltagere der har fuldført erhvervsuddannelse umiddelbart efter deltagelsen *Se tidligere*
- 4B.4 Antal deltagere der har fuldført videregående uddannelse umiddelbart efter deltagelsen *Se tidligere*

7. Effekter (efter projektperioden)

Resultater (effekter)			
Programfastsatte resultater (effekter) (efter projektperioden)	Overført måltal	Efter projektslut	Sum
4B.2 Antal deltagere, der er i gang med en uddannelse eller erhvervsuddannelse umiddelbart efter deltagelsen	120	0	120
4B.3 Antal deltagere der har fuldført erhvervsuddannelse umiddelbart efter deltagelsen	40	0	40
4B.4 Antal deltagere der har fuldført videregående uddannelse umiddelbart efter deltagelsen	10	0	10

Noter:

8. Uddybende projektbeskrivelse

A. Uddybende beskrivelse af projektets hovedaktiviteter (se hjælpe tekst):

Denne ansøgning adresserer det faktum, at vækst- og uddannelsesdagsordenerne er sammenhængende, som det er beskrevet i Regionalt kompetenceudviklingsprogram, Region Midtjylland 2017-2019 (side 5-6).

En forudsætning for at imødekomme nogle af de udfordringer, som virksomhederne står over for, er et agilt, velfungerende efteruddannelsessystem, idet efteruddannelse er den hurtige vej til at løse problemer i kompetencebalancen, da ændringer i det ordinære uddannelsessystem først giver effekt efter min. 5 -10 år, og uddannelsessystemet samlede årlige bidrag til arbejdsstyrken udgør 3 %.

En anden forudsætning er sammentænkning af de tre politikområder og lokale partnerskaber, der sikrer en helhedsorienteret og sammenhængende indsats for virksomhederne.

Projektet KOMPETENCEFORSYNINGmidt har i det etårige projekt (2015-2016) forsøgt at fokusere på disse to udfordringer på samme tid. Det etårige projekt har været udfordret pga tidshorisonten og andre forhold, som det beskrives i rapporten *Partnerskaber i støbeskeen*, fra CARMA maj 2016 (følgeforskning udført for KOMPETENCEFORSYNINGmidt. Vedhæftet).

KOMPETENCEFORSYNINGmidt byggede videre på projektet KOMPETENCEmidt 1.0 og 2.0 (2008-2015), som viste gode resultater for de deltagende virksomheder (Erhvervsstyrelsens effektivvurdering) med at foretage opsøgende arbejde i forhold til strategisk uddannelsesplanlægning. KOMPETENCEFORSYNINGmidt havde et lidt bredere sigte både indholdsmæssigt og samarbejds-mæssigt.

Selve projektets ide (om samarbejde) opfattes som god hos alle de deltagende partnere og konsulenter (se bl.a rapporten side 36). Også fra politisk side er der opbakning til ideen både i følge rapporten (samme side) og på møde i Kompetencerådet den 16. august 2016, og således er der ingen tvivl om, at projektet skal revitaliseres og fortsættes med de samme grundelementer og den samme ide. Som det står beskrevet i Regionalt kompetenceudviklingsprogram ”*Kompetencer til Vækst*”, 2017-19:

Der er behov for at koordinere og optimere den samlede offentlige politiske indsats på kompetenceområdet – både for at skabe større kvalitet og effekt af indsatsen i forhold til samfundets og brugernes behov og for at sikre en bedre samlet udnyttelse af de mange ressourcer, der oftest ukoordineret sættes i spil på politikområderne. Det kalder på mere koordinering og samarbejde.

Det vil på denne baggrund give mening at styrke samarbejdet i retning af ”lokale partnerskaber” (LKS), karakteriseret ved tætte, tillidsfulde og forpligtende samarbejdsrelationer mellem de forskellige aktører. Det vil sige at gøre samarbejdet mere forpligtende og formaliseret end tilfældet er i dag. Der er således behov for både:

- Samtænkning (fælles forståelser),

- Samordning (koordineret adfærd) og
- Samarbejde (kooperation).

Denne tankegang er ikke ny i forhold til det etårige projekt, men følgeforskningsrapporten indikerede klart, at de færreste deltagere i projektet var klar over, at projektet havde dette tosidede sigte; nemlig at styrke den strategiske indsats vedr. kompetenceforsyning overfor smv'er og på samme tid være et udviklingsrum, hvor der skal skabes mere koordination og kvalitet i indsatsen fra de tre systemer.

"Et selvstændigt problem er begrænset viden i moderorganisationerne flere steder. Projektet kører da som selvstændig sideaktivitet uden tilstrækkelig opmærksomhed og uden feedback-effekter i forhold til den samlede organisations virke. Dermed marginaliseres erfaringer og projekresultater let. Det kan være en uintenderet sideeffekt, men den er yderst farlig. Det hænger sammen med, at man flere steder ikke har annammet, at det er et kreativt udviklingsrum, man er kommet i. Og det er en af de stærkest hæmmende faktorer." (Partnerskaber i støbeskeen, side 40)

På den baggrund skal projektet revitaliseres i denne ansøgning til KOMPETENCEFORSYNINGmid 2.0 med fokus på den læring, som rapporten *Partnerskaber i støbeskeen*, CARMA, maj 2016, har givet.

Kompetenceforsyning skal stadigvæk forstås som alle de tiltag, som skal sikre tilgængeligheden af de kompetencer, der er nødvendige for at nå virksomhedens mål. Kompetenceforsyning handler derfor om virksomhedernes muligheder for at ansætte, uddanne eller efteruddanne medarbejdere med henblik på at opnå den ønskede kompetence – og det handler om de systemer, som på den ene eller anden vis tilvejebringer eller formidler kompetencer og kompetente medarbejdere til virksomhederne.

Kompetenceforsyning er dermed et begreb, der rummer både de aktiviteter, som en virksomhed selv gennemfører for at udvikle, tiltrække eller fastholde kompetencer og de omgivende systemers arbejde med at imødekomme virksomhedernes behov for kompetencer.

Herunder beskrives derfor de aktiviteter, som der ønskes udført i større eller mindre grad i de kommende tre år, og som vil danne projektets tilbud om en samlet kompetenceforsyning til små og mellemstore virksomheder i Region Midtjylland.

Der er tale om fire indsatsområder, som angivet i Regionalt kompetenceudviklingsprogram, Region Midtjylland 2017-2019 samt indsatsområder beskrevet i RegLabs rapport *Kvalificeret arbejdskraft*, maj 2016, og denne ansøgning vil derfor adressere disse fire indsatser i effektkæden (vedhæftet) og herunder desuden en række aktiviteter.

Overordnet set ønsker projektet med terminologien fra følgeforskningsrapporten *Partnerskaber i støbeskeen*, at samarbejdet mellem de tre systemer bevæger sig fra på nuværende tidspunkt at befinde sig i *kantinen* til at samarbejdet om tre år alle steder befinder sig i *klubben* - og gerne, at de fleste samarbejder befinder sig i *kompagniet* (se kapitel 6), da hypotesen er, at et

styrket samarbejde mellem systemerne giver den den bedste kompetenceforsyning overfor virksomhederne.

Indsatsområde: Udvikling af partnerskab og opsøgende arbejde

Opstartsproces, etablering af partnerskaber, afholdelse af fælles opstartsmøder

Så tidligt som muligt i projektet vil der blive afsat tid til en proces med projektets partnere; ledere og konsulenter indenfor alle tre systemer, således der forhåbentlig omkring den forventede projektstart den 1. januar 2017 findes en fælles opfattelse af projektets mål og indsatsområder og en fælles LKS "platform".

På baggrund af følgeforskningens resultater skønnes det helt nødvendigt at påbegynde udbredelsen af projektets programteori allerede tidligt i projektet.

"Det er vores observation, at der ikke er spredt information og viden nok i systemerne om idé, "programteori", forudsat indstilling og implementeringsopgaver inden for KOMPETENCEFORSYNING midts ramme. Her har lancering af projektet også været mangelfuld, forstået sådan, at vi vurderer, det ville have været vigtigt at få samlet de politisk og administrativt signifikante aktører fra start til instruktion og diskussion. Og ikke én gang, men over flere omgange." (Partnerskaber i støbeskeen, side 40)

Opstartsprocessen for projektet tænkes som udgangspunkt at være inddelt i de tre VEU-partners geografiske områder dvs. de tre VEU-områder i Region Midtjylland, og derfor henvende sig til de lokale aktører i de tre områder. De lokale aktører forstås som repræsentanter for de tre systemer og vil være fra uddannelsessystemet, erhvervsudviklingsystemet og fra beskæftigelsessystemet.

Opstartsprocessen tænkes for hvert geografisk område gennemført som en "tretrinraket" i form af opstartsmøder/seminarer/camps for 1: Ledere og andre aktører (kommende styregruppemedlemmer), 2: Konsulenter (kommende arbejdsgruppemedlemmer) og 3: Fælles seminar/camp. På den måde vil projektets rammer og vilkår blive grundigt udbredt og der bliver forhåbentlig fundet nogle lokale varianter af projektet og det lokalt koordinerende samarbejde, som der kan skabes ejerskab til.

Der afsættes midler til ekstern konsulentbistand i projektets budget. I det første år af projektet vil en del af disse midler afsættes til et udbud af ekstern konsulentbistand til at facilitere opstartsprocessen.

De øvrige midler afsat til ekstern konsulentbistand vil blive benyttet af partnerne til eks. mødebooking, bistand til videndeling mellem partnerne, til virksomhederne (netværk og andre arrangementer) og evt. køb af ikke-ordinær uddannelse.

Løbende videndeling mellem partnerne bliver vigtig i KOMPETENCEFORSYNING 2.0 og det skønnes, at der kan blive behov for at søge ekstern hjælp til at facilitere en sådan.

Der vil desuden blive lavet et udbud vedr. ekstern konsulentbistand til en ny og fortsat følgeforskning. Følgeforskningen skal måle på udviklingen i indsatsens "baseline" - dvs. udvikling fra *kantine* til *kompagni*, således der er sammenhæng med de resultater, som rapporten *Partnerskaber i støbeskeen* fandt. Se f.eks. konklusionen side 56:

"Der er således en hel del argumenter, der taler for, at det kan blive muligt bredere at få etableret og udviklet lærende partnerskaber. Men det forudsætter en længere projektperiode -- og stærkere styret læring foruden kvalificering af konsulentkorps, før det forekommer at kunne blive en realitet. Man springer ikke lige fra klubben til kompagniet. Slutopgørelsen på denne følgeforsknings baseline-projekt siger utvetydigt, at der endnu er et stykke vej til grundigt at få rodfæstet, udviklet og få en fremdrift i alle partnerskaberne."

Aktivitet 1: Opsøgende arbejde

Der skal i denne aktivitet, som er et opsøgende arbejde overfor smv'erne, kontaktes og screenes ca. 300 virksomheder pr. år i hvert af de tre år projektet løber. Det opsøgende arbejde kan være en første telefonisk kontakt, der bliver opfulgt af et fysisk besøg.

I dette projekt, på denne investeringsakse, er det ikke et krav til partnerne, at arbejdet med virksomhederne foretages som sambesøg, men det forventes, at arbejdet koordineres i LKS og at der vil være mulighed for at arbejdet udføres af alle tre systemer, hvor det giver mening.

De lokale partnerskaber kan beslutte lokale kampagner inden for brancher, som er af særlig lokal betydning, men stadigvæk inden for regionens indsatsområder naturligvis. Det kan f.eks. være brancher, der vækster meget i området, har stort behov for arbejdskraft, dvs. mange jobåbninger pga. stigende beskæftigelse eller stor personaleudskiftning eller behov for øgede/nye kompetencer. Det væsentlige er, at den opsøgende indsats er fleksibel og derfor hurtigt kan rettes mod de brancher/virksomheder, der har behov for den ene eller anden form for vejledning.

Det opsøgende arbejde dokumenteres først og fremmest i Virk-midt.dk, hvor alle besøg beskrives og konkluderes. Desuden kan der i forbindelse med rekruttering anvendes "ringelister" over hvem, der har kontaktet hvilke virksomheder telefonisk og konklusionerne herpå.

Hvad kan der bruges midler på: De lokale partnerskaber, kan beslutte, hvordan arbejdet skal foregå, blot det sker inden for projektets rammer og økonomi. Det forventes, at der både er fokus på at udvikle og skabe gode partnerskaber, da LKS danner baggrund for projektets succes, og at der er fokus på at skabe gode resultater for virksomhederne.

Det opsøgende arbejde må derfor gerne foretages i et samarbejde der, hvor det giver mening for virksomheden. Sambesøg vil formentlig netop give mening i det første indledende besøg, hvor virksomhedens behov endnu ikke er afdækket og flere behov kan vise sig, som det vil være relevant at partnerskabet tager sig af. Da målet i projektet er formelt kompetencegivende uddannelse, så forventes det, at VEU- og uddannelsesinstitutionerne er vigtige aktører i denne aktivitet, men alle partnere forventes at blive inddraget og bidrage til målet om virksomhedernes samlede kompetenceforsyning. Alle tre politikområder forventes at samarbejde om det fælles mål, som er virksomhedernes kompetenceforsyning på kort sigt og virksomhedernes

produktivitet på langt sigt. Der skal som tidligere beskrevet arbejdes fokuseret på, at det daglige arbejde med rådgivning af virksomhederne i praksis skal udføres i et reelt samarbejde mellem de tre systemer, så der for virksomhederne bliver tale om en sammenhængende helhedsorienteret indsats. Der vil derfor i høj grad blive arbejdet med kvalitet (frem for kvantitet) i det opsøgende arbejde, i den vejledning og kortlægning, som skal udføres i KOMPETENCEFORSYNINGmidtd.

Det er vigtigt at understrege, overfor de udførende konsulenter, at der ikke er tale om at "sælge" noget til virksomheden, men at tilbyde gratis hjælp med at afdække og ikke mindst afhjælpe det kompetenceforsyningsbehov, som virksomheden evt. måtte have.

Erfaringerne fra pilot-projektet og følgeforskningen:

Følgeforskningen fastslog, at det har været en succes med sambesøg og det har været befordrende, at konsulenter fra de tre systemer går ind på forskellige niveauer i virksomhederne (*Partnerskaber i støbeskeen*, side 16). Dette faktum sammenholdt med, at alle interessenter har fundet, at projektets ide har været god (*Partnerskaber i støbeskeen*, side 26) bør være en klar retningslinje for det fremtidige projekt – også på denne investeringsakse; Der bør ikke være usikkerhed om, hvorvidt de tre systemer bør samarbejde om at øge antallet af voksne med en erhvervs- og videregående uddannelse.

Men ikke desto mindre har der formentlig været usikkerhed om, hvordan man skulle samarbejde herom og ikke mindst om snitfladen mellem de to projekter i de første to projekter i KOMPETENCEFORSYNINGmidtd (*Partnerskaber i støbeskeen*, side 16).

Det skal her derfor gøres klart, at der ingen økonomisk eller aktivitetsmæssig sammenhæng skal være imellem de igangværende projekter.

Den eneste (økonomiske) sammenhæng mellem projekterne vil være i dette beskrevne første indsatsområde vedr. opstartsproces og etablering af partnerskaber, hvor der vil blive foretaget en forholdsmæssig fordeling af udgifterne til ekstern konsulentbistand i denne indsats. Det skønnes mest sparsommeligt at foretage markedsafsøgning og kontraktindgåelse for begge projekter på samme tid, da opstartsprocessen er tænkt sammen for de to projekter.

Den usikkerhed, som CARMA fandt blandt konsulenterne (side 16) om snitfladen mellem projekterne af samme navn på akse 1 og akse 4, skyldes formentlig primært det faktum, at det først ret sent i projektet blev fastslået, at en virksomhed - i sjældne tilfælde - godt kan optræde på begge akser, fordi virksomheden viser sig at have et behov for begge (helt adskilte) indsatser. De vandtætte skodder mellem projekterne var og vil være trukket kraftigt op, men fra projektledelsens side måtte vi acceptere, at f.eks. en vækstvirksomhed, kan vise sig også at have et behov for formelt kompetencegivende uddannelse til enkelte medarbejdere - foruden virksomheden har igangsat en indsats overfor en betydende/betydelig del af f.eks. ledelsen, og derfor ikke automatisk bør være "diskvalificeret".

Det må være tilladt at henvise til søsterprojektet på samme måde, som man henviser til en ordinær indsats. Virksomheden må gerne deltage i andre/flere EU-projekter, men konsulenterne/systemerne må ikke blande indsatserne, dokumentation og refusion sammen. De

deltagende medarbejdere kan heller aldrig være de samme, og de har da også helt forskellige kompetenceudviklingsbehov på de to projekter.

