

FEBRUAR 2022
ERHVERVSSTYRELSEN

AKADEMIKER I ERHVERVSLIVET

SLUTEVALUERING

DEN EUROPÆISKE UNION
Den Europæiske Socialfond



DEN EUROPÆISKE UNION
Den Europæiske Fond
for Regionaludvikling



Vi investerer i din fremtid

COWI

ADRESSE COWI A/S
Parallevej 2
2800 Kongens Lyngby

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

FEBRUAR 2022
ERHVERVSSTYRELSEN

AKADEMIKER I ERHVERVSLIVET

SLUTEVALUERING

PROJEKTNR.	A099230
DOKUMENTNR.	368.S
VERSION	1.0
UDGIVELSESDATO	02.02.2022
UDARBEJDET	RIAD
KONTROLLERET	LCPE
GODKENDT	LCPE

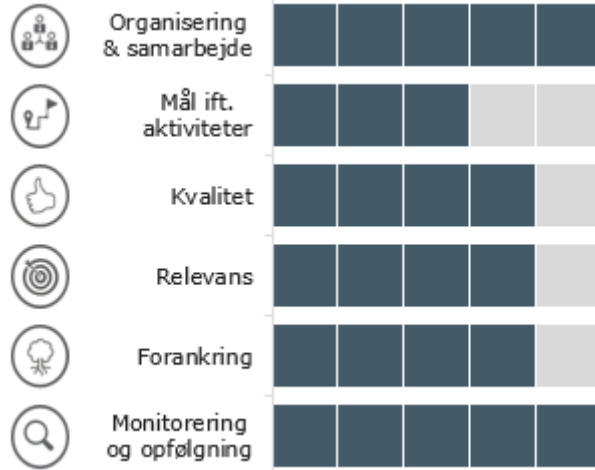
INDHOLD

1	Resumé: Akademiker i erhvervslivet	1
2	Fakta om projektet	2
2.1	Projektets effektkæde	3
3	Overordnet status	3
4	Projektets implementering	5
5	Fremdrift og målopnåelse	9
5.1	Fremdrift ift. aktiviteter og milepæle	9
5.2	Målopnåelse i forhold til output	10
6	Effektvurdering	11
6.1	Forudsætninger for effektskabelse	11
6.2	Forventninger til effekter	12
6.3	Indsatsens effektmål	13
7	Anbefalinger og læring	14

1 Resumé: Akademiker i erhvervslivet

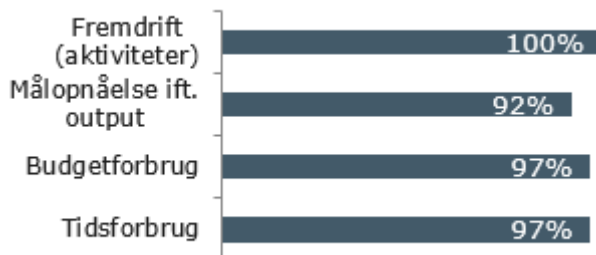
Projektets implementering

Gennemsnitlig score (skala: 0-5) **4,2**



Der har i projektet været et velfungerende samarbejde mellem AU og erhvervsrådene, som med hver deres rekrutteringsopgaver bidrager til vellykkede match. SMV'erne har overordnet oplevet ansættelserne som værdifulde, fordi de har fået øjnene op for, hvilke kompetencer humanistiske kandidater kan bidrage med til deres virksomhed, og de har fået hjælp til konkrete arbejdsopgaver, som ellers ikke ville være blevet prioriteret. Udover projektets mål om kompetenceudvikling af virksomhederne, har det været en værdifuld bieffekt, at dimittenderne gennem projektet har fået erfaring med at arbejde i det private erhvervsliv og har afprøvet deres kompetencer i praksis.

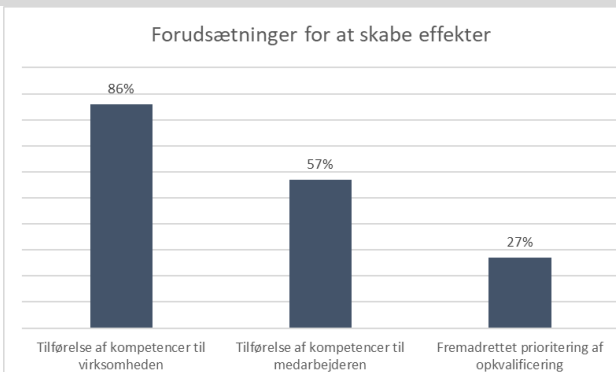
Målopnåelse



Projektet er på evalueringstidspunktet en smule bagud på opnåelsen af aktivitets- og outputmål, hvilket skyldes, at det ikke er lykkedes at rekruttere det forventede antal virksomheder til første runde ansættelser. Dette tilskrives projektholder, at flere erhvervsråd har haft vanskeligt ved at rekruttere virksomheder til de delte ansættelser, og Covid-19, som har gjort erhvervsråd og virksomheder optaget af andre opgaver.

