

KOMPETENCEFORSYNINGmidt 2.0 ønsker at modtage tilbud på følgeforskning

Hermed indkaldes tilbud vedr. en følgeforskning til projektet SFM-16-0010: KOMPETENCEFORSYNINGmidt 2.0

Baggrund for projektet

Nærværende 3-årige projekt bygger videre på erfaringer og resultater af pilotprojektet KOMPETENCEFORSYNINGmidt, der havde til formål at sikre mere og bedre forsyning af kompetencer til smv'er via en opsøgende indsats samt udvikling af virksomhedernes strategiske uddannelsesplanlægning.

Vækstforum i Region Midtjylland har med sine hidtidige indsatser, KOMPETENCEmidt og KOMPETENCEFORSYNINGmidt (se evt. www.kompetencemidt.dk og www.kompetenceforsyningmidt.dk), etableret et godt samarbejde mellem en række aktører, som gennem deres koordinerede indsats, i forhold til det opsøgende arbejde, har øget efteruddannelsesaktiviteterne i Region Midtjylland betydeligt.

Fremadrettet vil sigtet være bredere; arbejdet skal fokusere på virksomhedernes behov for kompetenceforsyning i bred forstand.

Her tænkes både på strategisk uddannelsesplanlægning og uddannelse, men også dannelse af netværk, rekruttering af nye medarbejdere og andre indsatser, der kan hjælpe virksomhederne i Region Midtjylland med at opfylde deres behov for kompetencer.

Lige nu udgør arbejdskraftmangel eller mangel på kvalificeret arbejdskraft inden for visse brancher en fare for opsvinget og den fortsatte vækst, idet flertallet af virksomhederne vurderer adgang til de rette kompetencer som havende afgørende betydning for vækstpotentialet.

Arbejdskraftmanglen skal ikke forstås som blot og bare mangel på hænder, men i højere grad mangel på specifikke kompetencer, f.eks. i forhold til digitalisering og automation. Danske virksomheders konkurrenceevne er udfordret af lav vækst i produktiviteten. Globalisering og teknologisk udvikling stiller skærpede krav til virksomhedernes omstilling og fornyelse. Derfor er det nødvendigt, at flere virksomheder arbejder mere systematisk med udvikling af virksomhedsstrategier for vækst, produktivitet og kompetenceforsyning.

Medarbejdernes kompetencer er en vigtig forudsætning for den innovative virksomhedsudvikling, der er grundlaget for virksomhedernes øgede produktivitet og vækst.

Med op mod en tredjedel af arbejdsstyrken uden erhvervskompetencegivende uddannelse i en tid, hvor flere og flere ufaglærte job forsvinder, bliver den store udfordring efteruddannelse af den eksisterende arbejdsstyrke samtidig med uddannelse af de nye generationer.

Der skal skabes en styrket kompetenceforsyning, hvor virksomhederne i højere grad sikres adgang til de rette kompetencer på rette tid og sted.

Kompetenceforsyningen skal sikre en målrettet opkvalificering af medarbejdere og ledige, styrke nyuddannedes jobparathed, ligesom også tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft kan være en del af kompetenceforsyningen. En vigtig forudsætning, for at denne indsats kan lykkes, er en styrket koordinering og samordning af erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsespolitikkerne.

RegLab har i slutningen af maj 2016 offentliggjort en analyse (*Kvalificeret arbejdskraft – Fremtidens store udfordring for dansk erhvervsliv*, RegLab 2016) af danske virksomheders arbejde med

kompetenceforsyning, og også her sættes der fokus på mangel på arbejdskraft og ikke mindst, hvad virksomhederne kan gøre i den forbindelse.

Analysen dokumenterer bl.a.:

At der er udsigt til mangel på kvalificeret arbejdskraft i hele landet.

- At en gruppe på ca. ¼ af virksomhederne fører an inden for kompetenceforsyning; de har bedre overblik over og større succes med deres kompetenceforsyning.
- At der er et uudnyttet potentiale for produktivitet i øget udbredelse af god kompetenceforsyning og i tættere kobling af kompetenceforsyning og forretningsudvikling.