Dét, der ikke må finde sted - og som er indskærpet overfor alle - er en fælles rekrutterings/opsøgende indsats. Projekterne har helt adskilte aktiviteter, og det vil kun være i enkelte tilfælde, at forskellige konsulenter fra de to forskellige projekter finder, at samme virksomhed har flere behov, der kan dækkes af begge projekter. Databasesystemet Virk-midt.dk har i denne sammenhæng mulighed for at give konsulenterne svar på, om virksomheden er ved at være "overrendt" af besøg fra KOMPETENCEFORSYNINGmidt og kan dermed tilrettelægge arbejdet anderledes og undgå "overlap".

LKS'erne har, sammen med den kontraktansvarlige partner, et naturligt ansvar for at sørge for, at der ikke sker en sammenblanding, men snitfladerne mellem projekterne vil være et meget vigtigt emne til drøftelse i forbindelse med opstartsprocessen, ved vi nu af erfaring. Det må tydeliggøres overfor alle, at projekterne henvender sig til helt forskellige "typer" af virksomheder og medarbejdere, og der derfor sjældent vil være "overlap" mellem virksomhedernes kompetenceforsyningsbehov.

Kritisk antagelse: Det er projektets kritiske antagelse (effektkæden) og hypotese, at det gode partnerskab mellem de tre systemer skaber en højere kvalitet og effekt. Dvs. jo bedre der samarbejdes mellem systemerne, jo bedre er det for kompetencerne i virksomhederne (her skabes flere jobs) og jo højere produktivitet og større værdi skabes der i regionen.

Der vil være virksomheder, blandt de i alt 900 opsøgte virksomheder, der ikke ønsker at deltage. En del virksomheder må formodes af forskellige årsager ikke at ønske at deltage, men måske kommer de igen senere og er klar på et andet tidspunkt i projektets levetid. Der vil være stor vægt på kvalitet fremfor kvantitet i det opsøgende arbejde og selvom der kalkuleres med, at 900 virksomheder opsøges, således kalkuleres der kun med 60 virksomheder i den næste fase, som må formodes at have et reelt og formelt kompetenceudviklingsbehov, men ud af de 900 opsøgte virksomheder forventes det, at et stort antal hjælpes videre i det ordinære system med andre kompetenceforsyningsbehov.

Indsatsområde: Strategiudvikling - Styrkelse af virksomhedernes kompetencestrategier, herunder Netværkssamarbejde og RKV

Der skal i denne aktivitet arbejdes med minimum 60 virksomheder i alt i projektets levetid. Dette indsatsområde er kernen i projektet, da der her der kan arbejdes med fokus på den enkelte virksomheds behov for kompetenceforsyning i bred forstand og med primært sigte på at udarbejde kompetencestrategier, der peger mod formelt kompetencegivende uddannelse for virksomhedens ansatte.

Aktivitet 2: Støttede virksomheder

Hvad kan der bruges midler på: I forbindelse med arbejdet med den enkelte virksomhed bruges der timer på at afdække virksomhedens kompetencebehov og dernæst at udarbejde en

kompetencestrategi for virksomheden. Alle tre systemer samarbejder herom, hvor det giver mening. Det vil sige, at virksomhederne besøges og der anvendes timer på - med virksomheden - at lægge planer for både kortsigtede og langsigtede kompetencestrategier.

I forbindelse med udvikling af kompetencestrategier i virksomhederne kan der gøres brug af flere værktøjer:

Screening og vejledning af medarbejdere, RKV

Der kan udarbejdes en Real Kompetence Vurdering af medarbejderne i forbindelse med kortlægning af virksomhedernes kompetencebehov, såfremt det ikke allerede er et ordinært tilbud til virksomheden. Der vil som oftest være tale om, at det additionelle tilbud til virksomheden er en såkaldt "før-afklaring", som er en afklaring af medarbejderens generelle kompetencer.

En før-afklaring gennemført på alle medarbejdere kan være et vigtigt redskab i en virksomheds arbejde med at realisere en kompetencestrategi. Den enkelte medarbejder kan afklares f.eks. ift. en jobfunktion, der kan være ændret som følge af ændret arbejdsorganisering, nye produkter, ny teknologi eller lign. Der kan også være tale om omskoling/omflytning af den enkelte medarbejder, så vedkommende skal varetage andre arbejdsfunktioner end hidtil.

Interreg-projektet, Yggdrasil, arbejder med at udvikle værktøjer til at synliggøre og dokumentere kompetencer, som man har tilegnet sig især i arbejdslivet eller fritidslivet, og som man ikke har papir på. Yggdrasil vil udvikle et nyt redskab – en kompetenceattest - som synliggør disse reelle kompetencer, og derfor er det vigtigt at der holdes en tæt kontakt til Yggdrasil, således dette værktøj også kan komme i spil i forbindelse med KOMPETENCEFORSYNINGmidT.

Dannelse af netværk

Socialfondsprogrammet (side 58/79) giver mulighed for, at der kan dannes samarbejder mellem virksomheder, uddannelsesinstitutioner og andre relevante myndigheder. Dette sker allerede her i form af de dannede lokalt koordinerende samarbejder (LKS), da samarbejdet mellem de tre systemer er en forudsætning for hele projektet, men flere har efterspurgt muligheden for at danne netværk i mellem virksomheder om konkrete fælles emner i kompetenceforsyningen. Sådanne emner kunne være fleksible, målrettede uddannelsesstilbud rettet mod brancher og klynger, og det kunne være dannelsen af netværk, der kan hjælpe virksomheder med samme behov for f.eks. højtuddannet udenlandsk arbejdskraft, der kan imødekomme en umiddelbar mangel på relevant arbejdskraft, som er begrundet i virksomhedernes behov.

Der skal derfor i dette projekt opfordres til, at LKS gør brug af dannelse af netværk, som et værktøj til at fremme virksomhedernes arbejde med kompetencestrategier.

Arbejdet med virksomhederne og deres strategier dokumenteres først og fremmest i VirkmidT.dk, hvor alle besøg beskrives og konkluderes. Hver virksomhed optræder kun en enkelt gang fra det første besøg til det sidste, men der kan være registreret mange møder med forskellige konsulenter og mange tiltag under hver enkelt virksomhed.

Før-afklaring og vejledning af medarbejdere dokumenteres ved lister med disses CPR-nr., tid og sted for vejledning/afklaring. Dannes der netværk mellem virksomhederne tælles disse og beskrives, således den kontraktansvarlige altid har kendskab til indhold og antal af netværk.

Erfaringerne fra pilot-projektet og følgeforskningen: Der er gode resultater for KOMPETENCEFORSYNINGmid 1.0 og fra det tidligere projekt KOMPETENCEmid (se Erhvervsstyrelsens effektivvurdering) med at arbejde med virksomhedernes kompetencestrategier især i uddannelsesinstitutionerne i Region Midtjylland.

Følgeforskningen (*Partnerskaber i støbeskeen*, side 16) slog da også fast, at det gode sambesøg er, ”*hvor to eller tre konsulenter i fællesskab har gennemført virksomhedsbesøg. Ifølge respondenterne har det været befordrende, at de tre systemer går ind på forskellige niveauer i virksomhederne, hvor erhvervsservice har haft adgang til ledelsesniveauet eller det strategiske ledelsesrum, uddannelsesinstitutionerne har haft kontakt til virksomhedernes uddannelsesansvarlige og jobcentrene til HR eller de rekrutteringsansvarlige.*”

Dette indikerer, at der i høj grad - også i strategiarbejdet - skal samarbejdes.

Kritisk antagelse: Det er projektets kritiske antagelse (effektkæden) og hypotese, at det gode partnerskab mellem de tre systemer skaber en højere kvalitet og effekt. Dvs. jo bedre der samarbejdes mellem systemerne jo bedre er det for kompetencerne i virksomhederne (her skabes flere jobs) og jo højere produktivitet og større værdi skabes der i regionen. Der kalkuleres med et relativt lavt måltal, da fokus er på kvalitet i arbejde og i samarbejdet. Det må formodes, at samarbejdet mellem systemerne kun bliver bedre og bedre, som man lærer hinanden at kende.

Indsatsområde: Kompetenceudvikling

Der arbejdes videre med virksomhedernes kompetencestrategier og der udvikles individuelle handlingsplaner for virksomhedens medarbejdere. Der skal i dette indsatsområde i alt uddannes 120 personer.

Aktivitet 3: Erhvervsfaglig uddannelse af beskæftigede

Der skal gives en erhvervsfaglig uddannelse til mindst 90 beskæftigede på de opsøgte og rekrutterede virksomheder.

Hvad kan der bruges midler på: Efteruddannelse af virksomhedernes medarbejdere (og forberedelse hertil), det dobbelte kompetenceløft med udgangspunkt i virksomhedernes behov.

De ufaglærte jobområder forsvinder og virksomhederne får brug for medarbejdere med et højere uddannelsesniveau, især når målet er vækst. Derfor vil mange virksomheder have behov for at løfte såvel deres ufaglærte som deres faglærte medarbejdere til et højere uddannelsesniveau. Når der er udarbejdet kompetencestrategi, gennemført vejledning, før-afklaring og evt. RKV, vil et resultat ofte være, at der skal gennemføres egentlig kompetencegivende uddannelse for nogle medarbejdere.

Projektet betaler ikke for selve uddannelsen, men betaler for de timer, hos de økonomiske partnere, som bliver brugt til hjælpe virksomhederne med at finde den rette kompetencegivende uddannelse til rette vedkommende.

Arbejdet dokumenteres først og fremmest ved individuelle uddannelsesplaner og skal uddannelsen indgå i projektet som medfinansiering, så dokumenteres uddannelsen ved individuelle start- og slutskemaer. Når det netop omhandler formelt kompetencegivende uddannelse, så er det ikke alle igangsatte uddannelser, som når at blive færdige i projektets levetid, men den tid, der medtages i projektet dokumenteres som nævnt ovenfor. Nogle personer går i gang med et længere forløb, som består af mange enkelt kompetencegivende forløb (flere moduler i uddannelsen). Projektet skal også forsøge at opsamle og dokumentere resultaterne, som ligger uden for projektet.

Erfaringerne fra pilot-projektet var at det tog længere tid end forventet, at få igangsat kompetenceudviklingen. Tiden brugt på virksomhedernes strategiudvikling samt vejledning m.m. tog længere tid end beregnet.

Kritisk antagelse: Når der er tale om kompetencegivende uddannelse, vil der i sagens natur ikke være tale om store dele af medarbejderne, da de formentligt ikke vil kunne undværes så længe i virksomheden, så måltallet er sat relativt lavt, men det skønnes realistisk.

Aktivitet 4: Videreuddannelse på baggrund af identificerede kompetencebehov

Denne aktivitet omhandler bl.a. tiltrækning af den højtuddannede udenlandske arbejdskraft, som virksomhederne efterspørger, men ikke umiddelbart kan finde. Målgruppen er også ledige, der har behov for uddannelsesløft fra ufaglært til faglært, fra studiekompetencegivende til erhvervskompetencegivende uddannelse, eller fra faglært til videregående uddannelse. Det vil sige, at denne aktivitet primært er rettet mod at opfylde virksomhedernes kompetenceforsyningsbehov gennem arbejdskraft, der ikke p.t. er ansat i virksomheden, i modsætning Aktivitet 3 ovenfor, der retter sig mod de ansatte og deres formelle kompetenceudvikling. Der kalkuleres her med, at i alt 30 personer bliver omfattet af aktiviteten i projektets levetid.

Arbejdet med virksomhedens kompetencestrategier og de heri indeholdte kompetenceløft vil af og til vise, at der er behov for højtuddannet arbejdskraft, som ikke er tilstede på det danske arbejdsmarked p.t. Derfor er det vigtigt, at de lokale koordinerede samarbejder har mulighed for at hjælpe virksomhederne med at skaffe denne arbejdskraft fra udlandet.

Der vil også af og til vise sig behov for at rekruttere ledige til jobåbninger. Disse kan vise sig ikke at have de rette kompetencer og skal derfor gives en formel kompetencegivende uddannelse, således de kan indgå i jobåbninger eller vikariater.

Hvad kan der bruges midler på: Der kan anvendes timer på at hjælpe virksomheden med at skaffe relevant arbejdskraft såfremt det ikke er en del af en ordinær offentlig indsats. Der kan

desuden anvendes timer til at bibringe den relevante efter- og videreuddannelse til den ønskede arbejdskraft.

Indsatsen dokumenteres med referater og notater af møder mellem systemerne og virksomhederne, besøgsrapporter i Virk-midt.dk, individuelle handlingsplaner og start- og ophørsskemaer.

Erfaringerne fra pilot-projektet var, at det tog længere tid end forventet, at få igangsat kompetenceudviklingen. Tiden brugt på virksomhedernes strategiudvikling samt vejledning m.m. tog længere tid end beregnet. Der er desuden sparsom erfaring fra pilotprojektet med rekruttering af højtuddannet udenlandsk arbejdskraft.

Kritisk antagelse: Der tales om mangel på kompetencer i virksomhederne. Denne aktivitet skal forsøge at hjælpe virksomhederne med at tiltrække og rekruttere ny arbejdskraft, som gives de rette formelle kompetencer. Det kan være kritisk om projektet kan afhjælpe den situation, som andre også forsøger at afhjælpe, men projektets hypotese, om at samarbejde mellem systemerne giver den bedste kompetenceforsyning overfor virksomhederne, afprøves her.

Programspecifikke output:

1. Antal deltagere

B. Uddybende beskrivelse af projektets output (se hjælpetekst):

Udvikling af partnerskab og opsøgende arbejde

Aktivitet 1: 900 virksomheder opsøges

Strategiudvikling

Aktivitet 2: 60 virksomheder strategiudvikles

Kompetenceudvikling: Erhvervsfaglig uddannelse

Aktivitet 3: 90 medarbejdere modtager en erhvervsfaglig uddannelse

Kompetenceudvikling: Videreuddannelse

Aktivitet 4: 30 beskæftigede eller ledige modtager en videregående uddannelse

C. Uddybende beskrivelse af projektets effekter (se hjælpetekst):

Effekterne af Det regionale kompetenceudviklingsprogram *Kompetencer til vækst*, 2017-2019 vil være et professionaliseret og velkoordineret opsøgende system bestående af erhvervsservice-, uddannelses- og beskæftigelsessystemerne, der skaber indsatsen over for virksomhederne på en solid viden om fremtidens kompetencebehov.

KOMPETENCEFORSYNINGmid 2.0s rolle i dette program vil være, at insistere på et fokus på virksomhedernes behov.

Virksomhederne skal tilbydes et enstrengt system med adgang til et meget bredt og højt kvalificeret konsulentkorps.

Det vil indebære, at flere virksomheder kommer til at arbejde strategisk med efteruddannelse, idet kompetencebehovene tænkes sammen med virksomhedernes generelle udviklingsstrategier, hvorved deres anvendelse af efteruddannelsessystemet øges, og flere medarbejdere og ledere får efteruddannelse. Den enkelte virksomhed oplever forhåbentlig en bedre kompetenceforsyning og den enkelte medarbejder vil effekten være en forbedret employability.

Effekten på langt sigt vil være jobskabelse og øget produktivitet i de deltagende virksomheder som modtager hjælp til udvikling af deres vækststrategi.

Se vedhæftede effektkæde som illustrerer de ønskede resultater.

D. Uddybende beskrivelse af projektets aktører (se hjælpe tekst):

Hovedpartnerne i projektet er VEU-centrene i Region Midtjylland. VEU-centrene er vigtige aktører i forbindelse med at skabe en indgang for virksomhederne til offentlig service vedrørende kompetencematchet (rekruttering og opkvalificering). VEU-centrene har i det etårige projekt KOMPETENCEFORSYNING midt haft en central rolle i implementeringen af de lokale partnerskaber, og det er hensigten, at VEU-centrene igen skal spille en central rolle i implementeringen af de lokale koordinerende samarbejder (LKS).

Som følgeforskningen (*Partnerskaber i støbeskeen*, side 22 og side 35) fastslog, så havde metoden i forbindelse med etableringen af de 15 lokale koordinerende samarbejder (LKS), formentlig båret for meget præg af en "bottom-up" tilgang, hvor VEU-centrene i samarbejde med de lokale aktører selv havde stået for etableringen og organiseringen, hvilket det blev konkluderet ikke var anbefalesværdigt i denne sammenhæng. Der vil i det kommende projekt (denne ansøgning) derfor blive taget hensyn til denne læring og en del mere styring vil blive implementeret fra den kontraktansvarlige partners side. Det tænkes bl.a., at der skabes et antal nye styregrupper, som Væksthuset vil initiere, udforme kommissorium for og lave mødeplaner for. Arbejdet i konsulentgrupperne tænkes stadigvæk koordineret af leadpartnerne.

