

**ANSØGNING TIL
DEN MIDTJYSKE
KOMPETENCEPLATFORM**

Væksthus Midtjylland
Åbogade 15
8200 Århus N

Indholdsfortegnelse

1. Oplysninger om ansøger
 - 1.1. Væksthus Midtjylland
2. Ansøgningens organisering
3. Introduktion
 - 3.1. Baggrund
4. Kompetenceplatformens aktiviteter
 - 4.1. Aktiviteter over for virksomhederne
 - 4.1.1. Konsulentydelse
 - 4.1.2. Uddannelsesforløb
 - 4.1.3. Netværksaktiviteter
 - 4.1.4. Aktiviteternes omkostninger
 - 4.2. Aktiviteter overfor aktørkredsen
 - 4.2.1. Udviklingsaktiviteter
 - 4.2.2. Støtte til netværksudvikling
 - 4.2.3. Aktiviteternes omkostninger
 - 4.3. Projektledelse, administration og evaluering
 - 4.3.1. Ledelse
 - 4.3.2. Informationsformidling, konferencer mv.
 - 4.3.3. Evaluering
 - 4.3.4. Aktiviteternes omkostninger
5. Aktivitetsbegrebet i Kompetenceplatformen
 - 5.1. Aktiviteter & effekter
 - 5.2. Aktivitetskategorier - mellem udbud og efterspørgsel
6. Forankring efter projektperioden
7. Samlede udgifter og finansiering fordelt på aktivitetstyper
8. Underskrift

Bilag 1 - Kompetenceplatformens budget og finansiering pr. år.

Bilag 2 - Fordelingen på de enkelte konsortier

1. Oplysninger om ansøger

Væksthus Midtjylland

Direktør Erik Krarup

Åbogade 15

8200 Århus N

Tlf. 7022 0076

Fax. 8734 5566

E-mail: ek@vhmidtjylland.dk

1.1. Væksthus Midtjylland

Væksthus Midtjylland arbejder med iværksætter- og virksomhedsudvikling i form af gratis vejledning og på resultatkontrakt med Erhvervs- og Byggestyrelsen. Samtidig er Væksthus Midtjylland operatør på Vækstforum Midtjyllands regionale virksomhedsudviklings- og iværksættertilbud.

Væksthus Midtjylland, med hovedkontor i INCUBA Science Park i Århus og en afdeling i Innovatorium i Herning, dækker geografisk hele region Midtjylland. I Væksthus Midtjylland er driftsorganisationen opdelt i to faglige afdelinger: Vækstiværksætter og Vækstvirksomhedsudvikling.

Der er i Væksthus Midtjylland 31 medarbejdere (21 i Århus og 10 i Herning), de 26 faglige medarbejdere repræsenterer ca. 20 forskellige uddannelsesbaggrunde. De faglige medarbejdere har omfattende kompetencer/erfaringer ift. håndtering af (vækst)iværksættere og (vækst)virksomheder, både ledelse og medarbejdere har således stor erfaring i arbejdet med små og mellemstore virksomheder, som er kompetenceplatformens målgruppe. Desuden har både ledelse og medarbejdere stor erfaring i gennemførelse af projekter herunder gennemførelse og administration af socialfondsprojekter/-midler.

Væksthus Midtjylland har et vidtforgrenet net af samarbejdspartnere, såvel lokalt som blandt en række eksterne interesser. Således har Væksthus Midtjylland samarbejdsaftaler med lokale erhvervsserviceenheder, der dækker hele region Midtjylland samt aftaler med en række eksterne samarbejdspartnere, alle med det formål at udvikle nye tilbud/muligheder til virksomheder og iværksættere i region Midtjylland.

Væksthus Midtjylland skal i region Midtjylland:

- Samle alle gode kræfter i regionen
- Skabe et mødested for alle vejledere, rådgivere, netværk, iværksættere og virksomheder
- give iværksættere og virksomheder med ambitioner én indgang til tilbud om vejledning, finansiering osv.
- skabe sammenhæng, slagkraft og synlighed i de mange tilbud til iværksættere og virksomheder
- sikre effektiv udnyttelse af den samlede indsats overfor vækstvirksomheder
- opnå international førende vejledning.

Denne ansøgning drejer sig om den samlede Kompetenceplatform, men den udfolder også sekretariatsfunktionen i forlængelse af beskrivelserne af, hvorledes Væksthus Midtjylland som operatør på det samlede initiativ kan bidrage til at indfri Kompetenceplatformens målsætninger.