Projektet har fået en forlængelse til den 28.02.2022 og samtidig nedjusteret budgettet fra 12,5 mio. til 10,2 mio.

Effektvurdering



n=49

Virksomhedernes besvarelser på spørgeskemaet indikerer, at deres deltagelse i projektet har bidraget til både konkret effekt i form af nye kompetencer, og øget sandsynlighed for fremover at opkvalificere medarbejdere samt potentielt ansætte en humanistisk kandidat. Desuden har 17 virksomheder, ifølge projektholder, på nuværende tidspunkt udvist interesse for at forlænge ansættelsen af dimittenden, og vi vurderer det derfor samlet set som realistisk, at projektet kan opnå det opsatte effektmål om jobskabelse.

2 Fakta om projektet

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

Overordnet projektbeskrivelse

Formålet med socialfondsprojektet 'Akademiker i erhvervslivet' har været at bidrage til ny viden, udvikling og vækst hos deltagende SMV'er og samtidig øge beskæftigelsen blandt kandidater fra Arts på Aarhus Universitet. Arts har i samarbejde med Erhverv Randers, Erhverv Skanderborg, Erhverv Silkeborg, Ringkøbing-Skjern Erhvervsråd, Erhvervsrådet Herning og Ikast-Brande og Business Horsens og en række SMV'er etableret et forløb med det formål at identificere kompetence- og udviklingsbehov hos virksomhederne og på den baggrund skabe en række stillingsopslag, der matcher humanistiske kandidaters kompetencer. I særdeleshed har forløbet haft fokus på SMV'ernes behov for innovation og udvikling, og det var tanken, at en matchmaking på lidt længere sigt ville føre til en øget ansættelse af humanistiske kandidater i SMV'er.

Projektet ville endvidere være med til at styrke og inspirere til endnu mere samarbejde mellem universiteterne og erhvervslivet og transportere viden og erfaring mellem universitetet og virksomhederne. Projektets hovedformål har været at bringe kandidaternes kompetencer i spil i SMV'erne med henblik på at løse opgaver på højt fagligt niveau og dermed øge virksomhedernes konkurrenceevne og innovationskapacitet. For at realisere dette har der imidlertid været behov for, at kandidaterne fra Arts blev klædt bedre på til dels at kunne beskrive deres kompetencer, og dels at kunne forstå, hvordan de med deres kompetencer kunne bidrage til at løse konkrete udfordringer hos SMV'er.

Indsatsen har bestået af følgende tre aktiviteter:

- > Screening af SMV'er
- > Ansættelse af konsulenter (dimitterende), der leverede ydelser til virksomhederne
- > Afsluttende konferencer

Projektet blev ledt af Arts, Aarhus Universitet, i samarbejde med de seks erhvervsråd.

Figur 1 Kort info om indsatsen

FAKTA-BOKS	
Tilskudsmodtager:	Aarhus Universitet
Sagsbehandler:	Marie Kristine Braad Carstens
Finansieringskilde:	Socialfonden (ESF)
Indsatsområde:	Vækstrettet Kompetenceudvikling (ESF-2)
Samlet budget:	DKK 10,2 mio. (projektet er blevet nedskrevet d. 1.2.2022)
Bevillingsperiode:	06.11.2018 – 28.02.2022

2.1 Projektets effektkæde

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

Figur 2 Rationalet bag indsatsen illustreret via en effektkæde

Hovedaktiviteter	➔	Output	➔	Effekter
<ul style="list-style-type: none"> Erhvervsråd screener SMV'er; undersøger vækststrategi, afklarer kompetencebehov og udvælger ansatte, der skal kompetenceudvikles Konsulenter ansættes og leverer ydelser til virksomhederne Der afholdes en afsluttende konference "Vækst med akademisk arbejdskraft" 		<ul style="list-style-type: none"> Virksomheders behov for kvalificeret arbejdskraft er helt eller delvist opfyldt Virksomheder har øget bevidsthed om, at kompetenceudvikling er et redskab til vækst Virksomheder har fået kompetenceudviklet medarbejdere gennem inputs fra højtuddannet specialist Virksomheder rekrutterer en øget andel af højtuddannet arbejdskraft Nyuddannede humanister er bedre klædt på til jobs i det private erhvervsliv (bieffekt) Vidensbro mellem erhvervsliv, erhvervsråd og universitet er etableret mhp. at øge universitetes viden om virksomheders behov og sikre, at virksomheder får tilført viden fra universitetet 		<ul style="list-style-type: none"> Forøget kompetenceniveau i SMV'er Øget beskæftigelse for akademisk arbejdskraft i SMV'er Øget konkurrenceevne og innovationskapacitet i SMV'er Jobvækst i SMV'er