Rapporten konkluderer også, at erhvervslivet ikke alene kan løse de presserende udfordringer med at skaffe arbejdskraft med de rette kompetencer, men at det er en samfundsopgave, som mange forskellige aktører skal være med til at løse. Flere virksomheder skal lære af de bedste, og særligt smv'ere har brug for hjælp, idet de sjældent har HR funktioner, der arbejder systematisk med virksomhedens kompetenceforsyning, og netop disse funktioner, dokumenterer rapporten, er essentielle for at have succes med at tiltrække og fastholde de rette kompetencer.

Generelt er de succesfulde virksomheder kendetegnet ved, at de integrerer kompetenceforsyningen med virksomhedens overordnede strategi og forretningsmodel. Det vil sige, at arbejdet med at sikre sig kvalificeret arbejdskraft placeres i hjertet af virksomhedens strategiske udvikling.

Det er i dag aktører fra hovedsageligt tre systemer, erhvervsservice-, beskæftigelses- samt uddannelsessystemet, der arbejder med produktivitsudvikling og kompetenceforsyning i virksomhederne, men indsatserne er ikke særligt koordinerede, da systemerne, fx jobcentre, væksthuse/lokal erhvervsservice og uddannelsesinstitutioner arbejder med hver sine og forskellige mål. En bedre regional koordination mellem disse vil medvirke til at løse udfordringerne for virksomhederne mere effektivt.

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.

Formålet er at sikre virksomhedernes kompetenceforsyning, som er et lidt bredere begreb end kompetencebehov. Kompetenceforsyning er 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 mhp. 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.

Væksthus Midtjylland er den kontraktansvarlige partner i projektet, som ansøger af projektet og som operatør, og i denne egenskab ordregiver i denne annoncering.

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 pilotprojektet, KOMPETENCEFORSYNINGmidt, 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 den tidligere følgeforskning i forbindelse med pilotprojektet ("*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 anbefalelsesværdigt i denne sammenhæng. Der vil i det kommende projekt 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 VEU-partnerne.

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, væstkortlægning og iværksættere.

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

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 indsatser.

Væksthus Midtjylland vil, 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.

Dette vil bl.a. ske gennem regelmæssige møder både med VEU-partnerne og med de øvrige partnere i de tre VEU-områder. Erfaringer fra KOMPETENCEFORSYNINGmidt 1.0 og resultaterne af følgeforskningen understreger nødvendigheden af, at Væksthus Midtjylland sammen med VEU-partnerne bruger mere tid på at udbrede kendskabet til programteorien end tidligere, således det ikke kun er VEU-partnere og operatør, der kender projektets præmisser grundigt. Alle deltagende partnere og deres konsulenter skal have et grundigt kendskab til programteorien for at aktiviteterne kan fungere efter hensigten.

Udvalgte indsatsområder og mål for projektet

I Regionalt kompetenceudviklingsprogram 2017-19 "*Kompetencer til Vækst*" angives en række indsatsområder og mulige aktiviteter. Ansøgningerne vedr. KOMPETENCEFORSYNINGmidt 2.0 forsøger at dække disse ønskede indsatser og aktiviteter.

Indsatsområde: Udvikling af partnerskaber og rekruttering af virksomheder

Rekruttering gennem LKS og Opsøgende arbejde

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

Der skal bl.a. i denne aktivitet kontaktes og screenes ca. 600 vækstvirksomheder i alt i de tre år projektet løber.

Indsatsområde: Strategiudvikling

Arbejde med kompetencestrategier i virksomheder med hensigtserklæringer og Strategiudvikling (støttede virksomheder)

Efter rekrutteringsfasen forventes rekrutteret minimum 150 vækstvirksomheder i alt.