I de lokale partnerskaber vil de centrale aktører foruden VEU-centrene (erhvervsskolerne) være de kommunale jobcentre og derudover de lokale erhvervsserviceenheder, som desuden samarbejder med Væksthusets konsulenter. Øvrige uddannelsesinstitutioner vil være meget velkomne i samarbejdet og vil som minimum involveres efter behov i virksomhederne. Desuden vil arbejdsmarkedets parter inviteres med i arbejdet i styregrupperne og i arbejdet i arbejdsgrupperne, når det er relevant.

Jobcentrene spiller en central rolle i forhold til at rekruttere ledig arbejdskraft til virksomhederne, og jobcentrene spiller desuden en væsentlig rolle i forbindelse med at uddanne ledige, så de matcher virksomhedernes behov.

Erhvervsserviceenhederne er centrale, fordi de arbejder med virksomhedernes generelle udvikling og innovation, og deres viden suppleres af Væksthusets viden om bl.a. vækststrategier, vækstkortlægning og iværksættere.

Konsulenter fra alle tre systemer vil fortsat være væsentlige aktører i KOMPETENCEFORSYNINGmid 2.0, da de vil komme i direkte kontakt med de virksomheder og deres medarbejdere, som findes i målgruppen.

Væksthus Midtjylland vil desuden, som operatør, spille en central rolle i en overordnet koordination af det samlede projekt og de to tilsagn, og i koordinationen af de tre leadpartnere. Det vil sige, at Væksthus Midtjylland vil søge både at koordinere den faglige og den administrative indsats i tæt samarbejde med VEU-partnerne.

Væksthus Midtjylland har ingen formel myndighedsrolle, men vil som en vigtig aktør være oplagt til at samle de øvrige aktører, da Væksthuset i forvejen samarbejder med alle tre politikområder. Væksthus Midtjylland vil desuden arbejde for at skabe yderligere sammenhæng ift. øvrige relevante regionale og nationale indsats.

Nærværende projekt er, som en del af Region Midtjyllands *Vækstplan 2016-2020*, tæt knyttet sammen med de øvrige indsats under overskriften *Viden og kompetencer* og det vil bl.a. være en vigtig opgave for operatøren at knytte an til de øvrige indsats; herunder *Flere unge i erhvervsuddannelser* og til inklusionsindsatsen *Rummelig Imidt*. Desuden vil der samarbejdes med Interreg-projektet *KOBRA*, hvor det er meningen, at der skal indsamles viden og genereres den viden, der er nødvendig for en fortsat styrkelse af kompetenceforsyningen, dvs. viden og analyser om virksomhedernes efterspørgsel efter kompetencer samt udviklingen på arbejdsmarkedet. Også Interreg-projektet *Yggdraasil*, som synliggør reelle kompetencer og samtidigt etablere et tværnationalt samarbejde mellem aktører, der har opgaver med validering, vil Væksthuset knytte an til i forbindelse med denne ansøgning.

Væksthus Midtjylland har allerede i det forudgående projekt skabt gode kontakter og erfaringsudveksling med de nævnte søster-projekter og den opsamlede viden herfra vil Væksthus Midtjylland, som operatør og kontraktansvarlig, løbende indarbejde i KOMPETENCEFORSYNINGmid 2.0.

E. En sammenfattende, kort og udtømmende beskrivelse af projektet (se hjælpetekst):

KOMPETENCEFORSYNINGmid 2.0 skal fortsætte det påbegyndte arbejde fra det etårige projekt KOMPETENCEFORSYNINGmid. Her blev der startet et arbejde, der dels bestod af at løse et kompetenceforsyningsbehov hos de små og mellemstore virksomheder dels at påbegynde et udviklingsarbejde i form af at sammentænke de tre politikområder (erhverv, beskæftigelse og uddannelse) i lokale koordinerende samarbejder (LKS).

Arbejdet i KOMPETENCEFORSYNINGmid er blevet fulgt af CARMA, der har udarbejdet rapporten *Partnerskaber i støbeskeen, maj 2016*. Denne rapport giver en lang række anbefalinger til fortsættelsen af projektet.

Ansøgningen bygger på *Regionalt kompetenceudviklingsprogram 2017-2019* og her beskrives tre (fire) indsatsområder for det kommende KOMPETENCEFFORSYNINGmidt projekt.

Indsatsområderne er:

- Styrkelse af virksomhedernes kompetencestrategier
- Tiltrækning og fastholdelse af talenter
- Efter- og videreuddannelse

Desuden er der for KOMPETENCEFFORSYNINGmidt en særlig indsats vedr. Udvikling af partnerskabet.

Der foreslås i ansøgningen fire hovedaktiviteter:

Aktivitet 1: Opsøgende arbejde

Aktivitet 2: Strategiudvikling (støttede virksomheder)

Aktivitet 3: Kompetenceudvikling (erhvervsfaglig uddannelse af beskæftigede)

Aktivitet 4: Kompetenceudvikling (videreuddannelse)

Herudover foreslås der en række underaktiviteter og flere instrumenter:

- Opstartsproces; etablering af partnerskaber, afholdelse af fælles opstartsmøder
- Strategiudvikling i virksomhederne gennem sambesøg
- RKV
- Dannelse af netværk

De forventede kvantitative resultater af de fire hovedaktiviteter på 3 år er:

Udvikling af partnerskaber og rekruttering af virksomheder

Aktivitet 1: 900 virksomheder opsøges

Strategiudvikling

Aktivitet 2: 60 virksomheder arbejder med kompetencestrategier

Kompetenceudvikling

Aktivitet 3: 90 medarbejder gives et formelt kompetenceløft

Aktivitet 4: 30 Højtuddannede rekrutteres og/eller ledige videreuddannelse

Projektets partnerskab bevæger sig (med CARMAs ord) fra at være i *Kantinen* til at være i *Klubben* og en del partnerskaber (LKS) er på vej mod *Kompagniet*, da projektets hypotese er, at et styrket samarbejde mellem systemerne giver den bedste kompetenceforsyning overfor virksomhederne.

F. Uddybende om projektets additionalitet (se hjælpetekst):

Nærværende projekt vil ikke kunne gennemføres uden tilskud fra EUs socialfond, da projektets aktiviteter ligger udenfor både VEU-centrenes kerneopgaver og uden for de øvrige partners, jobcentrenes og erhvervsserviceenhedenes, kerneopgaver.

Medfinansieringen fra Socialfonden vil blive anvendt til at oprette og konsolidere lokale koordinerende partnerskaber, til koordination heraf og til gennemførelse af de beskrevne aktiviteter, der ikke kunne gennemføres i samme omfang uden støtte til konsulenternes ekstraordinære tidsforbrug.

G. Udbudsregler/tilbudslov – herunder markedspris og miljøhensyn ved offentlige indkøb (se hjælpetekst):

Tanken med partnerskabet er, at partnerne skal bruge hinanden og de kompetencer, der er i partnerskabet. Når en partner er nødt til at hyre en ekstern konsulent til at udføre en konkret opgave, der ikke kan løses i partnerskabet, så er der en række fokusområder partneren, skal være særlig opmærksom på. Dermed også sagt, at partneren skal tydeliggøre, at den eksterne konsulent skaber den nødvendige merværdi og dermed er nødvendig for at kunne sikre fremdrift i projektet.

Partneren bør kontakte operatøren, inden der indgås en aftale med en ekstern leverandør, for at sikre at brugen af en bestemt ekstern ydelse ikke bør i et offentligt udbud. Operatøren har en omfattende erfaring med udbud og markedsafprøvning, og vil koordinere alle udbud i partnerskabet.

Der skal altid, uanset beløbsstørrelse, udvises sparsommelighed samt laves en markedspektivering, og udbudsloven skal overholdes.

Dette gøres ved at følge nedenstående køreplan:

- Opgaven skal beskrives, og der skal udformes et tilbudsmateriale. Der skal gøres overvejelser om opgavens omfang – både økonomisk og tidsmæssigt. Er det en opgave, der fortløbende skal løses, skal der være øget fokus på omfanget af den samlede udgift til konsulenten.
- Hvis beløbet til en enkelt konsulentvirksomhed/konsulent overstiger 500.000,- kr. summerende eller enkeltstående, så skal denne opgave i udbud på www.udbud.dk, dvs. tilbuddet skal annonceres og offentliggøres. Retningslinjerne i Tilbudsloven skal følges.
- Overstiger de samlede udgifter ikke 500.000 kr., så sendes tilbudsmaterialet ud til min. tre forskellige udbydere.
- De forskellige tilbud, som man får på den ene eller den anden måde, er at betragte som selve markedsaføgningen.
- De indkomne tilbud opstilles i f.eks. skemaform, således de enkelte dele af opgavens løsning er nemme at sammenligne mht. pris, kvalitet og evt. kvantitet
- Når partneren har valgt det foretrukne tilbud, så skal der laves en underskrevet samarbejdsaftale/kontrakt.

- Herefter udformes en vurderingsrapport, der opsummerer opgaven, som indeholder en opsummering af processen: hvor har tilbuddet været annonceret, i hvor lang tid eller hvilke konsulenter har været spurgt og hvorfor har opgaven ikke været i et offentligt udbud og man eksplicit behandler den økonomiske dimension i opgaven. Hvem har vurderet tilbuddene, og hvorfor har man valgt det pågældende tilbud m.m., Partneren skal ikke nødvendigvis vælge det billigste tilbud, men der skal udvises sparsommelighed, og man skal altid kunne argumentere for, hvorfor det pågældende valg er truffet.
- Overskrider opgaven, enkeltstående eller summerende, 1.558.409 kr. (tærskelværdi 2016-2017) skal opgaven i EU-udbud. Det er den enkelte partners ansvar at holde sig orienteret om EU's tærskelværdier. Tærskelværdierne kan findes på Konkurrence- og Forbrugerstyrelsens hjemmeside: www.kfst.dk.

9. Økonomiske partnere i projektet

Kontraktansvarlig partner (overført fra hovedmenuens pkt. 4 Stamoplysninger)

Navn	DEN ERHVERVSDRIVENDE FOND VÆKSTHUSMIDTJYLLAND
CVR nummer	30089456
CVR-P nummer	1012868401
Selskabsform	Erhvervsdrivende fond
Adresse	Åbogade 15
Postnr.	8200
By	Aarhus N
Region	Midtjylland
Branche (NACE kode)	7022
Branche beskrivelse	Virksomhedsrådgivning og anden rådgivning om driftsledelse
Telefon	20339020
Email	ae@vhmidtjylland.dk

Samlet forventet antal af økonomiske partnere

Angiv nedenfor det samlede forventede antal af økonomiske partnere i projektet inklusiv den kontraktansvarlige partner (se hjælpetekst)

Antal	30
-------	----

Vigtigste økonomiske partnere

Vælg nedenfor antal af vigtigste økonomiske partnere (max 4), udover den kontraktansvarlige partner (se hjælpetekst)

Antal økonomiske partnere (max 4)	3 økonomisk partner (udover kontraktansvarlig partner)
-----------------------------------	--

Partner nr. 1

Vælg CVR-P, CVR under stiftelse eller CPR	CVR-P (produktionsnummer)
CVR-P nummer	1003399413
Navn	AARHUS TECH
Selskabsform	Fond

CVR nummer	39747510
Adresse	Hasselager Alle 2
Postnummer	8260
By	Viby J
Region	Midtjylland
Branche beskrivelse	Tekniske skoler og fagskoler
Telefon	Ikke tilgængelig
Email	Ikke tilgængelig

Beskrivelse af den økonomiske partner, herunder dennes administrative og økonomiske kapacitet (se hjælpeteksten)

Aarhus TECH er værtsskole for VEU-center Østjylland, som har været en aktiv partner i KOMPETENCEFORSYNINGmid. VEU-center Østjylland har derfor bevist at have både den administrative og økonomiske kapacitet.

Partner nr. 2

Vælg CVR-P, CVR under stiftelse eller CPR	CVR-P (produktionsnummer)
CVR-P nummer	1003401778
Navn	Uddannelsescenter Holstebro
Selskabsform	Øvrige virksomhedsformer
CVR nummer	28311257
Adresse	Døesvej 70
Postnummer	7500
By	Holstebro
Region	Midtjylland
Branche (NACE kode)	8532
Branche beskrivelse	Tekniske skoler og fagskoler
Telefon	99122222
Email	info@ucholstebro.dk

Beskrivelse af den økonomiske partner, herunder dennes administrative og økonomiske kapacitet (se hjælpeteksten)

Uddannelsescenter Holstebro er værtsskole for VEU-center MidtVest, som har været en aktiv partner i KOMPETENCEFORSYNINGmid. VEU-center MidtVest har derfor bevist at have både den administrative og økonomiske kapacitet.

Partner nr. 3

Vælg CVR-P, CVR under stiftelse eller CPR	CVR-P (produktionsnummer)
CVR-P nummer	1003402208
Navn	Mercantec
Selskabform	Øvrige virksomhedsformer
CVR nummer	14940596
Adresse	H.C. Andersens Vej 9
Postnummer	8800
By	Viborg
Region	Midtjylland
Branche (NACE kode)	8532
Branche beskrivelse	Tekniske skoler og fagskoler
Telefon	89503300
Email	mercantec@mercantec.dk

Beskrivelse af den økonomiske partner, herunder dennes administrative og økonomiske kapacitet (se hjælpeteksten)

Mercantec er værtsskole for VEU-center MidtØst, som har været en aktiv partner i KOMPETENCEFORSYNINGmid. VEU-center MidtØst har derfor bevist at have både den administrative og økonomiske kapacitet.

10. Oplysninger om Statsstøtte

Oplysning om tidligere ydet statsstøtte.

Du bedes angive, hvor vidt du eller en af de andre økonomiske partnere - eller øvrige statsstøttemodtagere – pr. d.d. skylder at tilbagebetale støtte, der i henhold til kommissionsbeslutning er erklæret i strid med reglerne om det indre marked.

Nej

Hvis projektet indebærer, at virksomheder eller institutioner modtager offentlig støtte til kommercielle aktiviteter (se hjælpe tekst), skal der for hver enkelt støttemodtager gives en række oplysninger, inden den enkelte støttemodtager påbegynder sin deltagelse i projektet. Oplysningerne anføres i dette skema, såfremt støttemodtagerne er kendte på ansøgningstidspunktet.

Bliver identiteten af støttemodtagerne først kendt, efter indsendelsen af ansøgningen, skal tilsvarende oplysninger indsamles, før den enkelte statsstøttemodtager påbegynder sin deltagelse i projektet. Undladelse af oplysningerne om den enkelte støttemodtager kan medføre, at projektet ikke anses som støtteberettiget

Indebærer projektet offentlig støtte til kommercielle aktiviteter?