I det følgende er det vigtigt at være opmærksom på, at de budgetter mv., der er vist er pr. år (idet kompetenceplatformen løber over 2008 og 2009, så skal tallene altså ganges med to for at få det samlede budget).

2. Ansøgningens organisering

Den Midtjyske Kompetenceplatform er et initiativ med opgaver i forhold til regionens virksomheder og uddannelsesinstitutioner, men ligeledes med opgaver i forhold til de øvrige aktører i regionen som arbejder med grundlaget for kompetenceudvikling og vækst (hér tænkes først og fremmest på erhvervsserviceenheder, beskæftigelsesinstitutioner og arbejdsmarkedsparter).

Kompetenceplatformens primære målsætning er at sikre mere og bedre efteruddannelse på især de små og mellemstore virksomheder i regionen og derfor samler projektet en bred gruppe af aktører, som alle spiller en central rolle for denne indsats, i et forpligtende partnerskab. Opgaverne er mange, og målsætningerne er brede, men man kan bryde de overordnede målsætninger ned i en række operationaliserede aktivitetskategorier, som sammenfatter og beskriver, hvorledes de overordnede målsætninger indfries. Kompetenceplatformens aktiviteter kan således beskrives og sammenfattes på følgende vis:

A. Aktiviteter over for virksomhederne

1. Konsulentytelser (koordinering, generel opsøgning, uddannelsesplanlægning, etablering og iværksættelse af uddannelsesplaner)
2. Uddannelsesforløb (taxameterfinansierede, særligt tilrettelagte forløb, udviklingsaktiviteter)
3. Netværksaktiviteter

B. Aktiviteter over for aktørkredsen

1. Udviklingsaktiviteter
2. Støtte til netværksudvikling

C. Projektledelse, administration og evaluering

1. Ledelse
2. Informationsformidling, konferencer mv.
3. Evaluering

Ansøgningen er opbygget med udgangspunkt i disse aktiviteter og udfolder for hvert enkelt punkt herunder, hvorledes Væksthus Midtjylland som operatør for det samlede projekt og ansvarlig for sekretariatsfunktionen vil udmønte initiativets målsætninger. Som ansøger er Væksthus Midtjylland derfor også ansvarlig for udvikling, administration, koordinering og implementering af de indsatser, som beskrives under aktiviteterne.

3. Introduktion

Den Midtjyske Kompetenceplatform er et initiativ, hvis overordnede målsætning er at understøtte den generelle vækst i regionen gennem et målrettet arbejde med kompetenceudvikling ved bl.a. at fremme samspillet mellem virksomheder og uddannelsesinstitutioner.

Kompetenceplatformen skal kvalificere virksomhedernes efterspørgsel efter kompetenceudvikling gennem dels en forbedring af samarbejdet og dialogen mellem virksomheder og uddannelsesinstitu-

tioner og dels gennem en forbedret rådgivningsindsats via inddragelse af erhvervsserviceindsatsen og arbejdsmarkedsindsatsen.

3.1. Baggrund

Et højt kompetenceniveau er en forudsætning for fortsat vækst og velfærd i Danmark. I forlængelse heraf spiller voksen- og efteruddannelse en rolle af stigende vigtighed i forhold til fastholdelse, videreudvikling og opkvalificering af arbejdsstyrken. Fremtidens arbejdsmarked vil være under indflydelse af globaliseringen og en fortsat hastig teknologisk udvikling. Det er derfor en prioritet at sikre de danske virksomheder medarbejdere, som er rustet til fremtidens udfordringer.

Det generelle billede af situationen for voksen- og efteruddannelse i danske virksomheder er positivt. Arbejdsstyrken består generelt af både dygtige og veluddannede medarbejdere, og samtidig er det danske VEU system et af de bedste til at opkvalificere borgere med lidt eller ingen uddannelse.

Det er vigtigt, at det danske VEU system fastholder denne styrkeposition. Og dette kræver, at efter- og videreuddannelsesindsatsen forstærkes. For at opnå de bedste resultater må staten, regionen, uddannelsesinstitutionerne og en række øvrige relevante aktører samarbejde med henblik på at forbedre de ramme- og indholdsbetingelser, som kan sikre mere og bedre efteruddannelse i region Midtjylland.

Som led i projekt Kompetenceplatform har Vækstforum for Region Midtjylland besluttet at nedsætte et Kompetenceråd, hvis opgaver bliver at vejlede og rådgive om indsatsen, rådgive om anvendelsen af Kompetenceplatformens særlige udviklingsmidler, identificere nye indsatsområder og fungere som "ambassadør" for idéen om kompetenceudvikling som et vækstredskab.