3 Overordnet status

Projektet har stort set nået de opstillede milepæle, og der har ikke været væsentlige barrierer for projektets gennemførelse. Der er foretaget mindre rettelser af projektets tilgang til at matche dimittender og virksomheder undervejs i projektperioden. Justeringerne er både baseret på anbefalingerne fra midtvejsevalueringen, og fordi erhvervsrådene har gode erfaringer med det, har der i anden

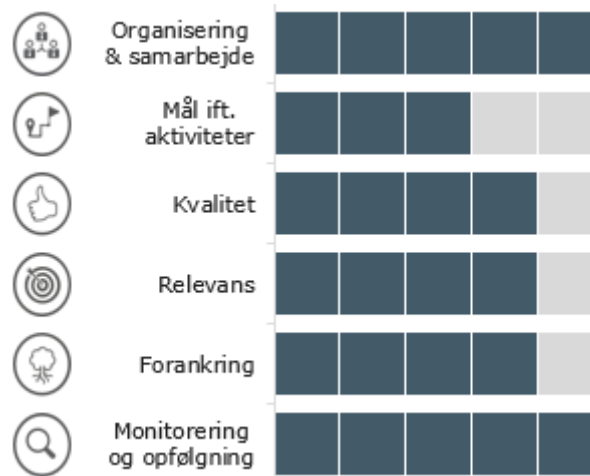
del af projektperiode været fokus på delte ansættelser, således at to virksomheder har haft den samme dimittend på skift. Det har sikret, at projektet næsten har nået sit mål for rekruttering.

Derudover har projektholder valgt at afholde fire mindre afslutningsseminarer frem for én samlet afslutningskonference. Dette er valgt på opfordring af erhvervsrådene, fordi de mente, at SMV'erne var mere interesserede i at deltage i mindre, lokale arrangementer. Afslutningsseminarerne er på evalueringstidspunktet afholdt.

Endvidere har projektholder i anden halvdel af projektet haft større fokus på at skabe en god onboarding af dimittenderne og har derfor afholdt fysiske opstartsmøder med de deltagende virksomheder frem for telefonisk og skriftlig opstart som tidligere. Denne justering er sket på baggrund af erfaringer fra første halvdel af projektperioden, hvor ikke alle virksomheder fik læst den skriftlige introduktion. Derudover har det været en anbefaling i midtvejsevalueringen og et ønske fra tidligere deltagende dimittender, der har savnet forventningsafstemning.

4 Projektets implementering

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



Organisering og samarbejde



Projektet er blevet drevet professionelt og med en klar rollefordeling mellem AU og erhvervsrådene.

Projektet er blevet drevet af AU, der har stået for rekrutteringen af dimittender fra Arts, og erhvervsrådene i de seks kommuner, der har stået for rekrutteringen af virksomheder. Mellem AU og erhvervsrådene har der været tæt dialog angående virksomhedssamarbejdet. Denne arbejdsopdeling har betydet, at der har været en klar fordeling af roller og ansvar, og det har sikret, at projektparternes kompetencer blev brugt bedst muligt. Projektgruppen hos AU har fået stor ros fra både erhvervsråd, virksomheder og dimittender for at få samarbejdet til at glide gennem god planlægning og sparring, og for at have udvist forståelse for virksomheders og dimittenders virkelighed og situation.

I anden halvdel af projektperioden har AU haft større fokus på at understøtte ansættelsesforholdene, og der er derfor blevet afholdt flere møder med virksomhederne. Opstartsmøder er et nyt tiltag, som har sikret større forventningsafstemning blandt virksomhederne, og her har virksomhederne sparret med hinanden om, hvordan de laver et godt forløb for dimittenderne. Der er blevet afholdt midtvejsmøder i grupper af flere virksomheder sammen med erhvervsrådene, som har givet mulighed for sparring, vidensdeling, refleksion og networking mellem virksomheder og erhvervsråd, og der er eksempler på, at virksomhederne har lavet justeringer i dimittendernes forløb pba. input fra disse møder. Vi vurderer det som positivt, at projektholder undervejs i projektet har gjort tiltag for at forbedre samarbejdet, og derved skabt grundlag for endnu større udbytte blandt SMV'erne.

Sammenhæng ml. aktiviteter og mål



Projektet har bidraget med kompetencer til virksomhederne, mens styrkelse af dimittendernes erfaringer har været en tydelig biefekt. Som nævnt i midtvejsevalueringen har der fortsat været drøftelser mellem AU og erhvervsrådene undervejs i projektperioden om, hvorvidt dette

var et beskæftigelsesprojekt eller et kompetenceudviklingsprojekt. Projektet er først og fremmest et kompetenceudviklingsprojekt, og overordnet set vurderer vi, at projektet har bidraget med kompetencer til SMV'erne. Derudover har det været en betydelig bieffekt, at dimittenderne har fået erfaringer med at arbejde i en SMV og fået afprøvet og styrket deres kompetencer. Vi mener fortsat, at denne dobbelthed i projektet, er en styrke.