Nej

11. Økonomi

Søges der anden støtte til projektet?	Nej
Valg af kontoplan	Socialfonden 18%
Indsæt støtteprocent (max 50%)	50,00

Socialfonden 18% kontoplan

Udgifter	
Udgifter til Intern projektgennemførelse	
10. Projektarbejde, standardsats	0,00
20. Projektarbejde, faktisk løn	8.574.112,57
40. Ekstern konsulent bistand	1.500.000,00
50. Revision	90.000,00
60. Andet	0,00
70. Øvrige udgifter 18%	1.829.540,26
79. I alt	11.993.652,83
10% udgifter	
80. Maskiner og udstyr	0,00
90. Køb af patenter, knowhow og licenser	0,00
98. Interim justeringskonto 10%	0,00
99. I alt	0,00
Driftsudgifter I alt	11.993.652,83
Deltagerløn og Deltagerunderhold	
100. Deltagerløn, standardsats	0,00
110. Deltagerløn, faktisk løn	0,00
120. Deltagerunderhold, standardsats	2.006.347,17
130. Deltagerunderhold, faktisk udbetaling	0,00
139. I alt	2.006.347,17
Samlede udgifter	
149. Samlede udgifter	14.000.000,00
150. Indtægter (indsæt nul eller negativ værdi)	0,00
199. Samlede støtteberettigede udgifter	14.000.000,00
Finansiering	
500. EU medfinansiering	7.000.000,00
Deltagerfinansiering	
510. Statslig deltagerfinansiering	1.506.347,17
511. Regional deltagerfinansiering	0,00
512. Kommunal deltagerfinansiering	500.000,00
513. Privat deltagerfinansiering	0,00
514. Deltagerfinansiering fra offentligt lignende	0,00

519. I alt	2.006.347,17
Kontante tilskud	
520. Kontante Statslige tilskud	0,00
521. Kontante Regionale tilskud	2.800.000,00
522. Kontante Kommunale tilskud	0,00
523. Kontante Private tilskud	0,00
524. Kontante tilskud fra offentligt lignende	0,00
525. Kontante statslige tilskud fra Erhvervsstyrelsen	0,00
529. I alt	2.800.000,00
530. Egenfinansiering beregnet - skal fordeles nedenfor:	2.193.652,83
531. Statslig egenfinansiering	1.096.826,42
532. Regional egenfinansiering	0,00
533. Kommunal egenfinansiering	1.096.826,41
534. Privat egenfinansiering	0,00
535. Offentlig lignende egenfinansiering	0,00
539. I alt	2.193.652,83
599. Samlet finansiering	14.000.000,00

Noter:

- 20. Projektarbejde, faktisk løn *Der ønskes medfinansiering af partnernes kostpriser*
- 40. Ekstern konsulent bistand *Der ønskes i en opstarts og nedlukningsfase anvendt ekstern konsulentbistand (udbud) til facilitering af projektets programteori og til videndeling mellem partnerne. Der ønskes foretaget et udbud om en følgeforskning knyttet til projektet, som i det et årige projekt. Der ønskes desuden medfinansiering af køb af uddannelse, som ligger uden for partnerskabet.*
- 50. Revision *Den fastsatte pris hos Deloitte*
- 120. Deltagerunderhold, standardsats *Det drejer sig om VEU-godtgørelse, der ligger til grund for standardsatsen*
- 510. Statslig deltagerfinansiering *Det drejer sig om VEU-godtgørelse, der ligger til grund for standardsatsen*
- 512. Kommunal deltagerfinansiering *Det forventes, at der vil være ledige, som modtager en erhvervskompetencegivende uddannelse på baggrund af virksomhedernes behov.*
- 521. Kontante Regionale tilskud *Regional medfinansiering*
- 531. Statslig egenfinansiering *Medfinansiering fra VEU-centrene*
- 533. Kommunal egenfinansiering *Medfinansiering Jobcentrene og Væksthus Midtjylland*

Validering af budget 18%

Deltager udgifter og finansiering	Ja
Samlede udgifter og samlet finansiering	Ja

12. Økonomi fordelt på perioder

Forbrug fordelt på halvårsperioder

Procentdel der forventes anvendt i perioden: Jan. 2017 - Aug. 2017	10
Procentdel der forventes anvendt i perioden: Sep. 2017 - Feb. 2018	20
Procentdel der forventes anvendt i perioden: Mar. 2018 - Aug. 2018	20
Procentdel der forventes anvendt i perioden: Sep. 2018 - Feb. 2019	20
Procentdel der forventes anvendt i perioden: Mar. 2019 - Aug. 2019	20
Procentdel der forventes anvendt i perioden: Sep. 2019 - Dec. 2019	10

13. Øvrige oplysninger

Bæredygtig udvikling

Bidrager gennemførelsen af projektet positivt til en bæredygtig udvikling på miljøområdet?

Ingen effekt

Besvarelsen bedes uddybet

Ingen effekt

Lige muligheder og ikke-diskrimination: personer med handicap

Bidrager gennemførelsen af projektet positivt til lige muligheder og ikke diskrimination for personer med handicap?

Ingen effekt

Besvarelsen bedes uddybet

Ingen effekt

Lige muligheder og ikke-diskrimination: etnisk oprindelse

Bidrager gennemførelsen af projektet positivt til lige muligheder og ikke-diskrimination m.h.t. etnisk oprindelse?

Ingen effekt

Besvarelsen bedes uddybet

Ingen effekt

Lige muligheder og ikke-diskrimination: ligestilling mellem mænd og kvinder

Bidrager gennemførelsen af projektet positivt til lige muligheder og ikke diskrimination mellem mænd og kvinder?

Ingen effekt

Besvarelsen bedes uddybet

Ingen tilsigtet effekt

Virksomhedsengagement

Bidrager projektet til et stærkt engagement fra private virksomheder?

Ja

Besvarelsen bedes uddybet

Det forventes, at målgruppen af små og mellemstore virksomheder vil opleve en stærkt engagement i medarbejdernes efteruddannelse og i eget vækstpotentiale som en effekt af projektet.

Offentlig-private partnerskaber

Bidrager projektet til at skabe samspil mellem den offentlige og den private sektor med henblik på at udnytte fælles potentialer og skabe løsninger på et højere niveau?

Ja

Besvarelsen bedes uddybet

Det er et hovedformål med projektet, at der gennem den koordinerende indsats i de lokalt koordinerende samarbejder sikres en bedre kompetenceforsyning til virksomhederne i Region Midtjylland. Kompetenceforsyning forstået som alle de tiltag, der sikrer tilgængeligheden af de kompetencer, der er nødvendige for at nå virksomhedernes mål.

Samordning og koordinering

Bidrager projektet til at samordne og koordinere regionens mange aktiviteter med henblik på at sikre synergi og undgå overlap og parallelsystemer?

Ja

Besvarelsen bedes uddybet

KOMPETENCEFORSYNINGmidt 2.0 skal fortsætte med at koordinere samarbejdet mellem en række aktører i forhold til det virksomhedsopsøgende arbejde, som via KOMPETENCEFORSYNINGmidt har øget efteruddannelsesaktiviteterne i Region Midtjylland. Koordineringen vil nødvendigvis også sikre sammenhæng mellem de programmer, som Region Midtjylland sætter i værk i forhold til udvikling af de små og mellemstore virksomheder og i sit regionale kompetenceudviklingsprogram *Kompetencer til Vækst*.

Fokusering

Bidrager projektet til at samle kræfterne i større og perspektivrige initiativer, der synligt og markant løfter regionen på udvalgte områder?

Ja

Besvarelsen bedes uddybet

Projektets overordnede formål er at sikre en tilfredsstillende kompetenceforsyning i Region Midtjylland ved at koordinere og styrke samarbejdet mellem uddannelsesområdet, beskæftigelsesområdet og erhvervsområdet. Projektet skaber og afprøver nye modeller for de tre politikområders koordinering. Det er projektets hovedtese, at samarbejde mellem de tre systemer giver den den bedste kompetenceforsyning overfor virksomhederne.

Globalisering

Bidrager projektet til perspektiv i forhold til globaliseringens muligheder og omsættes disse muligheder til konkurrencemæssige fordele?

Ja

Besvarelsen bedes uddybet

Kompetenceudvikling i vækstvirksomheder vil have en gavnlig effekt på de berørte virksomheders konkurrenceevne.

Samfinansiering

Bidrager projektet til bredt ejerskab og fælles prioritering af ressourcer - til de initiativer og udviklingsaktiviteter Vækstforum igangsætter?

Ja

Besvarelsen bedes uddybet

Partnerskabet i projektet inddrager alle relevante interesser i beslutninger omkring de tilrådighedværende ressourcer vedr. etablering af en god kompetenceforsyning i Region Midtjylland.

Vækst i yderområder

Kommer projektet hele regionen til gode ved at satse på brobygning til yderområdernes særlige styrker og potentialer, til gavn for hele regionen?

Ingen effekt

Besvarelsen bedes uddybet

Ingen tilsigtet effekt

14. Information om persondataloven

Alle projektmedarbejdere og deltagere, der er tilknyttet et regionalfonds- eller socialfondsprojekt, skal give samtykke til, at personoplysninger om dem registreres og behandles i det it-system, der stilles til rådighed af Erhvervsstyrelsen. Det gør de ved at godkende "Samtykkeerklæring til behandling af personoplysninger".

Den kontraktsansvarlige partner har ansvaret for, at alle personer, der er tilknyttet projektet godkender samtykkeerklæringen.

Hvis en person med tilknytning til projektet ikke vil godkende samtykkeerklæringen, kan der ikke gives tilskud fra Regionalfondens eller Socialfondens til personens deltagelse i projektet.

Med markering i nedenstående afkrydsningsfelt bekræfter jeg - som ansøger/kontraktsansvarlig partner - at have gjort mig bekendt med og accepteret betingelserne i Information om persondataloven ([tryk her](#))

Samtidig forpligter jeg mig til at sikre, at eventuelle økonomiske partnere i projektet er gjort skriftligt bekendt med og har accepteret betingelserne i "Information om persondataloven".

Ved at sætte flueben i boksen giver du, som Ja
kontraktansvarlig partner, dit samtykke til ovenstående.

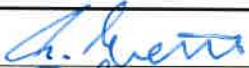

15. Erklæring og underskrift

Med underskrift bekræfter vi, at de afgivne oplysninger, er korrekte og retvisende.

Man skal underskrive den PDF, man modtager på email (den adresse der står opgivet under pkt. "1 Bruger profil").

På hver side nederst i PDF'en står anført bruger-id, versionsnr. og tids- og datostempel for indsendelsen.

Udskriver man en PDF i den venstre menu under punktet "2. Se ansøgning i PDF" står anført nederst i PDF, at det er et Udkast. Det er den PDF med tids- og datostempel, der skal underskrives og indsendes.

Den projektansvarlige samt den/de tegningsberettigede	Navn	Underskrift
Den projektansvarlige	Annemarie Elverum	
1. Tegningsberettiget	Erik Krarup	

2. Tegningsberettiget	-
3. Tegningsberettiget	-
4. Tegningsberettiget	-
5. Tegningsberettiget	-
6. Tegningsberettiget	-

DEN EUROPÆISKE UNION
Den Europæiske Socialfond



DEN EUROPÆISKE UNION
Den Europæiske Fond
for Regionaludvikling



Vi investerer i din fremtid

Projektets navn	KOMPETENCEFORSYNINGmidt 2.0 - Vækstrettet kompetenceudvikling
EU medfinansiering (kr.)	15.500.000,00

Vedhæftede filer

Effektkæde_A1.pdf

Slutrapport KOMPETENCEFORSYNINGmidt.pdf

1. Vigtig information før du ansøger

Jeg har gjort mig bekendt med indholdet i denne menu Ja

2. Valg af investeringsprioritet og aktivitet

Vækstfora m.m.	Vækstforum Midtjylland
Program	Socialfonden
Prioritetsakse	1. Iværksætter og jobskabelse
Investeringsprioritet	1.2 Vækstrettet kompetenceudvikling
Aktivitet	1.2.C. Vækstrettet kompetenceudvikling

Kort vurdering af overensstemmelse mellem projektet og investeringsprioriteten

Denne investeringsprioritet omfatter *kompetenceudviklingsforløb og efteruddannelse, der kan bidrage til at realisere vækstpotentialet for grupper af virksomheder fx gennem styrket ledelse, internationalisering, digitalisering og automatisering af produktionen eller bedre innovationskompetencer.* (Nationalt Program af 11. marts 2014, side 32/79).

Nærværende ansøgning udspringer af det regionale kompetenceudviklingsprogram *Kompetencer til Vækst*, Region Midtjylland 2017-2019, som igen bygger på Regionsrådets og Vækstforums Vækstplan 2016-2020.

I kompetenceudviklingsprogrammet hedder det, at indsatsområderne for et nyt projekt KOMPETENCEFORSYNINGmid 2.0 bl.a. er Styrkelse af virksomhedernes kompetencestrategier, Efter- og videreuddannelse og Tiltrækning og fastholdelse af talenter. Herunder nævnes det, at indsatsen kan bestå af tilførelsen af nye kompetencer til ledelse og medarbejdere baseret på virksomhederne egne dokumenterede vækstbehov. Målet er ikke her (på denne akse) et højere uddannelsesniveau, men tilpasning af arbejdsstyrkens kompetencer til forandringer. Der vil her derfor ansøges om medfinansiering til aktiviteter, der er i overensstemmelse hermed.

Denne ansøgning skal dog ses i sammenhæng med ansøgningen til investeringsakse 4.2.b, hvor der imodsætning til denne investeringsakse netop støttes uddannelse, som er erhvervskompetencegivende.

Projektet - bestående af to ansøgninger - danner derfor en helhed, der tilsammen hedder KOMPETENCEFORSYNINGmid 2.0. For god ordens skyld skal det nævnes, at der vil være en skarp økonomisk og aktivitetsmæssig adskillelse mellem de to projekter.

3. Vækstforum - information samt valg af indsatsområde

Kort begrundelse for valg af regionalt indsatsområde (se hjælpe tekst)

Denne ansøgning søger at opfylde de ønsker og krav til indsatsråder, der er beskrevet i det regionale kompetenceudviklingsprogram *Kompetencer til Vækst*, Region Midtjylland 2017-2019. Indsatsområderne er:

- Styrkelse af virksomhedernes kompetencestrategier
- Tiltrækning og fastholdelse af talenter
- Flere faglærte
- Efter- og videreuddannelse
- Flere ind i arbejdsstyrken

Indsatsområderne vedr. Flere faglærte og Flere ind i arbejdsstyrken er der allerede blevet taget hånd om af andre operatører, og denne ansøgning skal derfor adressere de resterende indsatsområder; Styrkelse af virksomhedernes kompetencestrategier, Tiltrækning og fastholdelse af talenter samt Efter- og videreuddannelse. Tilsammen vil indsatsen udgøre KOMPETENCEFORSYNINGmid 2.0 med henholdsvis undertitlerne *Vækstrettet kompetenceudvikling* (Akse 1) og *Erhvervsfaglige kompetencer* (Akse 4)

4. Stamoplysninger (projektet og kontraktansvarlig partner)

Projektets navn	KOMPETENCEFORSYNINGmid 2.0 - Vækstrettet kompetenceudvikling
Projektets startdato	1-1-2017

Projektets slutdato 31-12-2019
CVR-P, CVR under stiftelse eller CPR CVR-P (Produktionsnummer)
CVR-P nummer 1012868401
Navn DEN ERHVERVSDRIVENDE FOND VÆKSTHUSMIDTJYLLAND
Selskabsform Erhvervsdrivende fond
CVR nummer 30089456
Adresse Åbogade 15
Postnummer 8200
By Aarhus N
Region Midtjylland
Branche (NACE kode) 7022
Branche beskrivelse Virksomhedsrådgivning og anden rådgivning om driftsledelse
Telefon 20339020
E-mail ae@vhmidtjylland.dk

Projektansvarlig/kontaktperson fornavn Annemarie
Projektansvarlig/kontaktperson efternavn Elverum
Projektansvarlig/kontaktperson Telefon 20339020
Projektansvarlig/kontaktperson Email ae@vhmidtjylland.dk
Regnskabsansvarlig (for- og efternavn) Casper Steinfeldt-Møller
Regnskabsansvarlig Telefon 42408040
Regnskabsansvarlig Email cst@vhmidtjylland.dk

Tegningsberettigede er flyttet til punkt 15 i hovedmenuen (15. Erklæring og underskrift).