Vækstforum har ligeledes indbudt til ansøgninger om at danne konsortier i regionen (dvs. netværk eller partnerskaber med deltagere fra uddannelses- erhvervs- og arbejdsmarkedsaktører).

Kompetenceplatformen rummer ligeledes et projektsekretariat. Sekretariatets opgaver beskrives bedst som den praktiske ramme, der binder det øvrige initiativ sammen. Ikke mindst fordi sekretariatet udgør bindeledet mellem Kompetenceplatformens konsortier og det af Vækstforum nedsatte Kompetenceråd. Sekretariatsfunktionen udgør således den administrative og koordinerende ramme om det samlede projekt, og den fungerer i realiteten som koordinator og administrator for de øvrige aktørers (dvs. konsortierne og Kompetencerådets) aktiviteter.

4. Kompetenceplatformens aktiviteter

I de følgende afsnit beskrives rækken af de forskellige aktiviteter, som vil muliggøre, at den samlede Kompetenceplatform kan opnå sine målsætninger om mere og bedre efteruddannelse i region Midtjylland. Afsnittene afsluttes med en række økonomiske angivelse for aktiviteterernes omkostninger. Senere præsenteres disse omkostninger samlet i ansøgningens budget og finansieringsafsnit.

4.1. Aktiviteter over for virksomhederne

Virksomhederne (og særligt små og mellemstore virksomheder) er en vigtig målgruppe for Kompetenceplatformen. Virksomhederne skal inspireres til at anvende kompetenceudvikling som et strategisk redskab i forhold til virksomheds- og medarbejderudvikling, de skal have støtte til at afklare deres behov for uddannelse og til at lave uddannelsesplanlægning. Målet er, at der igangsættes konkrete, fleksible og skræddersyede uddannelsesforløb for virksomhedernes medarbejdere - og særligt de kortuddannede medarbejdere.

4.1.1. Konsulenttydelser

Konsulenttydelser vedrører det opsøgende og det afklarende arbejde ude på virksomhederne. Konsulentopgaverne vedrører først den indledende kontakt og derpå arbejdet med den strategiske uddannelsesplanlægning. Disse konsulenttydelser varetages (i praksis) af konsortiernes konsulenter og de implementeres af uddannelsesinstitutionernes lærere, men det vil være sekretariatets opgave at understøtte disse medarbejdere med de nødvendige redskaber til at varetage opgaven.

Dette er i alt væsentlighed en kompetenceudviklingsopgave med fokus på opkvalificering af de personalegrupper (uddannelseskonsulenter, lærere, erhvervskonsulenter, arbejdsmarkedskonsulenter eller faglige repræsentanter), som er i daglig kontakt med virksomhederne. Det er den samlede Kompetenceplatforms opgave at rådgive virksomhederne om brug af kompetenceudvikling som personalepolitisk instrument, men det er specifikt sekretariatets opgave at etablere rammerne for en kontinuerlig kvalitetssikring af denne rådgivning.

En meget væsentlig opgave for kompetenceplatformen vedrører selve kontakten til virksomhederne. En del af denne kontakt varetages i sagens natur af aktørernes konsulenter, men det vil være sekretariatets opgave at søge en mere samlet formidling og videndeling af platformens tilbud, aktiviteter og resultater, f.eks. via én samlet hjemmeside, fælles informationsmaterialer, en telefonisk hotline eller lign. Sekretariatet er altså også et sted, som kan henvise til en eller flere uddannelsesinstitutioner, der kan imødekomme deres konkrete behov.

4.1.2. Uddannelsesforløb

Uddannelsesforløbene er Kompetenceplatformens egentlige kerneydelse. Det er initiativets samlede målsætning, at der skal etableres såvel flere som bedre uddannelsesforløb.

Gennem en forøgelse af den samlede volumen i det opsøgende arbejde - og gennem en koordinering af denne indsats i de enkelte konsortier - skabes der en bredere base og en bedre kontaktflade mellem regionens virksomheder og uddannelsesinstitutioner. Det opsøgende arbejde er derfor en vigtig forudsætning for etableringen af flere efteruddannelsesforløb på de små og mellemstore virksomheder i region Midtjylland.

Under almindelige omstændigheder er uddannelsesinstitutionernes undervisningsforløb berettigede til statslig støtte, dvs. at de er taxameterfinansierede. I praksis har taxametersystemet dog sine indbyggede begrænsninger – ikke mindst når det drejer sig om at etablere samarbejdsrelationer mellem institutioner, som i realiteten drives af økonomiske incitamenter til at konkurrere om deres ”kunder”. En meget væsentlig opgave for Kompetenceplatformen bliver derfor at reducere institutionernes økonomiske incitamenter til konkurrence og erstatte dem med incitamenter til samarbejde.