Dog har de opgaver, dimittenderne har løst, i flere tilfælde haft karakter af at være driftsopgaver, som ikke nødvendigvis haft indflydelse på udviklingen og væksten i virksomheden. Selvom de deltagende virksomheder giver udtryk for, at de har haft stor værdi af at have dimittenderne ansat, har dimittenderne selv udtrykt usikkerhed ift. om de var værdifulde for virksomhederne, og de har efterspurgt mere faste opgaver, milepæle og forventningsafstemning i forløbet. Denne usikkerhed vurderer vi potentielt kan være begrænsende for kompetenceudviklingsudbyttet hos virksomhederne, og der bør således være en tydelig sammenhæng mellem dimittendernes opgaver og virksomhedernes strategi, for at skabe optimale forhold for vækst og kompetenceudvikling.

I anden halvdel af projektperioden har der været fokus på at rekruttere dimittender og virksomheder til delte ansættelser. Det er lykket med undtagelse af en enkelt ansættelse, som ikke var delt. Dette fokus skyldes dels anbefalingerne fra midtvejsevalueringen, og dels at et af erhvervsrådene har haft gode erfaringer med denne model. Derudover har det sikret, at projektet har nået de opstillede måltal. Overordnet set vurderer vi, at de delte ansættelser har fungeret godt: de samarbejdende virksomheder har opbygget en relation, dimittenderne har fået erfaring med flere virksomheder og opgaver, og så har det været særligt meningsfuldt for små virksomheder, der i nogle tilfælde har haft svært ved at beskæftige en dimittend fuld tid. Samtidig udtrykker flere af de interviewede virksomheder ønske om at have haft dimittenden fuld tid eller i længere tid, og dimittenderne udtrykker en vis forvirring ift. at skulle skifte mellem to virksomheder. Vi vurderer derfor, at de delte ansættelse ikke er den bedste model for alle, og grundig forventningsafstemning – inkl. afklaring af dimittendens kompetencer og klar definering af opgaver – er vigtige forudsætninger for at kunne udnytte den korte tid bedst muligt.

Kvalitet,
målgruppens
oplevelse



De deltagende virksomheder oplever kvaliteten af projektet som høj, og de er meget tilfredse med udbyttet af projektet.

Virksomhederne har oplevet forløbet som godt, og fremhæver særligt den gode projektstyring fra projektholder. Midtvejsmøderne har været værdifulde for virksomhederne, fordi de her har kunnet netværke og sparre med hinanden. Her har de fået konkrete idéer til opgaver, de kunne bede dimittenderne løse, og hvordan de bedst kunne vejlede dimittenderne undervejs i forløbet.

Blandt dimittenderne har der været tvivl om, hvorvidt de levede op til virksomhedernes forventninger. Her har dimittendnetværket været et værdifuldt forum, hvor dimittenderne har kunnet sparre med hinanden om at været ny på arbejdsmarkedet. Det har overrasket projektteamet, hvor betydningsfuldt dimittendnetværket har været.

Relevans,
målgruppens
oplevelse



Virksomhederne har fået øjnene op for, hvad humanistiske dimittender kan bidrage med til deres virksomhed, og de har fået afklaret, hvilke kompetencer, de kan få brug for i fremtiden. Virksomhederne har i samarbejde skrevet et stillingsopslag og afholdt ansættelsessamtaler med dimittenderne med vejledning fra projektteamet. De deltagende virksomheder giver udtryk for at have oplevet stor værdi af at være med i projektet: de har fået øjnene op for, hvad humanistiske kandidater kan bidrage med, de har fået en relation til en anden virksomhed, de har fået løst konkrete opgaver, som der ikke har været tid og råd til at løse før, og de har fået erfaring med en ansættelsesproces og ledelse – som for nogle er første gang. Som en del af processen er de blevet bevidste om deres egne behov, og de har fundet ud af, hvad de kan tilbyde akademiske medarbejdere. Blandt de vigtigste humanistiske kompetencer nævner de: struktureret og anderledes opgaveløsning, kommunikation og fordybelse, som f.eks. har ledt til konkrete analyser og forbedringsforslag til marketing og salg.