Har projektet anden adresse end kontraktansvarlig partner? Nej

5. Hovedaktiviteter (liste) samt projektspecifikke output og effekter

Projektets hovedaktiviteter	Navn på hovedaktiviteten
Projektets 1. aktivitet	Rekruttering gennem lokalt koordinerende samarbejde
Projektets 2. aktivitet	Arbejde med kompetencestrategier i vækstvirksomheder med hensigtserklæring
Projektets 3. aktivitet	Gennemførelse af kompetenceudvikling af medarbejdere
Projektets 4. aktivitet	Gennemførelse af kompetenceudvikling af ledere
Projektets 5. aktivitet	Gennemførelse af allokering af arbejdskraft til SMV'er
Projektets 6. aktivitet	
Projektets 7. aktivitet	
Projektets 8. aktivitet	

Ønsker du at definere projektspecifikke indikatorer (output og effekter)? (se hjælpeteksten)

Nej

6. Hovedaktiviteter, output og effekter (i projektperioden)

Hovedaktiviteter				
Projektets hovedaktiviteter (periodeopdelt fremdrift)	Jan. 2017 - Aug. 2017	Sep. 2017 - Feb. 2018	Mar. 2018 - Aug. 2018	Sum
Projektets 1. aktivitet	100	300	200	600
Projektets 2. aktivitet	20	30	40	90
Projektets 3. aktivitet	100	100	100	300
Projektets 4. aktivitet	10	10	10	30
Projektets 5. aktivitet	2	4	3	9
Projektets 6. aktivitet	0	0	0	0
Projektets 7. aktivitet	0	0	0	0
Projektets 8. aktivitet	0	0	0	0

Noter:

- Projektets 1. aktivitet *Rekruttering blandt vækstvirksomheder. Der føres ringelister over de kontaktede vækstvirksomheder. Foretages der besøg, så udfærdiges en besøgsrapport i Virk-midt.dk*
- Projektets 2. aktivitet *Der arbejdes kun med virksomheder, der har tilkendegivet ved en hensigtserklæring at ville gennemføre kompetenceudvikling for en betydelig eller betydende del af sine ansatte. Hensigtserklæringerne tælles.*
- Projektets 3. aktivitet *Start- og ophørsskemaer tælles*
- Projektets 4. aktivitet *Start- og ophørsskemaer tælles*
- Projektets 5. aktivitet *Start- og ophørsskemaer tælles og der føres en liste over cpr nr.*

Projektets hovedaktiviteter (periodeopdelt fremdrift)	Overført	Sep. 2018 - Feb. 2019	Mar. 2019 - Aug. 2019	Sum
Projektets 1. aktivitet	600	200	300	1.100
Projektets 2. aktivitet	90	40	40	170
Projektets 3. aktivitet	300	100	100	500
Projektets 4. aktivitet	30	10	10	50
Projektets 5. aktivitet	9	3	4	16
Projektets 6. aktivitet	0	0	0	0
Projektets 7. aktivitet	0	0	0	0
Projektets 8. aktivitet	0	0	0	0

Noter:

- Projektets 1. aktivitet *Se tidligere*
- Projektets 2. aktivitet *Se tidligere*
- Projektets 3. aktivitet *Se tidligere*
- Projektets 4. aktivitet *Se tidligere*
- Projektets 5. aktivitet *Se tidligere*

Projektets hovedaktiviteter (periodeopdelt fremdrift)	Overført	Sep. 2019 - Dec. 2019	Sum
---	----------	-----------------------	-----

Projektets 1. aktivitet	1.100	100	1.200
Projektets 2. aktivitet	170	10	180
Projektets 3. aktivitet	500	100	600
Projektets 4. aktivitet	50	10	60
Projektets 5. aktivitet	16	2	18
Projektets 6. aktivitet	0	0	0
Projektets 7. aktivitet	0	0	0
Projektets 8. aktivitet	0	0	0

Noter:

- Projektets 1. aktivitet *Se tidligere*
- Projektets 2. aktivitet *Se tidligere*
- Projektets 3. aktivitet *Se tidligere*
- Projektets 4. aktivitet *Se tidligere*
- Projektets 5. aktivitet *Se tidligere*

Output

3-Programfaste output (periodeopdelt fremdrift)	Jan. 2017 - Aug. 2017	Sep. 2017 - Feb. 2018	Mar. 2018 - Aug. 2018	Sum
1C.1 Antal mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder (herunder andelsvirksomheder og socialøkonomiske virksomheder), som modtager støtte	120	330	240	690
1C.2 Antal deltagere	112	114	113	339

Noter:

- 1C.1 Antal mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder (herunder andelsvirksomheder og socialøkonomiske virksomheder), som modtager støtte *Se ovenfor*
- 1C.2 Antal deltagere *se ovenfor*

3-Programfaste output (periodeopdelt fremdrift)	Overført	Sep. 2018 - Feb. 2019	Mar. 2019 - Aug. 2019	Sum
1C.1 Antal mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder (herunder andelsvirksomheder og socialøkonomiske virksomheder), som modtager støtte	690	240	340	1.270
1C.2 Antal deltagere	339	113	114	566

Noter:

- 1C.1 Antal mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder (herunder andelsvirksomheder og *Se tidligere*

socialøkonomiske virksomheder), som modtager støtte

- 1C.2 Antal deltagere *Se tidligere*

3-Programfaste output (periodeopdelt fremdrift)	Overført	Sep. 2019 - Dec. 2019	Sum
1C.1 Antal mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder (herunder andelsvirksomheder og socialøkonomiske virksomheder), som modtager støtte	1.270	110	1.380
1C.2 Antal deltagere	566	112	678

Noter:

- 1C.1 Antal mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder (herunder andelsvirksomheder og socialøkonomiske virksomheder), som modtager støtte *Se tidligere*
- 1C.2 Antal deltagere *Se tidligere*

Resultater (effekter)

11-Programfaste resultater (effekter) (periodeopdelt fremdrift)	Jan. 2017 - Aug. 2017	Sep. 2017 - Feb. 2018	Mar. 2018 - Aug. 2018	Sum
1C.3 Antal deltagere med forøget kompetenceniveau umiddelbart efter deltagelsen	0	50	50	100
1C.4 Jobskabelse i deltagende virksomheder 2 år efter deltagelsen (antal fuldtidsjobs)	0	0	0	0

Noter:

- 1C.3 Antal deltagere med forøget kompetenceniveau umiddelbart efter deltagelsen *Det skønnes, at de fleste deltagere har et forøget kompetenceniveau efter deltagelsen, men ikke alle er afsluttede på dette tidspunkt*

11-Programfaste resultater (effekter) (periodeopdelt fremdrift)	Overført	Sep. 2018 - Feb. 2019	Mar. 2019 - Aug. 2019	Sum
1C.3 Antal deltagere med forøget kompetenceniveau umiddelbart efter deltagelsen	100	100	100	300
1C.4 Jobskabelse i deltagende virksomheder 2 år efter deltagelsen (antal fuldtidsjobs)	0	0	0	0

Noter:

- 1C.3 Antal deltagere med forøget kompetenceniveau umiddelbart efter deltagelsen *Se tidligere*

11-Programfastsatte resultater (effekter) (periodeopdelt fremdrift)	Overført	Sep. 2019 - Dec. 2019	Sum
1C.3 Antal deltagere med forøget kompetenceniveau umiddelbart efter deltagelsen	300	100	400
1C.4 Jobskabelse i deltagende virksomheder 2 år efter deltagelsen (antal fuldtidsjobs)	0	0	0

Noter:

- 1C.3 Antal deltagere med forøget kompetenceniveau umiddelbart efter deltagelsen *Det skønnes, at de fleste deltagere har et forøget kompetenceniveau efter deltagelsen, men ikke alle er afsluttede på dette tidspunkt*

7. Effekter (efter projektperioden)

Resultater (effekter)			
Programfastsatte resultater (effekter) (efter projektperioden)	Overført måltal	Efter projektlut	Sum
1C.3 Antal deltagere med forøget kompetenceniveau umiddelbart efter deltagelsen	400	-	400
1C.4 Jobskabelse i deltagende virksomheder 2 år efter deltagelsen	0	150	150

8. Uddybende projektbeskrivelse

A. Uddybende beskrivelse af projektets hovedaktiviteter (se hjælpe tekst):

Denne ansøgning adresserer det faktum, at vækst- og uddannelsesdagsordenerne er sammenhængende, som det er beskrevet i Regionalt kompetenceudviklingsprogram, Region Midtjylland 2017-2019 (side 5-6).

En forudsætning for at imødekomme nogle af de udfordringer, som virksomhederne står over for, er et agilt, velfungerende efteruddannelsessystem, idet efteruddannelse er den hurtige vej til at løse problemer i kompetencebalancen, da ændringer i det ordinære uddannelsessystem først giver effekt efter min. 5 -10 år, og uddannelsessystemet samlede årlige bidrag til arbejdsstyrken udgør 3 %.

En anden forudsætning er sammentænkning af de tre politikområder og lokale partnerskaber, der sikrer en helhedsorienteret og sammenhængende indsats for virksomhederne.

Projektet KOMPETENCEFORSYNINGmidt har i det etårige projekt (2015-2016) forsøgt at fokusere på disse to udfordringer på samme tid. Det etårige projekt har været udfordret pga. tidshorizonten og andre forhold, som det beskrives i rapporten *Partnerskaber i støbeskeen*, fra CARMA maj 2016 (følgeforskning udført for KOMPETENCEFORSYNINGmidt. Vedhæftet).

KOMPETENCEFORSYNINGmidt byggede videre på projektet KOMPETENCEmidt 1.0 og 2.0 (2008-2015), som viste gode resultater for de deltagende virksomheder (Erhvervsstyrelsens effektivvurdering) med at foretage opsøgende arbejde i forhold til strategisk uddannelsesplanlægning. KOMPETENCEFORSYNINGmidt havde et lidt bredere sigte både indholdsmæssigt og samarbejds-mæssigt.

Selve projektets ide (om samarbejde) opfattes som god hos alle de deltagende partnere og konsulenter (se bl.a. rapporten side 36). Også fra politisk side er der opbakning til ideen både i følge rapporten (samme side) og på møde i Kompetencerådet den 16. august 2016, og således er der ingen tvivl om, at projektet skal revitaliseres og fortsættes med de samme grundelementer og den samme ide. Som det står beskrevet i Regionalt kompetenceudviklingsprogram "*Kompetencer til Vækst*", 2017-19:

Der er behov for at koordinere og optimere den samlede offentlige politiske indsats på kompetenceområdet – både for at skabe større kvalitet og effekt af indsatsen i forhold til samfundets og brugernes behov og for at sikre en bedre samlet udnyttelse af de mange ressourcer, der oftest ukoordineret sættes i spil på politikområderne. Det kalder på mere koordinering og samarbejde.

Det vil på denne baggrund give mening at styrke samarbejdet i retning af "lokale partnerskaber" (LKS), karakteriseret ved tætte, tillidsfulde og forpligtende samarbejdsrelationer mellem de forskellige aktører. Det vil sige at gøre samarbejdet mere forpligtende og formaliseret end tilfældet er i dag. Der er således behov for både:

- Samtænkning (fælles forståelser),

- Samordning (koordineret adfærd) og
- Samarbejde (kooperation).

Denne tankegang er ikke ny i forhold til det etårige projekt, men følgeforskningsrapporten indikerede klart, at de færreste deltagere i projektet var klar over, at projektet havde dette tosidede sigte; nemlig at styrke den strategiske indsats vedr. kompetenceforsyning overfor smv'er og på samme tid være et udviklingsrum, hvor der skal skabes mere koordination og kvalitet i indsatsen fra de tre systemer.

”Et selvstændigt problem er begrænset viden i moderorganisationerne flere steder. Projektet kører da som selvstændig sideaktivitet uden tilstrækkelig opmærksomhed og uden feedback-effekter i forhold til den samlede organisations virke. Dermed marginaliseres erfaringer og projektræsultater let. Det kan være en uintenderet sideeffekt, men den er yderst farlig. Det hænger sammen med, at man flere steder ikke har annammet, at det er et kreativt udviklingsrum, man er kommet i. Og det er en af de stærkest hæmmende faktorer.” (*Partnerskaber i støbeskeen*, side 40)

På den baggrund skal projektet revitaliseres i denne ansøgning til KOMPETENCEFORSYNINGmid 2.0 med fokus på den læring, som rapporten *Partnerskaber i støbeskeen*, CARMA, maj 2016, har givet. Rapporten er vedhæftet ansøgningen.

Kompetenceforsyning skal stadigvæk forstås som alle de tiltag, som skal sikre tilgængeligheden af de kompetencer, der er nødvendige for at nå virksomhedens mål. Kompetenceforsyning handler derfor om virksomhedernes muligheder for at ansætte, uddanne eller efteruddanne medarbejdere med henblik på at opnå den ønskede kompetence – og det handler om de systemer, som på den ene eller anden vis tilvejebringer eller formidler kompetencer og kompetente medarbejdere til virksomhederne.

Kompetenceforsyning er dermed et begreb, der rummer både de aktiviteter, som en virksomhed selv gennemfører for at udvikle, tiltrække eller fastholde kompetencer og de omgivende systemers arbejde med at imødekomme virksomhedernes behov for kompetencer.

Herunder beskrives derfor de aktiviteter, som der ønskes udført i større eller mindre grad i de kommende tre år, og som vil danne projektets tilbud om en samlet kompetenceforsyning til små og mellemstore virksomheder i Region Midtjylland.

Der er tale om fire indsatsområder, som angivet i Regionalt kompetenceudviklingsprogram, Region Midtjylland 2017-2019 samt indsatsområder beskrevet i RegLabs rapport *Kvalificeret arbejdskraft*, maj 2016, og denne ansøgning vil derfor adressere disse fire indsatser i effektkæden (vedhæftet) og herunder desuden en række aktiviteter.

Overordnet set ønsker projektet med terminologien fra følgeforskningsrapporten *Partnerskaber i støbeskeen*, at samarbejdet mellem de tre systemer bevæger sig fra på nuværende tidspunkt at befinde sig i *kantinen* til at samarbejdet om tre år alle steder befinder sig i *klubben* - og gerne, at de fleste samarbejder befinder sig i *kompagniet* (se kapitel 6), da hypotesen er, at et

styrket samarbejde mellem systemerne giver den den bedste kompetenceforsyning overfor virksomhederne.

Indsatsområde: Udvikling af partnerskab og rekruttering af virksomheder

Opstartsproces, etablering af partnerskaber, afholdelse af fælles opstartsmøder

Så tidligt som muligt i projektet vil der blive afsat tid til en proces med projektets partnere; ledere og konsulenter indenfor alle tre systemer, således der forhåbentlig omkring den forventede projektstart den 1. januar 2017 hurtigt findes en fælles opfattelse af projektets mål og indsatsområder og en fælles LKS "platform".

På baggrund af følgeforskningens resultater skønnes det helt nødvendigt at påbegynde udbredelsen af projektets programteori tidligt i projektet.

"Det er vores observation, at der ikke er spredt information og viden nok i systemerne om idé, "programteori", forudsat indstilling og implementeringsopgaver inden for KOMPETENCEFORSYNING midts ramme. Her har lancering af projektet også været mangelfuld, forstået sådan, at vi vurderer, det ville have været vigtigt at få samlet de politisk og administrativt signifikante aktører fra start til instruktion og diskussion. Og ikke én gang, men over flere omgange." (Partnerskaber i støbeskeen, side 40)

Opstartsprocessen for projektet tænkes som udgangspunkt at være inddelt i de tre hovedpartners geografiske områder dvs. de tre VEU-områder i Region Midtjylland, og derfor henvende sig til de lokale aktører i de tre områder. De lokale aktører forstås som repræsentanter for de tre systemer og vil være fra uddannelsessystemet, erhvervsudviklingssystemet og fra beskæftigelsessystemet.

Opstartsprocessen tænkes for hvert geografisk område gennemført som en "tretrinraket" i form af opstartsmøder/seminarer/camps for 1: Ledere og andre aktører (kommende styregruppemedlemmer), 2: Konsulenter (kommende arbejdsgruppemedlemmer) og 3: Fælles seminar/camp. På den måde vil projektets rammer og vilkår blive grundigt udbredt og der bliver forhåbentlig fundet nogle lokale varianter af projektet og det lokalt koordinerende samarbejde, som der kan skabes ejerskab til.

Der afsættes midler til ekstern konsulentbistand i projektets budget. I det første år af projektet vil en del af disse midler afsættes til et udbud af ekstern konsulentbistand til at facilitere opstartsprocessen.

De øvrige midler afsat til ekstern konsulentbistand vil blive benyttet af partnerne til eks. mødebooking, bistand til videndeling mellem partnerne, til virksomhederne (netværk og andre arrangementer) og evt. køb af ikke-ordinær uddannelse.

Løbende videndeling mellem partnerne bliver vigtig i KOMPETENCEFORSYNING 2.0 og det skønnes, at der kan blive behov for at søge ekstern hjælp til at facilitere en sådan.

Der vil desuden blive lavet et udbud vedr. ekstern konsulentbistand til en ny og fortsat følgeforskning. Følgeforskningen skal måle på udviklingen i indsatsens ”baseline” - dvs. udvikling fra *kantine* til *kompagni*, således der er sammenhæng med de resultater, som rapporten *Partnerskaber i støbeskeen* fandt. Se f.eks. konklusionen side 56:

”Der er således en hel del argumenter, der taler for, at det kan blive muligt bredere at få etableret og udviklet lærende partnerskaber. Men det forudsætter en længere projektperiode — og stærkere styret læring foruden kvalificering af konsulentkorps, før det forekommer at kunne blive en realitet. Man springer ikke lige fra klubben til kompagniet. Slutopgørelsen på denne følgeforsknings baseline-projekt siger utvetydigt, at der endnu er et stykke vej til grundigt at få rodfæstet, udviklet og få en fremdrift i alle partnerskaberne.”

Aktivitet 1: Rekruttering gennem LKS

Arbejdet mellem de tre systemer i de lokalt koordinerende samarbejder (LKS) fortsætter med fokus på virksomhedernes behov for kompetenceforsyning.

Der skal i denne aktivitet, som er en rekrutteringsproces, kontaktes og screenes ca. 400 vækstvirksomheder pr. år i hvert af de tre år projektet løber. Virksomheder i målgruppen er smv’er, og disse skal have en vækstplan, før de kontaktes med henblik på at deltage i projektet.

Rekrutteringsarbejdet dokumenteres ved ”ringelister” over hvem, der har kontaktet hvilke vækstvirksomheder og konklusionerne herpå. Der kan også foretages besøg på virksomheden for at undersøge om vækstvirksomheden har et kompetenceforsyningsbehov og for at uddybe projektets tilbud til virksomheden, men det er ikke et krav i denne indledende fase. Alle besøg registreres i Virk-midt.dk.

Det er vigtigt at understrege, overfor de udførende konsulenter, at der ikke er tale om at ”sælge” noget til virksomheden, men at tilbyde, at et panel af lyttende eksperter besøger virksomheden, og som efterfølgende gratis kan hjælpe med at afdække og ikke mindst afhjælpe det kompetenceforsyningsbehov, som virksomheden evt. måtte have.