Hvis man skal støtte incitamenter til samarbejde, så handler det i høj grad om at give institutionerne gode grunde til at arbejde med de områder, som det statslige system ikke honorerer. Der tænkes i denne forbindelse primært på:

- Målgruppen små og mellemstore virksomheder (som alt andet lige ikke er så interessante ”kunder” for en uddannelsesinstitution som de store virksomheder)
- Det opsøgende arbejde (som ikke støttes i det statslige taxametersystem, men som udgør fundamentet for en god kontakt til virksomhederne)
- Særligt tilrettelagte forløb (rettet f.eks. mod personer, institutioner eller områder med særlige behov)

- Udviklingsaktiviteter (dvs. aktiviteter som fokuserer på kvaliteten af kontakten mellem institution og virksomhed – og aktiviteter som kan bidrage til at sikre et bedre match mellem virksomhedernes behov og uddannelsesinstitutionernes uddannelsesstilbud)

Særlige forløb i regi af kompetenceplatform Midtjylland vil blandt andet være særlige uddannelsesforløb for virksomheder i målgruppen, som f.eks. står overfor ganske særlige udfordringer. Igen vil det være sekretariatets opgave at forelægge Kompetencerådet beskrivelser af de særlige forløb, som kompetenceplatformen kan igangsætte med henblik på rådgivning om prioriteringen og implementeringen af disse. Særlige aktiviteter kunne f.eks. være rettet mod:

- Medarbejdergrupper med særlige behov (og som følge heraf med særlige efteruddannelsesmæssige problemstillinger)
- Gennemførelse af virksomhedsforlagte undervisningsforløb på virksomheder med særlige behov.
- Gennemførelse af efteruddannelsesforløb på uopfyldte hold (f.eks. oprettelse af små hold i udkantsområder hvor der ikke kan samles et tilstrækkeligt antal kursister til ordinære forløb)
- Gennemførelse af virksomhedsforlagt undervisning i områder hvor der er langt til nærmeste uddannelsesinstitution.

4.1.3. Netværksaktiviteter

Kompetenceplatformen er en netværksorganisation, som består af sammenhængende netværk mellem aktører, der arbejder professionelt med uddannelse, erhverv, arbejdsmarked. I disse mange netværk indgår også virksomheder. I praksis organiseres virksomhedsnetværkene af de enkelte konsortier, men det vil være sekretariatets opgave at tilbyde faglig assistance til drift og administration af virksomhedsnetværkene (samt hjælpe konsortierne i deres bestræbelser på at etablere nye netværk mellem virksomheder).

Virksomhedsnetværk kan tjene mange formål og have flere funktioner, men først og fremmest er det virksomhedsnetværkenes formål at give deltagende virksomheder en fælles platform til håndtering af deres uddannelsesmæssige problemstillinger.

4.1.4. Aktiviteternes omkostninger pr. år

Aktivitet	Budget Mio. kr.	Finansiering		
		Region	Stat	EU
Aktiviteter over for virksomhederne:	27	7,5	7	12,5
Konsulentydelse:	12	3,5	3,5	5
- Koordinering				
- Generel opsøgning ¹				
- Uddannelsesplanlægning ²				
- Etablering og iværksættelse af udd. planer ³				
Uddannelsesforløb:	14,5	3,75	3,5	7,25
- Taxameterfinansierede ⁴				
- Særligt tilrettelagte forløb				
- Udviklingsaktiviteter				
Netværksaktiviteter	0,5	0,25		0,25

4.2. Aktiviteter overfor aktørkredsen

Ved "aktørerkredsen" forstås i bred forstand alle involverede aktører i initiativet. Denne tilgang rummer Kompetencerådet, uddannelsesinstitutionerne, konsortierne, de regionale kompetencecentre, de regionale voksenvejledningscentre, arbejdsmarkedets parter, kommunerne, erhvervsrådene, virksomheder, beskæftigelsesinstitutioner, videns, forsknings- og/eller evalueringsinstitutioner og sidst men ikke mindst virksomhederne.