Virksomheden takker ja til et møde om uddybning af mulige kompetenceforsyningsstrategier på baggrund af deres vækststrategier, og et sambesøg med deltagelse af de tre systemer. LKS koordinerer indsatsen og faciliterer disse sambesøg.

Indsatsområde: Kompetenceudvikling

Gennemførelse af kompetenceudvikling af medarbejdere og ledere

Efter en grundig strategiudvikling i virksomhederne vil aktiviteten fokusere på at understøtte virksomheden i dens bestilling og gennemførelse af uddannelsen af medarbejdere og ledere. Det kan være målrettede kompetenceudviklingsforløb for en betydelig eller betydningsfuld del af virksomhedens ansatte i tilknytning til virksomhedens vækststrategi. 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. 500 medarbejdere og 50 ledere i projektets levetid.

Indsatsområde: Tiltrækning og fastholdelse af talenter

Gennemførelse af allokering af arbejdskraft til SMV'er

Det forventes, at der i denne aktivitet gennemføres i alt 15 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.

Herudover foreslås der en række underaktiviteter og instrumenter:

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

Beskrivelse af den udbudte opgave: Følgeforskningens fokus

Bemærk, at dette er ikke en indkaldelse af et tilbud på en evaluering, men udelukkende følgeforskning.

Den ønskede følgeforskning skal tilpasse sig den evaluering, som Erhvervsstyrelsen har købt konsulentfirmaet COWI A/S til at foretage af alle socialfondsstøttede projekter i programperioden 2014-2020.

Der skal tidligt i projektet afholdes et møde, så unødige overlap imellem følgeforskningen og COWI A/S aktiviteter undgås. Der vil være tale om, at den udarbejdede følgeforskning bliver offentligt tilgængelig, og COWI A/S skal have mulighed for at trække på følgeforskningens resultater, således resultaterne kan opsamles, videreformidles og forankres på tværs af regioner.

Fokus for følgeforskningen vil være det lokale partnerskab.

De lokale partnerskaber vil blive koordineret af projektets tre leadpartnere; de tre VEU-centre. VEU-centrene sørger for at inddrage alle relevante partnere fra de tre systemer i dannelsen af de lokale partnerskaber. Der afholdes regelmæssige møder, hvor der i partnerskabet beslutes og koordineres konkrete indsatser overfor rekrutterede virksomheder. Det beslutes i partnerskabet i hvilket omfang der indsættes konsulenter fra alle tre systemer i løsningen af den konkrete opgave således virksomhedernes behov sikres bedst muligt. Samarbejdet i de lokale partnerskaber skaber en synergieffekt mellem de tre politiske systemer og en opgaveløsning, som er bedre og mere fokuseret end de tre systemer hver for sig.

Væksthus Midtjylland vil sørge for en samlet koordination og et fælles grundlag for den faglige implementering og en fælles administration af KOMPETENCEFORSYNINGmidt. Der vil blive afholdt regelmæssige møder med leadpartnerne for at sikre projektets fremdrift og sikre de lokale partnerskabers fremdrift samt fælles tilgang til både den faglige og administrative del af projektet.

Erfaringer fra KOMPETENCEFORSYNINGmidt 1.0 understreger nødvendigheden af, at Væksthus Midtjylland sammen med leadpartnerne bruger mere tid på at udbrede kendskabet til programteorien end tidligere, således det ikke kun er leadpartnere og operatør, der kender projektets præmisser grundigt. Alle deltagende partnere og deres konsulenter skal have et grundigt kendskab til programteorien for at aktiviteterne kan fungere efter hensigten. Dette kommer til at foregå i en opstartsproces, som udføres i samarbejde med andre eksterne konsulenter. Det er forventningen, at der bygges videre på de etablerede lokale koordinerende partnerskaber. Men opstartsprocessen vil bl.a. afklare om der bliver ændringer til de 15 nuværende LKS'er. I projektets følgeforskning skal der derfor sættes fokus på en løbende opsamling af viden om de forskellige lokale partnerskaber og deres indsatser, således der evt. løbende kan justeres i projektets virkemidler. Vi henviser i øvrigt til den tidligere følgeforskning i forbindelse med pilotprojektet, som udfærdiget af Carma, maj 2016: *"Partnerskaber i støbeskeen"*, som vedlægges dette udbud til orientering.