Hvad kan der bruges midler på: De lokale partnerskaber, kan beslutte, hvordan arbejdet skal foregå, blot det sker inden for projektets rammer og økonomi. Det forventes, at der både er fokus på at udvikle og skabe gode partnerskaber, da LKS danner baggrund for projektets succes og at der er fokus på at skabe resultater for virksomhederne.

Rekrutteringen foretages i et samarbejde og som udgangspunkt må man antage, at den lokale erhvervsservice og Væksthus Midtjylland på forhånd bedst kender målgruppen af vækstvirksomheder og ved, hvem der eventuelt kan rekrutteres. Erhvervsservicesystemet forventes derfor at være en vigtig aktør i denne aktivitet, men alle partnere forventes at bidrage.

Erfaringerne fra pilot-projektet og følgeforskningen:

Begrebet vækstvirksomhed fandtes at have været uklart for nogle partnere. Dette må formodes at have spillet en rolle i forbindelse med rekrutteringen af virksomheder: *”Det har vist sig, at der*

var usikkerhed om, hvad der kræves for at indgå som en vækstvirksomhed...” (Partnerskaber i støbeskeen, side 16)

Hypotesen er, at jo mere klar, den enkelte konsulent er over, hvilke virksomheder der kan rekrutteres, og hvilke tilbud virksomhederne kan gives, og jo mere den enkelte konsulent tror på ideen om sambesøg og kompetenceafklaring - jo lettere er det at rekruttere vækstvirksomhederne og jo bedre virker indsatsen. På den baggrund understreges det i denne ansøgning af projektet, at erhvervsservicesystemet skal være meget aktiv i rekrutteringsfasen dvs. Aktivitet 1, og dermed hjælpe med at rekruttere de rette vækstvirksomheder.

Kritisk antagelse: Det er projektets kritiske antagelse (effekt-kæden) og hypotese, at det gode partnerskab mellem de tre systemer, og det gode sambesøg foretaget i samarbejdet, danner baggrund for projektets målopfyldelse. Dvs. jo bedre der samarbejdes mellem systemerne jo bedre er det for kompetencerne i virksomhederne (her skabes flere jobs) og jo højere produktivitet og større værdi skabes der i regionen.

Der vil være virksomheder blandt de 400 vækstvirksomheder, som søges rekrutteret, der ikke ønsker at deltage. En del virksomheder må formodes af forskellige årsager ikke at ønske at deltage på trods af deres ønske om vækst, men måske kommer de igen senere og er klar på et andet tidspunkt i projektets levetid. Der budgetteres med et frafald på 50% fra Aktivitet 1 til Aktivitet 2 dvs. fra 400 til 200 deltagende virksomheder pr. år.

Indsatsområde: Strategiudvikling - Styrkelse af virksomhedernes kompetencestrategier, herunder styrkelse af HR-arbejde i SMV'er

Strategiudvikling i virksomhederne gennem sambesøg

Efter rekrutteringsfasen forventes rekrutteret minimum 200 vækstvirksomheder pr. år. Virksomheden takker ja til et møde om uddybning af mulige kompetenceforsyningsstrategier med deltagelse af de tre systemer. LKS koordinerer indsatsen og faciliterer disse sambesøg. I mange tilfælde vil det være relevant, at alle tre systemer deltager i det indledende møde med virksomheden, i andre tilfælde vil det måske kun være relevant, at to partnere deltager, men ingen partner opsøger virksomheden alene uden koordination. Deri består det additionelle i denne aktivitet.

Det additionelle i denne aktivitet vedrører også indholdet af de første møder, hvor det handler om en afdækning af virksomhedens behov og som kræver at de tre systemer lytter aktivt og grundigt til virksomheden, og dermed får afdækket virksomhedens behov. Der kan vise sig behov både for kompetenceudvikling, og der kan afdækkes evt. andre kompetenceforsyningsbehov også. Viser andre behov sig, kan man finde tilbud/redskaber frem fra de tre ordinære systemer, og virksomheden kan evt. tilbydes sideløbende hjælp fra de ordinære systemerne dvs. udenfor projektet.

Udover den aktive og grundige lytning kan der i denne aktivitet blive bragt alle redskaber, som de tre systemer hver især har ”på lager” i spil, men det er vigtigt, at disse redskaber kun bringes i

spil, når der er et udtrykt behov for det hos virksomheden. Der foregår intet uopfordret ”salg” af ellers gode tilbud.

Der sker en udrulning af vækststrategier med kortlægning af heraf følgende kompetencebehov, udarbejdelse af kompetenceudviklingsstrategi, og der udarbejdes uddannelsesplaner for virksomhedernes medarbejdere.

Afslutningen på denne aktivitet kan f.eks. bestå i underskrivelse af en hensigtserklæring, hvor virksomheden dokumenterer en vilje til at gennemføre kompetenceudvikling for den aftalte gruppe af medarbejdere, som udgør en betydelig eller betydende del af virksomheden. Hensigtserklæringen er en form for konklusion på aktiviteten, og en forudsætning for at virksomheden kan fortsætte med at deltage i projektet. Med hensigtserklæringen i hånden bevæger arbejdet sig fra en fase til en anden, og fra Aktivitet 2 til Aktivitet 3, hvor det egentlige arbejde med kompetencestrategierne begynder i virksomheden.

Der kan også være andre former for konklusioner på strategiarbejdet i virksomheden, og det forventes da også, at gruppen af 200 vækstvirksomheder pr. år indsnævres til 60 virksomheder med en hensigtserklæring.

Arbejdet med strategiudviklingen dokumenteres i form af referater fra møder i LKS og ikke mindst besøgsrapporter i Virk-midt.dk. Alle deltagende konsulenter noteres i referater og rapporter, og der udfærdiges kun et dokument pr. møde og pr. besøg. Som udgangspunkt er det VEU-partneren, der udfærdiger referaterne, men det kan evt. aftales lokalt.

Hvad kan der bruges midler på: Der afsættes timer til denne indledende strategiudvikling og afdækning af virksomhedens behov. LKS anvender timer på koordination og planlægning på fælles møder og samesøg.

Alle konsulenter fra de tre systemer deltager i det opsøgende arbejde i form af samesøg. I denne aktivitet kan virksomheden tilbydes et panel af konsulenter i et og samme besøg, og ingen af de tre systemer har en mere fremtrædende rolle fremfor en anden. Situationen afgør, hvem der tager initiativet og har den indledende kontakt og koordinerende rolle i forhold til den konkrete virksomhed. I nogle tilfælde lægger et system flere timer end et andet. Igen: Virksomhedens behov afgør hvem og hvordan.

Er der et behov, så kan strategiudviklingen i denne aktivitet også bestå i at virksomheden tilbydes assistance til at rekruttere højtuddannet udenlandsk og dansk arbejdskraft samt assistance til i en periode at hjælpe virksomheden, der ikke har egen HR-afdeling, med HR-relaterede opgaver. Dette tilbud er dog kun så længe, at tilbuddet ikke findes i det ordinære system. HR-opgaver kan f.eks. være midlertidig udplacering af en medarbejder fra et af de tre systemer i nogle timer på virksomheden med hjælp til en konkret opgave f.eks. rekruttering, MUS-samtaler etc.

En indragelse af tillidsmandssystemet i arbejdet med virksomhedens kompetenceforsyning vil også mange steder være meget relevant. Dannelse af et egentligt efteruddannelsesambassadørkorps i samarbejde med arbejdsmarkedets parter vil også være en mulig aktivitet i projektet.

Kritisk antagelse: Det er projektets kritiske antagelse (effektkæden) og hypotese, at den fælles indsats og koordination i LKS og konsulenternes professionalisme vil tilføre virksomhederne en øget værdi i form af fokus på virksomhedernes strategier i det hele taget og især fokus på strategisk kompetenceforsyning. Den øgede skabelse af merværdi i virksomhederne tænkes at medføre øget jobskabelse og en højere produktivitet i regionen.

Der bør afsættes tilstrækkeligt med timer fordelt på tre systemer, da det har vist sig, at det kræver tid til at komme ind i virksomhedens "maskinrum" og lade alle tre systemer få råderum til arbejdet. Det antages, at det er muligt at opsøge 200 virksomheder pr. år.

Erfaringerne fra pilot-projektet og følgeforskningen: Erfaringerne fra KOMPETENCEFORSYNING midt viste, at det har været en succes med sambesøg og det har "været befordrende, at de tre systemer går ind på forskellige niveauer i virksomhederne." (*Partnerskaber i støbeskeen*, side 16).

Erfaringerne fra følgeforskningen viser desuden, at der blandt konsulenter - og partnere - ikke i tilstrækkelig grad har været helt styr på, hvad projektets formål og mål (programteori) har været. "Der har for deltagerne i projektet ikke været et klart strategisk fokus eller blandt deltagerne enighed om velafgrænsede og klare mål gennem hele projektet" (*Partnerskaber i støbeskeen*, side 16). Dette ønsker det nye projekt bl.a. at tage højde for med den fælles opstart med seminarer og camps.

Aktivitet 2: Arbejde med kompetencestrategier i virksomheder med hensigtserklæringer

Efter en grundig strategiudvikling i virksomhederne vil der stå et antal virksomheder tilbage, som har et egentlig kompetenceudviklingsbehov.

Projektet forventer, at mindst 60 virksomheder pr. år vil være oplagte for en intensiv kompetenceudviklingsindsats. Det være sig kompetenceudvikling af leder og medarbejdere.

I regi af de lokale partnerskaber (LKS) udarbejdes der kompetenceudviklingsstrategier for og med minimum 60 virksomheder, som har underskrevet en hensigtserklæring. Medarbejderne før-afklares ift. denne strategi og de jobfunktioner, der er behov for fremadrettet. Herefter igangsættes kompetenceudviklingsforløb rettet mod de behov, som er afdækket ift. afklaringen af medarbejderne i forhold til virksomhedens vækststrategi.

Et andet instrument i kompetenceforsyningen er at arbejde med kompetencestrategier gennem HR-indsatser i disse 60 virksomheder. Det kan være ved at hjælpe virksomheden i en periode med HR relaterede opgaver og dermed styrke virksomhedens HR-arbejde eller hjælpe med andre opgaver såsom at etablere kontakt til andre ordinære ordninger f.eks. jobrotation.

Et yderligere instrument i kompetenceforsyningen er etablering af netværk mellem virksomheder med en vækst- og kompetenceudviklingsdagsorden eller netværk for virksomhedsledere og ansatte inden for temaer, som bidrager til at skabe og understøtte vækst i de deltagende virksomheder gennem fælles erfaringsopbygning.

Arbejde med tillidsmandssystemet og dannelse af efteruddannelsesambassadør-korps kan også være et muligt instrument her.

Hvad kan der bruges midler på: Der er afsat timer til arbejdet med kompetenceudviklingsstrategierne. Arbejdet med strategisk kompetenceplanlægning har længe været et vigtigt instrument i forhold til virksomhedernes vækstplaner. Men der kan også anvendes timer på HR-relaterede opgaver og dannelse af netværk.

Kritisk antagelse: Det er projektets kritiske antagelse (effekt-kæden) og hypotese, at arbejdet med strategisk kompetenceplanlægning skaber flere jobs og øget produktivitet i virksomhederne og dermed øget værdi i virksomhederne.

Indsatsområde: Kompetenceudvikling: Efter og videreuddannelse af medarbejdere og ledere

Det er langt fra sikkert, at arbejdet bevæger sig i egentlige "faser" som f.eks. starter med rekruttering, dernæst samsesøg og de første strategiaftaler og afdækning af kompetenceforsyningsbehov for derefter at gå over i det egentlige strategiarbejde bestående af handlingsplaner for medarbejdere og ledere eller HR-indsatser eller dannelse af netværk. Arbejdet kan bevæge sig på helt andre måder alt efter virksomhedens behov, men arbejdet med de 60 virksomheder pr. år, der har underskrevet en hensigtserklæring, har som mål at gennemføre en egentlig kompetenceudvikling af medarbejdere eller ledere på baggrund af individuelle handlingsplaner, hvilket også kræves på denne investeringsakse.

Aktivitet 3: Gennemføre kompetenceudvikling af medarbejdere

Kompetenceudviklingsplanerne implementeres og selve uddannelsen gennemføres i det ordinære system og betales ikke af projektet, med mindre der er et helt særligt ønske fra virksomhedens side. Der er således afsat en lille pulje af midler til køb af ekstern konsulentbistand til konkrete uddannelsesopgaver, der ikke kan tilgodeses i det ordinære system. Der vil være tale om statsstøtte såfremt der købes et kursus eller en ydelse til en enkelt virksomhed.

Aktiviteten fokuserer på at understøtte virksomheden i dens bestilling og gennemførelse af uddannelsen af medarbejdere. Det kan være målrettede kompetenceudviklingsforløb for en betydelig eller betydende del af virksomhedens ansatte i tilknytning til implementering af vækststrategier. Det kan desuden være omskoling af medarbejdere til ny teknologi eller en anden arbejdsorganisering. Eller det kan være uddannelse af medarbejdere til substitution ved arbejdskraftmangel.

Det forventes, at der efteruddannes ca. 200 medarbejdere pr. år i projektets levetid.

Hvad kan der bruges midler på: Der kan anvendes midler/timer på alle de aktiviteter, som fører frem til gennemførelsen af kompetenceudviklingstiltag. Der startes formentlig med at udforme individuelle uddannelsesplaner for en betydelig eller betydende andel af virksomhedens medarbejdere, som skal have et kompetenceløft.

Arbejdet med kompetenceudvikling dokumenteres først og fremmest af individuelle uddannelsesplaner, af mødereferater, notater mv. Selve uddannelsen dokumenteres af start- og slutskemaer, hvis uddannelsen skal indgå som medfinansiering i projektets finansiering.

Kritisk antagelse: Det er projektets kritiske antagelse (effektkæden) og hypotese, at der kan findes i alt 600 medarbejdere i projektets levetid, som gennemfører ordinær uddannelse. Det forudsætte, at virksomhederne kan undvære disse medarbejdere i uddannelsesperioden og at deltagerne får løftet deres kompetenceniveau.

Erfaringerne fra pilot-projektet: Erfaringerne fra pilotprojektet siger, at det er muligt at præstere det ønskede antal opkvalificeringer. Der var en overpræstation i pilotprojektet.

Aktivitet 4: Gennemføre kompetenceudvikling af ledere

Kompetenceudviklingsplanerne implementeres og selve uddannelsen gennemføres i det ordinære system og betales ikke af projektet, med mindre der er et helt særligt ønske fra virksomhedens side, som ikke kan opfyldes i det ordinære system. Der vil være afsat en lille pulje af midler til køb af ekstern konsulentbistand til disse konkrete opgaver. Der vil være tale om statsstøtte såfremt der købes et kursus eller en ydelse til en enkelt virksomhed.

Aktiviteten fokuserer på at understøtte virksomheden i dens bestilling og gennemførelse af uddannelsen af ledere. Her tænkes på lederuddannelse med særligt fokus på virksomhedernes kompetenceforsyningsbehov dvs. uddannelse af lederen, fordi han eller hun er leder og har et behov for kompetenceudvikling i den kapacitet. Der kan også finde en styrkelse af ledelseskompeterer sted f.eks. igennem strategisk kompetenceforsyning, netværk, mentorordninger, efteruddannelse og evt. gennem assistance til at finde midlertidige ledere etc.

Det forventes, at der efteruddannes ca. 20 ledere om året i projektets levetid.

Hvad kan der bruges midler på: Der kan anvendes midler/timer på alle de aktiviteter, som fører frem til gennemførelsen af kompetenceudviklingstiltag af lederen. Der startes formentlig med at udforme individuelle uddannelsesplaner for den betydelige eller betydende andel af virksomhedens medarbejdere, som et grundlag for arbejdet med virksomhedens strategiske kompetenceforsyning. Lederen skal f.eks. have et kompetenceløft på baggrund af de ønsker og krav, som findes i virksomhedens vækstplaner. Dette medfører måske et fokus på lederens evner til at agere i samme krav og ønsker.

Arbejdet med kompetenceudvikling dokumenteres først og fremmest af individuelle uddannelsesplaner, af mødereferater, notater mv. Selve uddannelsen dokumenteres af start- og slutskemaer, hvis uddannelsen skal indgå som medfinansiering i projektets finansiering.

Kritisk antagelse: Det er projektets kritiske antagelse (effektkæden) og hypotese, at der findes i alt 60 ledere, som har et kompetenceudviklingsbehov i kraft af deres lederposition og virksomhedens vækstplaner.

Erfaringerne fra pilot-projektet: Der var ikke mange erfaringer med lederuddannelse fra pilotprojektet. Det skal være let at skille efteruddannelse af medarbejdere og ledere ad. Der blev ikke indkøbt ekstern uddannelse i projektet.