Erhvervsrådene kan fortælle om deltagende virksomheder, der har slået stillinger op på baggrund af erfaringerne fra projektet, og om dimittender, der har fået jobs andre steder efterfølgende – givetvis fordi de har fået mere erfaring på CV'et. Selvom de interviewede virksomheder ikke har haft mulighed for at ansætte dimittenderne efterfølgende, giver de udtryk for, at de efter deltagelse i projektet er mere afklarede ift. hvilke kompetencer, de kunne få brug for i fremtiden. Projektet har også været relevant for dimittenderne, der giver udtryk for at have fået afklaret egne kompetencer og afprøvet dem i praksis. De er efter projektet mere afklarede ift. hvilke elementer af en ansættelse, de vil lægge vægt på fremover f.eks. typen og størrelse af virksomhed, transporttiden til arbejdspladsen mm.

Forankring af
output



AU har kortlagt de humanistiske kompetencer, projektet er blevet udbredt til flere end de deltagende SMV'er, og der er blevet skabt gode relationer. På baggrund af projektet har AU kortlagt og udviklet en model over de humanistiske kompetencer (kompetencehjul), som de planlægger at dele internt med medarbejdere og studerende på AU i det fremtidige arbejde i karrierevejledningen og eksternt med virksomheder og interessenter i formidlingen af projektet. AU har brugt kompetencehjulet i mødet med virksomhederne, og har fået positiv feedback herfra.

Projektgruppen har samtidig udbredt viden og erfaringer fra projektet til andre SMV'er gennem afholdelse af fire mindre seminarer. Til de afsluttende seminarer har virksomheder og dimittender, som har deltaget i projektet, fortalt om deres oplevelser til andre virksomheder i lokalområdet. Vi vurderer det som positivt, at erfaringerne fra projektet og potentialerne i at ansætte humanistiske kandidater, dermed er blevet formidlet til flere end blot de deltagende virksomheder. Projektholder har desuden udbredt viden og erfaringer fra projektet via interne seminarer på AU.

Erhvervsrådene giver desuden udtryk for at have fået større kendskab til de humanistiske kompetencer, og AU at have fået større kendskab til virksomhederne og deres behov. AU og erhvervsrådene er enige om, at der er skabt gode relati-

oner mellem dem, og at de ønsker at fortsætte samarbejdet efter projektperioden. AU har forlænget en medarbejder for bedre at kunne forankre og formidle projektet, og det er planen, at medarbejderen efter projektperioden skal formidle projektets resultater på møder med interessenter. Derudover har AU produceret kampagnofilm med deltagende dimittender, som skal udbredes på sociale medier og inspirere studerende til at søge job hos SMV'er.

Monitorering og opfølgning



Projektgruppen hos AU har løbende justeret indsatsen på baggrund af input fra både virksomheder, erhvervsråd og dimittender. På møder med virksomheder og erhvervsråd har projektgruppen hos AU fået indblik i, hvilke udfordringer der har været i projektet. Gennem dimittendnetværket og survey udsendt til dimittender, har AU ligeledes fået indblik i ansættelsesforløbene og de udfordringer dimittenderne har mødt. Derudover har AU lavet interviews med de dimittender, der var ansat i 2020, seks måneder efter deres ansættelse, og det forventer de at gøre igen, med de dimittender, der har været ansat i 2021. På baggrund af de indsamlede erfaringer har projektgruppen løbende justeret indsatsen f.eks. ved at lave flere møder med virksomhederne. Projektgruppen har også stået til rådighed og givet sparring til både virksomheder, erhvervsråd og dimittender, for at sikre, at projektet er forløbet på bedst mulige måde. Derudover har projektholder fulgt op på anbefalinger fra midtvejsevalueringen, der som tidligere nævnt har givet anledning til justeringer af indsatsen. Vi vurderer samlet set, at projektet har haft et velfungerende og systematisk monitoreringssetup, der har understøttet både fremdriften i projektet og deltagernes udbytte.

5 Fremdrift og målopnåelse

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



5.1 Fremdrift ift. aktiviteter og milepæle

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

Status på evalueringstidspunktet er, at 100 % af de opstillede aktivitetsmål er nået, beregnet som et simpelt gennemsnit. Status på opnåelsen af aktivitetsmålene fremgår af tabellen nedenfor.

Figur 3 Status ift. de opstillede aktivitetsmål på evalueringstidspunktet

Aktivitetsmål	Mål i projektperioden	Status	Målopnåelse i procent
A1: Erhvervsråd har møder med mindst 60 virksomheder, ser på deres vækststrategi og afklarer deres kompetencebehov samt hvem, der skal kompetenceudvikles i virksomheden (den person som kandidaten i projektet skal kobles til)	60	60	100 %
A2: Der ansættes 2*16 konsulenter (16 pr. år som fordeles i de seks erhvervsråd – 2-3 i hver), som leverer konsulentydelser til de 60 virksomheder over to år	32	34	+100 %
A3: Der afholdes en afsluttende konference "Vækst med akademisk arbejdskraft"	1	1	100 %

Projektet har indfriet de opstillede måltal. På målet om den afsluttende konference er der registreret én afholdt konference, som i realiteten blev afviklet som fire mindre seminarer, da det blev vurderet, at der ville være større interesse for mindre lokale seminarer blandt SMV'erne.