Krav til indhold

Operatøren, Væksthus Midtjylland, er ansvarlig for i samarbejde med Region Midtjylland og tilbudsgiver at tilrettelægge en strategi, plan samt fælles procedurer for dataindsamling. Der ønskes arbejdet med det udviklende eller lærende formål, idet dette er hovedformålet med følgeforskningen frem for kontrol eller effektmåling. Følgeforskningen skal være brugbar for aktørerne i deres løbende arbejde og udgøre baggrunden for vurderingen af initiativet i forhold til justeringer af indsatsen og fremtidig politikudformning. Følgeforskningen skal derfor løbende vurdere, hvorvidt initiativet (dets aktiviteter og organiseringsformer) udgør en farbar vej for fremtidige politikker. Er der i projektets design barrierer for en succesfuld implementering? Hvilke barrierer er der for at skabe et godt partnerskab? Hvad skal der tænkes på i en fremtidig opbygning af et lignende projekt? Der ønskes derfor etableret en følgeforskning dvs. en analyse af, hvordan lokale partnerskaber virker, for hvem og under hvilke omstændigheder. Den grundlæggende antagelse i projektet er, at for at projektet skal lykkes, så kræves: **Samtænkning** (fælles forståelser), kræver en ledelsesmæssig indsats i samtlige systemer: koordinering og samarbejde skal prioriteres og ikke mindst skal det italesættes. Derudover vil en fælles videndeling og uddannelsesindsats være nødvendig. **Samordning** (koordineret adfærd) sker på to niveauer: 1) Forpligtende regionale strategiske partnerskaber, der opstiller relevante mål for at styrke kompetenceforsyningen. 2) Tværgående lokale koordinerede samarbejder om den udførende praksis- og virksomhedsrettede indsats. **Samarbejde** (kooperation) udvikles i det daglige arbejde. Følgeforskningen skal derfor vurdere/beskrive modeller i forhold hertil.

KOMPETENCEFORSYNINGmidt er resultatet af politiske beslutninger og politisk fastsatte aktiviteter og forudsætter derfor overvejelser over hvilke instrumenter, der vil lede til målet/problemets

løsning, hvordan instrumenterne vil virke, og hvad der kræves af implementeringen, hvis virkningerne skal opnås.

Tilsammen udgør disse overvejelser en programteori og fungerer således som grundlaget for projektet og dets evaluering.

Som tidligere nævnt, så skal følgeforskningen fokusere på opsamling af viden om LKS-samarbejdet, som løbende opsamles og løbende fokus på udførelsen af de enkelte roller på de ovenfor tre skitserede niveauer.

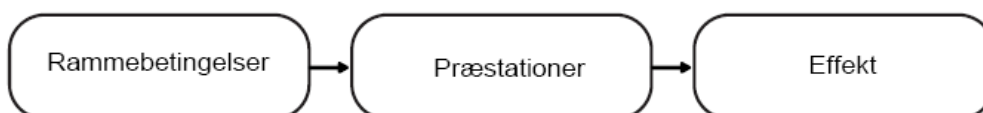
Der ønskes etableret et design, som fokuserer på indholdet og kvaliteten af de aktiviteter, der er støtteberettigede, frem for kvantiteten af de gennemførte aktiviteter.

Det kan sammen med opdragsgiver aftales om følgeforskningen skal munde ud i to eller tre mindre rapporter og en større afsluttende samlet rapport i løbet af de tre år projektet eksisterer.