Indsatsområde: Tiltrækning og fastholdelse af talenter

Der er i dette projekt på denne akse et naturligt fokus på virksomhedernes kompetenceudviklingsbehov og efteruddannelse, men der skal i dette projekt også fokuseres på kompetenceforsyningen i bredere forstand, dvs. virksomhedernes behov for anden kompetenceforsyning end efteruddannelse. Her er tidligere nævnt hjælp til bl.a. HR-indsatser og dannelse af netværk fremfor decideret kompetenceudvikling og strategisk kompetenceplanlægning.

Indsatsområde 4 i det regionalt kompetenceudviklingsprogram vedrører tiltrækning og fastholdelse af talenter herunder virksomhedernes behov for at igangsætte indsatser vedr. højtuddannede, som led i udrulning af virksomhedernes vækst- og udviklingsstrategier.

Det forventes, at der i denne aktivitet gennemføres i alt 18 indsatser i projektets levetid. En *indsats* tænkes her både at kunne være hjælp til en enkelt virksomhed med at rekruttere en eller flere medarbejdere med en højtuddannet baggrund eller *indsats* kan være assistance til et netværk af virksomheder. Projektet ønsker at være åben for innovative måder at tænke tiltrækning og fastholdelse af talenter, så listen er ikke udtømmende her.

Aktivitet 5: Gennemførelse af allokering af arbejdskraft til smv'er

Aktiviteten fokuserer på allokering af den højtuddannede arbejdskraft, virksomhederne efterspørger, men ikke umiddelbart kan finde samt at åbne virksomhedernes øjne for den værdi en højt kvalificeret medarbejder kan tilføre i form af innovationskraft og produktivitet. Det være sig både dansk og udenlandsk højtuddannet/højt kvalificeret arbejdskraft, som virksomheden måtte mangle. LKS inddrager borgerservice i de enkelte kommuner og erhvervskontorerne, da de har erfaringer hermed, og et samarbejde med *Work In Denmark*, som partner i projektet, kunne evt. komme på tale.

Såfremt det ikke er en del af jobcentrets ordinære arbejde, kan der desuden her bruges timer på kvalificering af ledige til at indgå i jobåbninger (jobrotation) i forbindelse med udrulning af vækst- og udviklingsstrategier eller omorganiseringer som følge af ny teknologi eller ændret arbejdsorganisering i virksomhederne, eller i forbindelse med substitution i mangelsituationer.

Har virksomheden behov for at tilknytte personer med mellemlang eller lang videregående uddannelse til konkrete udviklingsopgaver, så kan der ydes assistance herunder facilitering i forbindelse med matchning af virksomheder og højtuddannede.

Der kan endvidere gennemføres virksomheds-camps, hvor de deltagende virksomheder gennemfører camps med det formål at styrke medarbejdernes innovations- og omstillingskompetencer, og/eller styrke rekrutteringsgrundlaget for at rekruttere højt kvalificerede medarbejdere. Dette sker ved at invitere disse til at deltage i konkrete camps.

For yderligere at tiltrække højt kvalificeret arbejdskraft fra udlandet, kan der afholdes netværksmøder for at sikre spredning og viden om tiltrækning og ansættelse af udenlandsk højt kvalificeret arbejdskraft.

Hvad kan der bruges midler på: Der kan, som under alle andre aktiviteter, anvendes timer på at assistere virksomheden, såfremt det ikke er en ordinær indsats i et af de tre systemer i meget vid udstrækning - så længe det holder sig inden for et tiltag, der med rette kan kaldes kompetenceforsyning og som altså er en additional aktivitet. I forbindelse med aktiviteterne her kan der være tale om statsstøtte.

Kritisk antagelse: Måltallet er sat meget lavt ud fra en sparsom erfaring fra pilot-projektet. Det skønnes dog, at der vil være virksomheder blandt de 60 virksomheder, der har en hensigtserklæring, som har et behov for at rekruttere højtuddannede.

B. Uddybende beskrivelse af projektets output (se hjælpe tekst):

Udvikling af partnerskaber og rekruttering af virksomheder

Aktivitet 1: 1200 vækstvirksomheder kontaktes

Strategiudvikling

Aktivitet 2: 180 vækstvirksomheder arbejder med kompetencestrategier og kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling

Aktivitet 3: 600 medarbejder i efteruddannes

Aktivitet 4: 60 ledere i efteruddannes

Tiltrækning og fastholdelse af talenter

Aktivitet 5: 18 højtuddannede og andre "talenter" allokeres

C. Uddybende beskrivelse af projektets effekter (se hjælpe tekst):

Effekterne af Det regionale kompetenceudviklingsprogram *Kompetencer til vækst*, 2017-2019 vil være et professionaliseret og velkoordineret opsøgende system bestående af erhvervsservice-, uddannelses- og beskæftigelsessystemerne, der skaber indsatsen over for virksomhederne på en solid viden om fremtidens kompetencebehov.

KOMPETENCEFORSYNINGmidt 2.0s rolle i dette program vil være, at insistere på et fokus på virksomhedernes behov.

Virksomhederne skal tilbydes et enstrengt system med adgang til et meget bredt og højt kvalificeret konsulentkorps.

Det vil indebære, at flere virksomheder kommer til at arbejde strategisk med efteruddannelse, idet kompetencebehovene tænkes sammen med virksomhedernes generelle udviklingsstrategier, hvorved deres anvendelse af efteruddannelsessystemet øges, og flere medarbejdere og ledere får efteruddannelse. Den enkelte virksomhed oplever forhåbentlig en bedre kompetenceforsyning og den enkelte medarbejder vil effekten være en forbedret employability.

Effekten på langt sigt vil være jobskabelse og øget produktivitet i de deltagende virksomheder som modtager hjælp til udvikling af deres vækststrategi.

Se vedhæftede effektkæde som illustrerer de ønskede resultater.

D. Uddybende beskrivelse af projektets aktører (se hjælpe tekst):

Projektets hovedpartnere er VEU-centrene i Region Midtjylland. VEU-centrene er vigtige aktører i forbindelse med at skabe en indgang for virksomhederne til offentlig service vedrørende kompetencematchet (rekruttering og opkvalificering). VEU-centrene har i det etårige projekt KOMPETENCEFORSYNING midt haft en central rolle i implementeringen af de lokale partnerskaber, og det er hensigten, at VEU-centrene igen skal spille en central rolle i implementeringen af de lokale koordinerende samarbejder (LKS).

Som følgeforskningen (*Partnerskaber i støbeskeen*, side 22 og side 35) fastslog, så havde metoden i forbindelse med etableringen af de 15 lokale koordinerende samarbejder (LKS), formentlig båret for meget præg af en "bottom-up" tilgang, hvor VEU-centrene i samarbejde med de lokale aktører selv havde stået for etableringen og organiseringen, hvilket det blev konkluderet ikke var anbefalesværdigt i denne sammenhæng. Der vil i det kommende projekt (denne ansøgning) derfor blive taget hensyn til denne læring og en del mere styring vil blive implementeret fra den kontraktansvarlige partners side. Det tænkes bl.a., at der skabes et antal nye styregrupper, som Væksthuset vil initiere, udforme kommissorium for og lave mødeplaner for. Arbejdet i konsulentgrupperne tænkes stadigvæk koordineret af leadpartnerne.

I de lokale partnerskaber vil de centrale aktører foruden VEU-centrene (erhvervsskolerne) være de kommunale jobcentre og derudover de lokale erhvervsserviceenheder, som desuden samarbejder med Væksthusets konsulenter. Øvrige uddannelsesinstitutioner vil være meget velkomne i samarbejdet og vil som minimum involveres efter behov i virksomhederne. Desuden vil arbejdsmarkedets parter inviteres med i arbejdet i styregrupperne og i arbejdet i de relevante arbejdsgrupper.

Jobcentrene spiller en central rolle i forhold til at rekruttere ledig arbejdskraft til virksomhederne, og jobcentrene spiller desuden en væsentlig rolle i forbindelse med at uddanne ledige, så de matcher virksomhedernes behov.

Erhvervsserviceenhederne er centrale, fordi de arbejder med virksomhedernes generelle udvikling og innovation, og deres viden suppleres af Væksthusets viden om bl.a. vækststrategier og vækstkortlægning.

Konsulenter fra alle tre systemer vil fortsat være væsentlige aktører i KOMPETENCEFORSYNINGmid 2.0, da de vil komme i direkte kontakt med de virksomheder og deres medarbejdere, som findes i målgruppen.

Væksthus Midtjylland vil desuden, som operatør, spille en central rolle i en overordnet koordination af det samlede projekt og i koordinationen af de tre VEU-partnere. Det vil sige, at Væksthus Midtjylland vil søge både at koordinere den faglige og den administrative indsats i tæt samarbejde med VEU-partnerne.

Væksthus Midtjylland har ingen formel myndighedsrolle, men vil som en vigtig aktør være oplagt til at samle de øvrige aktører, da Væksthuset i forvejen samarbejder med alle tre politikområder. Væksthus Midtjylland vil desuden arbejde for at skabe yderligere sammenhæng ift. øvrige relevante regionale og nationale indsats.

Nærværende projekt er, som en del af Region Midtjyllands *Vækstplan 2016-2020*, tæt knyttet sammen med de øvrige indsats under overskriften *Viden og kompetencer* og det vil bl.a. være en vigtig opgave for operatøren at knytte an til de øvrige indsats; herunder *Flere unge i erhvervsuddannelser* og til inklusionsindsatsen *Rummelig Imidt*. Desuden vil der samarbejdes med Interreg-projektet *KOBRA*, hvor det er meningen, at der skal indsamles viden og genereres den viden, der er nødvendig for en fortsat styrkelse af kompetenceforsyningen, dvs. viden og analyser om virksomhedernes efterspørgsel efter kompetencer samt udviklingen på arbejdsmarkedet.

Væksthus Midtjylland har allerede i det forudgående projekt skabt gode kontakter og erfaringsudveksling med de nævnte søster-projekter og den opsamlede viden herfra vil Væksthus Midtjylland, som operatør og kontraktansvarlig, løbende indarbejde i KOMPETENCEFORSYNINGmid 2.0.

E. En sammenfattende, kort og udtømmende beskrivelse af projektet (se hjælpe tekst):

KOMPETENCEFORSYNINGmid 2.0 skal fortsætte det påbegyndte arbejde fra det etårige projekt KOMPETENCEFORSYNINGmid. Her blev der startet et arbejde, der dels bestod af at løse et kompetenceforsyningsbehov hos de små og mellemstore virksomheder dels at påbegynde et udviklingsarbejde i form af at sammentænke de tre politikområder (erhverv, beskæftigelse og uddannelse) i lokale koordinerende samarbejder (LKS).

Arbejdet i KOMPETENCEFORSYNINGmid er blevet fulgt af CARMA, der har udarbejdet rapporten *Partnerskaber i støbeskeen, maj 2016*. Denne rapport giver en lang række anbefalinger til fortsættelsen af projektet.

Ansøgningen bygger på *Regionalt kompetenceudviklingsprogram 2017-2019* og her beskrives tre (fire) indsatsområder for det kommende KOMPETENCEFORSYNINGmid projekt.

Indsatsområderne er:

- Styrkelse af virksomhedernes kompetencestrategier

- Tiltrækning og fastholdelse af talenter
- Efter- og videreuddannelse

Desuden er der for KOMPETENCEFORSYNING midt en særlig indsats vedr. Udvikling af partnerskabet.

Der foreslås i ansøgningen 5 hovedaktiviteter:

Aktivitet 1: Rekruttering gennem LKS

Aktivitet 2: Arbejde med kompetencestrategier i virksomheder med hensigtserklæringer

Aktivitet 3: Gennemførelse af kompetenceudvikling af medarbejdere

Aktivitet 4: Gennemførelse af kompetenceudvikling af ledere

Aktivitet 5: Gennemførelse af allokering af arbejdskraft til SMVer

Herudover foreslås der en række underaktiviteter og flere instrumenter:

- Opstartsproces; etablering af partnerskaber, afholdelse af fælles opstartsmøder
- Strategiudvikling i virksomhederne gennem sambesøg
- HR-indsatser
- Dannelse af netværk og dannelse af et efteruddannelsesambassadør-korps

De forventede kvantitative resultater af de fem hovedaktiviteter på 3 år er:

Udvikling af partnerskaber og rekruttering af virksomheder

Aktivitet 1: 1200 vækstvirksomheder kontaktes

Strategiudvikling

Aktivitet 2: 180 vækstvirksomheder arbejder med kompetencestrategier og kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling

Aktivitet 3: 600 medarbejder i efteruddannes

Aktivitet 4: 60 ledere i efteruddannes

Tiltrækning og fastholdelse af talenter

Aktivitet 5: 18 indsatser for højtuddannede og andre "talenter"

Projektets partnerskab bevæger sig (med CARMAs ord) fra at være i *Kantinen* til at være i *Klubben* og en del partnerskaber (LKS) er på vej mod *Kompagniet*, da projektets hypotese er, at et styrket samarbejde mellem systemerne giver den bedste kompetenceforsyning overfor virksomhederne.

F. Uddybende om projektets additionalitet (se hjælpe tekst):

Nærværende projekt vil ikke kunne gennemføres uden tilskud fra EUs socialfond, da projektets aktiviteter ligger udenfor både VEU-centrenes kerneopgaver og uden for de øvrige partners, jobcentrenes og erhvervsserviceenhedenes, kerneopgaver.

Medfinansieringen fra Socialfonden vil blive anvendt til at oprette og konsolidere lokale koordinerende partnerskaber, til koordination heraf og til gennemførelse af de beskrevne aktiviteter, der ikke kunne gennemføres i samme omfang uden støtte til konsulenternes ekstraordinære tidsforbrug.

G. Udbudsregler/tilbudslov – herunder markedspris og miljøhensyn ved offentlige indkøb (se hjælpe tekst):

Tanken med partnerskabet er, at partnerne skal bruge hinanden og de kompetencer, der er i partnerskabet. Når en partner er nødt til at hyre en ekstern konsulent til at udføre en konkret opgave, der ikke kan løses i partnerskabet, så er der en række fokusområder partneren, skal være særlig opmærksom på. Dermed også sagt, at partneren skal tydeliggøre, at den eksterne konsulent skaber den nødvendige merværdi og dermed er nødvendig for at kunne sikre fremdrift i projektet.

Partneren bør kontakte operatøren, inden der indgås en aftale med en ekstern leverandør, for at sikre at brugen af en bestemt ekstern ydelse ikke bør i et offentligt udbud. Operatøren har en omfattende erfaring med udbud og markedsafprøvning, og vil koordinere alle udbud i partnerskabet.

Der skal altid, uanset beløbsstørrelse, udvises sparsommelighed samt laves en markedspektivering, og udbudsloven skal overholdes.

Dette gøres ved at følge nedenstående køreplan:

- Opgaven skal beskrives, og der skal udformes et tilbudsmateriale. Der skal gøres overvejelser om opgavens omfang – både økonomisk og tidsmæssigt. Er det en opgave, der fortløbende skal løses, skal der være øget fokus på omfanget af den samlede udgift til konsulenten.
- Hvis beløbet til en enkelt konsulentvirksomhed/konsulent overstiger 500.000,- kr. summerende eller enkeltstående, så skal denne opgave i udbud på www.udbud.dk, dvs. tilbuddet skal annonceres og offentliggøres. Retningslinjerne i Tilbudsloven skal følges.
- Overstiger de samlede udgifter ikke 500.000 kr., så sendes tilbudsmaterialet ud til min. tre forskellige udbydere.
- De forskellige tilbud, som man får på den ene eller den anden måde, er at betragte som selve markedsafsøgningen.
- De indkomne tilbud opstilles i f.eks. skemaform, således de enkelte dele af opgavens løsning er nemme at sammenligne mht. pris, kvalitet og evt. kvantitet
- Når partneren har valgt det foretrukne tilbud, så skal der laves en underskrevet samarbejdsaftale/kontrakt.

- Herefter udformes en vurderingsrapport, der opsummerer opgaven, som indeholder en opsummering af processen: hvor har tilbuddet været annonceret, i hvor lang tid eller hvilke konsulenter har været spurgt og hvorfor har opgaven ikke været i et offentligt udbud og man eksplicit behandler den økonomiske dimension i opgaven. Hvem har vurderet tilbuddene, og hvorfor har man valgt det pågældende tilbud m.m., Partneren skal ikke nødvendigvis vælge det billigste tilbud, men der skal udvises sparsommelighed, og man skal altid kunne argumentere for, hvorfor det pågældende valg er truffet.
- Overskrider opgaven, enkeltstående eller summerende, 1.558.409 kr. (tærskelværdi 2016-2017) skal opgaven i EU-udbud. Det er den enkelte partners ansvar at holde sig orienteret om EU's tærskelværdier. Tærskelværdierne kan findes på Konkurrence- og Forbrugerstyrelsens hjemmeside: www.kfst.dk.