Budget- og tidsforbrug

Nedenfor præsenteres projektets budget- og tidsforbrug på evalueringstidspunktet.

Figur 4 Budget- og tidsforbrug på evalueringstidspunktet

	Totale budget	Forbrug d.d.	Procentvist forbrug
Budgetforbrug (mio. DKK)	10,2	9,9	97 %
Tidsforbrug (måneder)	39	38	97 %

Projektgruppen forventer, at det endelige forbrug ved projektafslutningen er 10,5 mio. Dette er mindre end hvad der oprindeligt var budgetteret med i projektet og skyldes det lavere antal deltagende virksomheder end forventet. Ifølge projektholder skyldes det desuden, at erhvervsrådenes timeforbrug var estimeret for højt i budgettet samt at der generelt var budgetteret med højere lønninger for projektansatte end egentligt anvendt. På baggrund heraf har Erhvervsstyrelsen i samråd med projektadministrationen d. 1.2.2022 nedskrevet projektet med 2,3 mio. kr. til 10,2 mio. kr.

5.2 Målopnåelse i forhold til output

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

På evalueringstidspunktet er 92 % af de opstillede outputmål nået, beregnet som et simpelt gennemsnit. Status for de enkelte målsætninger er gengivet i tabellen nedenfor.

Figur 5 Status ift. de opstillede outputmål på evalueringstidspunktet

	Målsætning	Status på evalueringstidspunktet	Procentvis målopnåelse
B1: Antal mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder (herunder andelsvirksomheder og socialøkonomiske virksomheder), som modtager støtte	60	54	90 %
B2: Antal deltagere	60	56	93 %

Projektet har ikke haft lige så mange deltagende virksomheder og medarbejdere, som forventet. Projektholder beskriver dette som et efterslæb fra første halvdel af projektperioden, hvor der ikke var samme fokus på delte ansættelser.

Årsagen til at antallet af deltagere er en smule lavere end antallet af deltagende virksomheder, er at to medarbejdere på evalueringstidspunktet endnu ikke har udfyldt slutschemaet. Projektholder forventer at modtage de sidste to slutske-mær inden projektets udløb.

6 Effektvurdering

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

Om spørgeskemaet

I forbindelse med evalueringen har vi udsendt et elektronisk spørgeskema til deltagerne i indsatsen. Besvarelserne af spørgeskemaet giver et indblik i såvel de forventede som allerede opnåede effekter blandt deltagerne, og er udformet, så det på bedst mulig vis adresserer de indmeldte målsætninger om output og effekter fra ansøgningsfasen.

Undersøgelsen er sendt ud til 54 deltagere, hvoraf 49 respondenter har besvaret spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på 91 %. Således udgør data fra spørgeskemaundersøgelsen ikke en præcis beskrivelse af indsatsens effektskabelse, men giver en indikation af den forventede effektskabelse.

Indsatsens potenti- ale for effekter

6.1 Forudsætninger for effektskabelse

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

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

Figur 6 Indsatsens bidrag til at skabe styrkede forudsætninger for de ønskede effekter

Hvordan og i hvilket omfang har indsatsen skabt et udbytte for deltagerne, der styrker deres forudsætninger for at skabe effekter? <i>Andel af virksomhederne, der angiver at...</i>	Andel virksomheder
samarbejdet med en humanistisk kandidat har tilført virksomheden relevante kompetencer	86 %
medarbejderen tilknyttet den humanistiske kandidat har fået tilført nye kompetencer	57 %
de vil prioritere opkvalificering af medarbejdere højere nu end før deltagelse i indsatsen	27 %

Kolonnen til højre afspejler andelen af respondenter, der har afgivet et af de to mest positive svar på en 5-punktsskala. (n=49)

I både spørgeskemaet og interview med deltagende virksomheder fremgår det tydeligt, at kandidatens bidrag i langt de fleste tilfælde har været værdifuldt for virksomhederne i form af relevante kompetencer. Virksomhederne giver udtryk for, at kommunikation, sprogkundskaber og fordybelse har været nogle af de

mest relevante kompetencer, som kandidaterne har bidraget med. Det er dog ikke alle virksomheder der oplever, at kompetencerne er blevet direkte overført til medarbejderne, og det tyder på, at kompetencerne i disse tilfælde vil forsvinde, når dimittendens ansættelse ophører.