Afrapporteringerne kan betragtes som en tilbagemelding til flere (forskellige) politiske administrative niveauer. I dette tilfælde er følgeforskningen hovedsageligt en tilbagemelding til:

- Vækstforum
- Regionsrådet
- Det Midtjyske Kompetenceråd

Tilbage meldinger til Vækstforum indgår som en del af beslutningsgrundlaget for etableringen af nye fremtidige initiativer inden for virksomheds- og kompetenceudvikling. Følgeforskningen skal derfor sikre, at rapportens konkluderende dele indeholder et element af handlingsrettethed og samtidig en vis præcision i sine anbefalinger. Følgeforskningen skal rumme:



Målgrupper

Følgeforskningsrapporten har flere og forskellige målgrupper. Den tænkes først og fremmest som en løbende vejledning og assistance til den projektansvarlige om projektet udvikler sig kvalitativt på den ansøgte måde. Denne løbende forskning vil, som skrevet, blive aftalt mellem opdragsgiver og forsker og hvorvidt denne løbende forskning skal munde ud i to eller tre mindre rapporter eller evt. overleveres på anden vis.

Desuden skal forskningen munde ud i en opsamling for Vækstforum, Regionsrådet og Det Midtjyske Kompetenceråd. Målgruppen for den samlede rapport er dernæst projektets deltagere; institutioner/organisationer, planlæggere, ressourcegrupper, konsulenter og ledere ved de involverede institutioner/organisationer. Målgruppen omfatter ligeledes andre dele af institutionerne, herunder kursusafdelinger, kompetenceafdelinger (el. centre) mv. Rapporten har derfor en generel relevans for andre vækstfora og uddannelsesplanlæggere, uddannelsesledere, politikere, administratorer og udviklere (såvel i som udenfor regionen).

Rapporten skal være input til policy udvikling og læring i Region Midtjylland

- Rapporten skal være med til at dagsordensætte debatten om voksenefterskole i Danmark
- Rapporten skal være med til at sætte fokus på synergieffekterne af et lokalt samarbejde på tværs af politikområder.

Kriterier for udvælgelse

Kriterierne for tildeling er det økonomisk mest fordelagtige tilbud (bedste forhold mellem pris og kvalitet) til max. kr. 300.000,00 pr. år eksklusiv moms, men inklusiv alle indirekte udgifter f.eks. rejse- og transportudgifter.

Bemærk: En samlet fakturering sker efter ydelsen er afholdt og produkterne er modtaget.

Herudover opfyldelsen af nedenstående overordnede kvalitative kriterier:

- Dokumenteret erfaring med gennemførelse af en følgeforskning
- Dokumenteret erfaring som evaluator af Strukturfondsstøttede projekter
- Har erfaring med evaluering af uddannelsesinstitutioner, som arbejder med voksenuddannelse
- Har erfaring med policy analyser/evalueringer – arbejde med det politiske niveau
- Gerne argumentation for at nærværende følgeforskningsrapport kan indgå i evaluators øvrige portefølje af forskningsmæssige erfaringer på området
- Har den nødvendige kapacitet i form af erfaren arbejdskraft, som kan udføre følgeforskningen i perioden fra medio 2017 frem til ultimo 2019

Krævede bilag

Tilbuddet skal bilægges cv på de relevante medarbejdere, som dokumentation for tilbudsgivers erfaring på området.

Tilbudsgiver skal samtidig med afgivelsen af sit tilbud vedlægge en underskrevet erklæring på tro og love om, hvorvidt tilbudsgiveren har ubetalt, forfalden gæld hos det offentlige.

Kontakt og spørgsmål

Kontakt projektleder Annemarie Elverum på følgende adresse/e-mail, hvis der er spørgsmål:

KOMPETENCEFORSYNINGmidt
Att.: Projektleder Annemarie Elverum
Væksthus Midtjylland
INCUBA Science Park Katrinebjerg
Åbogade 15, 4. sal
8200 Aarhus N.
ae@vhmidtjylland.dk

Frister

Frist for modtagelse af tilbud er 1. maj 2017 kl. 12:00.

Tilbud skal sendes til Annemarie Elverum på ovenstående mailadresse.