9. Økonomiske partnere i projektet

Kontraktansvarlig partner (overført fra hovedmenuens pkt. 4 Stamoplysninger)

Navn	DEN ERHVERVSDRIVENDE FOND VÆKSTHUSMIDTJYLLAND
CVR nummer	30089456
CVR-P nummer	1012868401
Selskabsform	Erhvervsdrivende fond
Adresse	Åbogade 15
Postnr.	8200
By	Aarhus N
Region	Midtjylland
Branche (NACE kode)	7022
Branche beskrivelse	Virksomhedsrådgivning og anden rådgivning om driftsledelse
Telefon	20339020
Email	ae@vhmidtjylland.dk

Samlet forventet antal af økonomiske partnere

Angiv nedenfor det samlede forventede antal af økonomiske partnere i projektet inklusiv den kontraktansvarlige partner (se hjælpe tekst)

Antal 30

Vigtigste økonomiske partnere

Vælg nedenfor antal af vigtigste økonomiske partnere (max 4), udover den kontraktansvarlige partner (se hjælpe tekst)

Antal økonomiske partnere (max 4) 3 økonomisk partner (udover kontraktansvarlig partner)

Partner nr. 1

Vælg CVR-P, CVR under stiftelse eller CPR	CVR-P (produktionsnummer)
CVR-P nummer	1003399413
Navn	AARHUS TECH
Selskabsform	Fond

CVR nummer	39747510
Adresse	Hasselager Alle 2
Postnummer	8260
By	Viby J
Region	Midtjylland
Branche beskrivelse	Tekniske skoler og fagskoler
Telefon	Ikke tilgængelig
Email	Ikke tilgængelig

Beskrivelse af den økonomiske partner, herunder dennes administrative og økonomiske kapacitet (se hjælpe teksten)

Aarhus TECH er værtsskole for VEU-center Østjylland, som har været en aktiv partner i KOMPETENCEFORSYNINGmid. VEU-center Østjylland har derfor bevist at have både den administrative og økonomiske kapacitet.

Partner nr. 2

Vælg CVR-P, CVR under stiftelse eller CPR	CVR-P (produktionsnummer)
CVR-P nummer	1003401778
Navn	Uddannelsescenter Holstebro
Selskabsform	Øvrige virksomhedsformer
CVR nummer	28311257
Adresse	Døesvej 70
Postnummer	7500
By	Holstebro
Region	Midtjylland
Branche (NACE kode)	8532
Branche beskrivelse	Tekniske skoler og fagskoler
Telefon	99122222
Email	info@ucholstebro.dk

Beskrivelse af den økonomiske partner, herunder dennes administrative og økonomiske kapacitet (se hjælpe teksten)

Uddannelsescenter Holstebro er værtsskole for VEU-center MidtVest, som har været en aktiv partner i KOMPETENCEFORSYNINGmid. VEU-center MidtVest har derfor bevist at have både den administrative og økonomiske kapacitet.

Partner nr. 3

Vælg CVR-P, CVR under stiftelse eller CPR	CVR-P (produktionsnummer)
CVR-P nummer	1003402208
Navn	Mercantec
Selskabform	Øvrige virksomhedsformer
CVR nummer	14940596
Adresse	H.C. Andersens Vej 9
Postnummer	8800
By	Viborg
Region	Midtjylland
Branche (NACE kode)	8532
Branche beskrivelse	Tekniske skoler og fagskoler
Telefon	89503300
Email	mercantec@mercantec.dk

Beskrivelse af den økonomiske partner, herunder dennes administrative og økonomiske kapacitet (se hjælpeteksten)

Mercantec er værtsskole for VEU-center MidtØst, som har været en aktiv partner i KOMPETENCEFORSYNINGmid. VEU-center MidtØst har derfor bevist at have både den administrative og økonomiske kapacitet.

10. Oplysninger om Statsstøtte

Oplysning om tidligere ydet statsstøtte.

Du bedes angive, hvor vidt du eller en af de andre økonomiske partnere - eller øvrige statsstøttemodtagere – pr. d.d. skylder at tilbagebetale støtte, der i henhold til kommissionsbeslutning er erklæret i strid med reglerne om det indre marked.

Nej

Hvis projektet indebærer, at virksomheder eller institutioner modtager offentlig støtte til kommercielle aktiviteter (se hjælpetekst), skal der for hver enkelt støttemodtager gives en række oplysninger, inden den enkelte støttemodtager påbegynder sin deltagelse i projektet. Oplysningerne anføres i dette skema, såfremt støttemodtagerne er kendte på ansøgningstidspunktet.

Bliver identiteten af støttemodtagerne først kendt, efter indsendelsen af ansøgningen, skal tilsvarende oplysninger indsamles, før den enkelte statsstøttemodtager påbegynder sin deltagelse i projektet. Undladelse af oplysningerne om den enkelte støttemodtager kan medføre, at projektet ikke anses som støtteberettiget

Indebærer projektet offentlig støtte til kommercielle aktiviteter?

Nej

11. Økonomi

Søges der anden støtte til projektet?

Nej

Valg af kontoplan

Socialfonden 18%

Indsæt støtteprocent (max 50%)

50,00

Socialfonden 18% kontoplan

Udgifter	
Udgifter til intern projektgennemførelse	
10. Projektarbejde, standardsats	0,00
20. Projektarbejde, faktisk løn	18.301.525,42
40. Ekstern konsulent bistand	4.600.000,00
50. Revision	90.000,00
60. Andet	0,00
70. Øvrige udgifter 18%	4.138.474,58
79. I alt	27.130.000,00
10% udgifter	
80. Maskiner og udstyr	0,00
90. Køb af patenter, knowhow og licenser	0,00
98. Interim justeringskonto 10%	0,00
99. I alt	0,00
Driftsudgifter i alt	27.130.000,00
Deltagerløn og Deltagerunderhold	
100. Deltagerløn, standardsats	0,00
110. Deltagerløn, faktisk løn	0,00
120. Deltagerunderhold, standardsats	3.870.000,00
130. Deltagerunderhold, faktisk udbetaling	0,00
139. I alt	3.870.000,00
Samlede udgifter	
149. Samlede udgifter	31.000.000,00
150. Indtægter (indsæt nul eller negativ værdi)	0,00
199. Samlede støtteberettigede udgifter	31.000.000,00
Finansiering	
500. EU medfinansiering	15.500.000,00
Deltagerfinansiering	
510. Statslig deltagerfinansiering	3.000.000,00
511. Regional deltagerfinansiering	0,00
512. Kommunal deltagerfinansiering	870.000,00
513. Privat deltagerfinansiering	0,00
514. Deltagerfinansiering fra offentligt lignende	0,00

519. I alt		3.870.000,00
Kontante tilskud		
520. Kontante Statslige tilskud		0,00
521. Kontante Regionale tilskud		6.200.000,00
522. Kontante Kommunale tilskud		0,00
523. Kontante Private tilskud		0,00
524. Kontante tilskud fra offentligt lignende		0,00
525. Kontante statslige tilskud fra Erhvervsstyrelsen		0,00
529. I alt		6.200.000,00
530. Egenfinansiering beregnet - skal fordeles nedenfor:		5.430.000,00
531. Statslig egenfinansiering		2.715.000,00
532. Regional egenfinansiering		0,00
533. Kommunal egenfinansiering		2.715.000,00
534. Privat egenfinansiering		0,00
535. Offentlig lignende egenfinansiering		0,00
539. I alt		5.430.000,00
599. Samlet finansiering		31.000.000,00
Noter:		
- 20. Projektarbejde, faktisk løn	<i>Der ønskes medfinansiering af partnernes kostpriser</i>	
- 40. Ekstern konsulent bistand	<i>Der ønskes i en opstarts og nedlukningsfase anvendt ekstern konsulentbistand (udbud) til facilitering af udbredelse af projektets programteori og til videndeling mellem partnerne. Det ønskes foretaget et udbud om en følgeforskning knyttet til projektet, som i det etårige projekt. Der ønskes desuden evt. medfinansiering af køb af uddannelse, som ligger uden for partnerskabet.</i>	
- 50. Revision	<i>Den fastsatte pris hos Deloitte</i>	
- 120. Deltagerunderhold, standardsats	<i>Det drejer sig om VEU-godtgørelse, der ligger til grund for standardsatsen.</i>	
- 510. Statslig deltagerfinansiering	<i>Det drejer sig om VEU-godtgørelse, der ligger til grund for standardsatsen.</i>	
- 512. Kommunal deltagerfinansiering	<i>Der forventes at ledige vil blive opkvalificeret til at indgå som substitution eller vikarer i virksomhederne.</i>	
- 521. Kontante Regionale tilskud	<i>Regional medfinansiering</i>	
- 531. Statslig egenfinansiering	<i>Medfinansiering fra VEU-centrene</i>	
- 533. Kommunal egenfinansiering	<i>Medfinansiering fra Jobcentre og Væksthus Midtjylland.</i>	
Validering af budget 18%		
Deltager udgifter og finansiering		Ja
Samlede udgifter og samlet finansiering		Ja

12. Økonomi fordelt på perioder

Forbrug fordelt på halvårsperioder

Procentdel der forventes anvendt i perioden: Jan. 2017 - Aug. 2017	10
Procentdel der forventes anvendt i perioden: Sep. 2017 - Feb. 2018	20
Procentdel der forventes anvendt i perioden: Mar. 2018 - Aug. 2018	20
Procentdel der forventes anvendt i perioden: Sep. 2018 - Feb. 2019	20
Procentdel der forventes anvendt i perioden: Mar. 2019 - Aug. 2019	20
Procentdel der forventes anvendt i perioden: Sep. 2019 - Dec. 2019	10

13. Øvrige oplysninger

Bæredygtig udvikling

Bidrager gennemførelsen af projektet positivt til en bæredygtig udvikling på miljøområdet?

Ingen effekt

Besvarelsen bedes uddybet

Ingen tilsigtet effekt

Lige muligheder og ikke-diskrimination: personer med handicap

Bidrager gennemførelsen af projektet positivt til lige muligheder og ikke diskrimination for personer med handicap?

Ingen effekt

Besvarelsen bedes uddybet

Ingen tilsigtet effekt

Lige muligheder og ikke-diskrimination: etnisk oprindelse

Bidrager gennemførelsen af projektet positivt til lige muligheder og ikke-diskrimination m.h.t. etnisk oprindelse?

Ingen effekt

Besvarelsen bedes uddybet

Ingen tilsigtet effekt

Lige muligheder og ikke-diskrimination: ligestilling mellem mænd og kvinder

Bidrager gennemførelsen af projektet positivt til lige muligheder og ikke diskrimination mellem mænd og kvinder?

Ingen effekt

Besvarelsen bedes uddybet

Ingen tilsigtet effekt

Virksomhedsengagement

Bidrager projektet til et stærkt engagement fra private virksomheder?

Ja

Besvarelsen bedes uddybet

Det forventes, at målgruppen af små og mellemstore virksomheder vil opleve et stærkt engagement i medarbejdernes efteruddannelse og i eget vækstpotentiale som en effekt af projektet.

Offentlig-private partnerskaber

Bidrager projektet til at skabe samspil mellem den offentlige og den private sektor med henblik på at udnytte fælles potentialer og skabe løsninger på et højere niveau?

Ja

Besvarelsen bedes uddybet

Det er et hovedformål med projektet, at der gennem den koordinerende indsats i de lokalt koordinerende samarbejder sikres en bedre kompetenceforsyning til virksomhederne i Region Midtjylland. Kompetenceforsyning forstået som alle de tiltag, der sikrer tilgængeligheden af de kompetencer, der er nødvendige for at nå virksomhedernes mål.

Samordning og koordinering

Bidrager projektet til at samordne og koordinere regionens mange aktiviteter med henblik på at sikre synergi og undgå overlap og parallelsystemer?

Ja

Besvarelsen bedes uddybet

KOMPETENCEFORSYNINGmidt 2.0 skal fortsætte med at koordinere samarbejdet mellem en række aktører i forhold til det virksomhedsopsøgende arbejde, som via KOMPETENCEFORSYNINGmidt har øget efteruddannelsesaktiviteterne i Region Midtjylland. Koordineringen vil nødvendigvis også sikre sammenhæng mellem de programmer, som Region Midtjylland sætter i værk i forhold til udvikling af de små og mellemstore virksomheder og i sit regionale kompetenceudviklingsprogram *Kompetencer til Vækst*.

Fokusering

Bidrager projektet til at samle kræfterne i større og perspektivrige initiativer, der synligt og markant løfter regionen på udvalgte områder?

Ja

Besvarelsen bedes uddybet

Projektets overordnede formål er at sikre en tilfredstillende kompetenceforsyning i Region Midtjylland ved at koordinere og styrke samarbejdet mellem uddannelsesområdet, beskæftigelsesområdet og erhvervsområdet. Projektet skaber og afprøver nye modeller for de tre politikområders koordinering. Det er projektets hovedtese, at samarbejde mellem de tre systemer giver den den bedste kompetenceforsyning overfor virksomhederne.

Globalisering

Bidrager projektet til perspektiv i forhold til globaliseringens muligheder og omsættes disse muligheder til konkurrencemæssige fordele?

Ja

Besvarelsen bedes uddybet

Kompetenceudvikling i vækstvirksomheder vil have en gavnlig effekt på de berørte virksomheders konkurrenceevne.

Samfinansiering

Bidrager projektet til bredt ejerskab og fælles prioritering af ressourcer - til de initiativer og udviklingsaktiviteter Vækstforum igangsætter?

Ja

Besvarelsen bedes uddybet

Partnerskabet i projektet inddrager alle relevante interesser i beslutninger omkring de tilrådighedsværende ressourcer vedr. etablering af en god kompetenceforsyning i Region Midtjylland.

Vækst i yderområder

Kommer projektet hele regionen til gode ved at satse på brobygning til yderområdernes særlige styrker og potentialer, til gavn for hele regionen?

Ja

Besvarelsen bedes uddybet

Projektet ønsker at forsyne alle virksomheder med kompetencer uanset geografisk placering i regionen. Skulle dette f.eks. betyde, at virksomheder i yderområderne har mangel på akademisk arbejdskraft, så er det projekts formål at afhjælpe dette kompetenceforsynings problem her ved at samarbejde på tværs f.eks. gennem netværksdannelse med områder, der evt. har et overskud af efterspurgt arbejdskraft.

14. Information om persondataloven

Alle projektmedarbejdere og deltagere, der er tilknyttet et regionalfonds- eller socialfondsprojekt, skal give samtykke til, at personoplysninger om dem registreres og behandles i det it-system, der stilles til rådighed af Erhvervsstyrelsen. Det gør de ved at godkende "Samtykkeerklæring til behandling af personoplysninger".

Den kontraktansvarlige partner har ansvaret for, at alle personer, der er tilknyttet projektet godkender samtykkeerklæringen.

Hvis en person med tilknytning til projektet ikke vil godkende samtykkeerklæringen, kan der ikke gives tilskud fra Regionalfondens eller Socialfondens til personens deltagelse i projektet.

Med markering i nedenstående afkrydsningsfelt bekræfter jeg - som ansøger/kontraktansvarlig partner - at have gjort mig bekendt med og accepteret betingelserne i Information om persondataloven (tryk her)

Samtidig forpligter jeg mig til at sikre, at eventuelle økonomiske partnere i projektet er gjort skriftligt bekendt med og har accepteret betingelserne i "Information om persondataloven".

Ved at sætte flueben i boksen giver du, som Ja
kontraktansvarlig partner, dit samtykke til ovenstående.

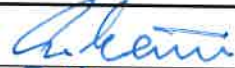

15. Erklæring og underskrift

Med underskrift bekræfter vi, at de afgivne oplysninger, er korrekte og retvisende.

Man skal underskrive den PDF, man modtager på email (den adresse der står opgivet under pkt. "1 Bruger profil").

På hver side nederst i PDF'en står anført bruger-id, versionsnr. og tids- og datostempel for indsendelsen.

Udskriver man en PDF i den venstre menu under punktet "2. Se ansøgning i PDF" står anført nederst i PDF, at det er et Udkast. Det er den PDF med tids- og datostempel, der skal underskrives og indsendes.

Den projektansvarlige samt den/de tegningsberettigede	Navn	Underskrift
Den projektansvarlige	Annemarie Elverum	
1. Tegningsberettiget	Erik Krarup	
2. Tegningsberettiget	-	
3. Tegningsberettiget	-	
4. Tegningsberettiget	-	
5. Tegningsberettiget	-	
6. Tegningsberettiget	-	