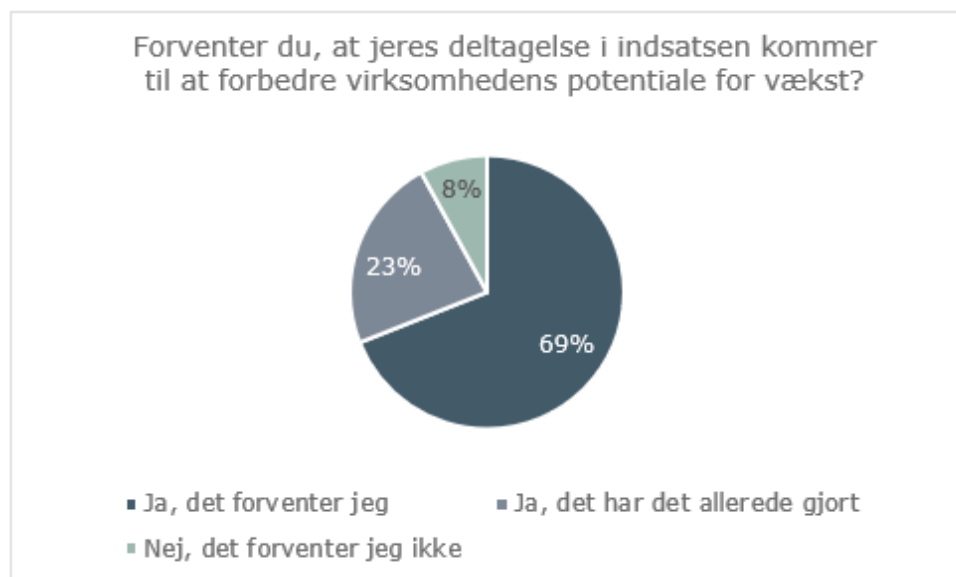
De interviewede virksomheder giver ligeledes udtryk for, at de efter projektforløbet er blevet mere afklarede ift. hvilke kompetencer, de har brug for, men også at de ikke har råd til at ansætte en kandidat efter projektperioden. Det er angiveligt årsagen til, at blot omkring hver tredje af virksomhederne svarer, at de vil prioritere opkvalificering af medarbejdere højere nu end før deltagelse i indsatsen. Vi vurderer samtidig at det kan skyldes, at kandidaterne i nogle tilfælde har løst afgrænsede ad hoc-opgaver, og at virksomhedens interne kompetencer derfor ikke er blevet opkvalificeret.

6.2 Forventninger til effekter

Forventning til effekter

Svarene på spørgeskemaet viser, at 69 % af virksomhederne forventer, at indsatsen vil føre til et forbedret potentiale for vækst, mens 23 % vurderer, at indsatsen allerede har ført dette med sig. Dog er dermed 8 % af virksomhederne, som *ikke* forventer, at indsatsen bidrager til forbedret vækst.

Figur 7 Forventninger til effekter



Note: n=49

I de kvalitative svar på spørgeskemaet og fra interviews med virksomhederne angiver de, at den allerede opnåede effekt af indsatsen bl.a. skyldes udarbejdelse af webshop, øget synlighed online og gennem markedsføring, som har skabt forudsætning for salg. Derudover fremhæver flere virksomheder, at brobygning mellem kandidater og virksomheder har været en værdifuld ekstra effekt, hvor kandidaten har fået indblik i og erfaringer med erhvervslivet. Dog er nogle af virksomhederne tilbageholdende med at tillægge kandidatens bidrag stor betydning ift. virksomhedens vækst. Det skyldes muligvis, at kandidaterne i

flere tilfælde har løst forefaldende opgaver, som har været rare for virksomheden af få løst, men som ikke er en del af virksomhedens kerneydelse, og derfor ikke har været nødvendige eller afgørende for, om virksomheden vækster.

6.3 Indsatsens effektmål

Tabellen nedenfor viser fremdriften mod effektmålene for indsatsen.

Figur 8 Status ift. de opstillede effektmål på evalueringstidspunktet

	Målsætning i projektpe- rioden	Målsætning efter pro- jektperio- den	Status	Procent- vis måløp- nåelse
C1: Antal deltagere med forøget kompetenceniveau umiddelbart efter deltagelsen	60	0	46	67 %
C2: Jobskabelse i deltagende virksomheder 2 år efter deltagelsen (antal fuldtids-jobs)	20	0	-	-

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

På evalueringstidspunktet har 46 deltagere angivet, at forløbet med en humanistisk kandidat har medført forøgede kompetencer i virksomheden. Dette er en smule lavere end målsat, og kan både skyldes det lavere antal deltagende virksomheder, og at nogle af virksomhederne i slutschemaet ikke svarer bekræftende på, at de har fået forøget kompetenceniveau. Baseret på spørgeskemabesvarelsenerne og interviewene vurderer vi dog overordnet set, at projektet har skabt værdi for virksomhederne og medført relevante nye kompetencer. Besvarelsenerne på spørgeskemaet indikerer samtidig, at kompetencerne i nogen grad potentielt vil forsvinde ud af virksomhederne, når forløbet med kandidaten slutter.

Projektholder er endnu ikke begyndt at samle data ind på effektmålet om jobskabelsen i virksomhederne. Spørgeskemabesvarelsenerne viser, at mere end 90 % af virksomhederne vurderer, at deres deltagelse i indsatsen fører til øget vækst i virksomheden. Samtidig har ingen af de interviewede virksomheder haft mulighed for at ansætte dimittenderne efterfølgende, men erhvervsrådene fortæller at flere deltagervirksomheder har slået jobopslag op. Vi vurderer det derfor samlet set som realistisk, at projektet kan indfri det opsatte måltal om jobskabelse – om end det potentielt vil være en smule lavere grundet det lavere deltagerantal i projektet.

7 anbefalinger og læring

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

Læringspunkt 1

Tydelige rammer og rollefordeling har skabt et gnidningsfrit projektforløb. AU har stået for rekrutteringen af kandidater, mens erhvervsrådene har stået for rekruttering af virksomheder. Erhvervsrådene har været en vigtig spiller ift. at skabe kontakt til virksomhederne og har dermed været brobygger mellem AU og virksomhederne. Det samme har AU ift. at give erhvervsrådene og virksomhederne indsigt i, hvad dimittenderne har kunnet bidrage med til virksomhederne. Projektholdet hos AU har samtidig været meget tydelige i projektlederrollen: de har faciliteret og involveret sig i flere led i processen, faciliteret mødet mellem de deltagende parter og været tilgængelige for sparring for både erhvervsråd, virksomheder og dimittender. Det har ifølge erhvervsrådene og deltagerne betydet, at projektet er forløbet gnidningsfrit.

Samlet set vurderer vi, at projektet er lykkedes godt med organiseringen mellem AU og erhvervsrådene, og at det tætte samarbejde har bidraget til bedre rekruttering af deltagere og match mellem virksomheder og kandidater. To forhold mener vi især har præget det vellykkede samarbejde:

- > Der har fra start af været en tydelig rollefordeling mellem AU og erhvervsrådene og forventningsafstemning om aktivitet og engagement i projektet. Det har bidraget til, at projektpartnerens kompetencer er blevet udnyttet på bedst mulig vis.
- > Hele vejen igennem projektet, har AU og erhvervsrådene prioriteret at deltage i møder med hinanden og med deltagerne. Det har skabt større forståelse for hinandens arbejdsområder, og viden som har skabt sammenhæng i de tiltag og indsatser der er blevet igangsat over for hhv. virksomheder og dimittender.

Læringspunkt 2

Afslutningsseminarerne har givet projektet større rækkevidde, fordi projektets resultater er blevet formidlet til flere end blot de deltagende virksomheder. På afslutningsseminarerne har deltagende virksomheder og dimittender fortalt andre lokale SMV'er om deres oplevelser med projektet og hvad de hver især har fået ud af det. Afslutningsseminarerne har på den måde sikret, at det konkrete samarbejdet er blevet rundet godt af. Samtidig har det bidraget til, at projektet har fået en større rækkevidde, fordi det er blevet formidlet til flere SMV'er som efterfølgende har diskuteret potentialerne for at få humanistiske kompetencer ind i virksomhederne og måske er blevet inspireret til selv at ansætte humanistiske kandidater. Derigennem vurderer vi, at resultaterne fra projektet på en god måde er udbredt, og at projektet dermed har fået endnu større berettigelse.

Læringspunkt 3

Dimittenderne er dygtige men nye på arbejdsmarkedet – projektet har givet dem værdifulde erfaringer. Dimittenderne har ikke været projektets primære målgruppe, men det har været en øjenåbner for projektgruppen, at

skiftet fra studie til arbejdsmarked har været så stort for dimittenderne. Dimittendnetværket har i den forbindelse både haft stor betydning hvad angår basale færdigheder relateret til at begå sig på en arbejdsplads, og i forhold til dét at være den eneste/en af få akademikere på en arbejdsplads. I den forbindelse har netværket bidraget til at dimittenderne har kunne få faglig sparring på at bringe deres kompetencer i anvendelse.

Denne læring fra projektet har medført, at karrierevejledningen på Arts fremover har fokus på at bibringe den opnåede indsigt til aktører, der arbejder med dimittenderne umiddelbart efter endt uddannelse, herunder a-kasser og jobcentre. Vi vurderer samtidig, at projektet har vist, at prioritering af udvikling og støtte til dimittenderne (bl.a. gennem dimittendnetværket) har vist sig vigtigt for at kunne lykkes succesfuldt med indsatsen i virksomhederne.

Bilag A Sådan scorer vi

Overordnet

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

1. Implementering (afsnit 4)

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

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

2. Målopnåelse (afsnit 5)

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

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

3. Effektvurdering (afsnit 3)

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

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