Blandt alle disse aktører spiller naturligvis Kompetencerådet og de regionale konsortier en ganske særlig rolle. Og et væsentligt succeskriterium for det samlede initiativ vil være etableringen af fornuftige samspilsrelationer mellem disse enheder i Kompetenceplatformen. I denne sammenhæng spiller sekretariatet en meget vigtig rolle som koordinator og bindeled mellem Kompetenceplatformens vejledende og rådgivende organ - og dets udførende led. Sekretariatet skal i denne koordinerende funktion:

- Varetage sekretærfunktionen for Kompetencerådet
- Administrere Kompetencerådets midler til særlige udviklingsopgaver.
- Foretage løbende vurderinger af de enkelte konsortiers målopnåelse i forhold til resultatmål.
- Sikre, koordinere og støtte netværksrelationer og tværgående samarbejder i/mellem konsortierne.
- Forestå projektadministration og økonomisk administration, herunder administrationen af socialfondsmidler og opfølgning i EBSTs TAS-system.

¹ Af bilag 1 – "Kompetenceplatformens budget og finansiering pr. år" vil det fremgå, at det beløb, der er sat af til "Generel opsøgning", vil svare til 6.000 virksomhedsbesøg (det forudsættes at 1 besøg = 2 arbejdstime á 250 kr.)

² Af bilag 1 – "Kompetenceplatformens budget og finansiering pr. år" vil det fremgå, at det beløb, der er sat af til "Uddannelsesplanlægning", vil svare til 2400 uddannelsesplaner (det forudsættes, at 1 plan = 5 arbejdstimer á 250 kr.)

³ Af bilag 1 – "Kompetenceplatformens budget og finansiering pr. år" vil det fremgå, at det beløb, der er sat af til "Etablering og iværksættelse af udd. Planer", vil svare til 1800 igangsatte forløb (det forudsættes, at der anvendes 10 arbejdstimer på hver forløb á 250 kr., dvs. i snit 300 forløb pr. konsortium)

⁴ Opgøres ikke, men beløbet vil svare til en meget stor del af det samlede budget

- Forestå den samlede effektevaluering, sikre opsamling på måltal 2 gange årligt og sikre vidensspredning blandt aktører og interessenter.
- Sikre og vedligeholde eksterne kontakter (eksempelvis til forskningsinstitutioner, eksterne evaluatore, udenlandske samarbejdspartnere eller lign.).
- Sikre praktikernes adgang til professionel og faglig sparring i forhold til udvikling af nye uddannelses tilbud og didaktiske organiseringsformer.

En anden meget vigtig aktør i Kompetenceplatformen er uddannelsesinstitutionerne. Det ligger implicit i Kompetenceplatformens konstruktion (ligesom det ligger implicit i f.eks. Kompetencecentre eller de kommende Voksenvejledningscentre), at de vedrører behovet for at produktudvikle uddannelsesydelser i forhold til virksomhederne, brancherne og/eller lokalområdet erhvervsmæssige infrastruktur.

Dette er i alt væsentligt behov, som vedrører metoder til udvikling af modeller for praksisnær, strategisk og virksomhedsrettet kompetenceudvikling for særlige medarbejdergrupper. Konstruktionerne vedrører også behovet for at tilbyde faglærere og uddannelseskonsulenter en kompetenceudvikling, der fokuserer på analysefærdigheder og evnen til at arbejde med virksomhederne på deres betingelser. Og sidst men ikke mindst vedrører disse konstruktioner et behov for at organisationsudvikle uddannelsesinstitutionerne, så de bedre bliver i stand til at arbejde som tværinstitutionelle netværks- og projektorganisationer.

I forhold til uddannelsesinstitutionerne, der jo udgør størstedelen af konsortierne, er Kompetenceplatformens opgaver følgende:

- At forbedre dialogen mellem virksomhederne og uddannelsesinstitutionerne (eller med andre ord at sikre et bedre match mellem virksomhedernes behov og uddannelsesinstitutionernes ydelser)
- At arbejde med nye læringsformer (som i højere grad matcher virksomhedernes rammebetingelser eller konkrete behov)
- At understøtte anvendelsen af redskaber til afklaring af realkompetencer
- At understøtte anvendelsen af praksislæring
- At understøtte anvendelsen af voksenvejledning
- At understøtte og udveksle best practice erfaringer med den virksomhedsforlagte undervisning.

4.2.1. Udviklingsaktiviteter

Det er målsætningen med udviklingsaktiviteter i Kompetenceplatformens regi at opnå bestemte effekter i relation til initiativets organisatoriske funktionsmåder.

Udviklingsaktiviteter handler med andre ord om at tilrettelægge aktiviteter, som forventes at have et positivt udbytte for de, som deltager i aktiviteten. Udbyttet af udviklingsforløb kan for eksempel være, at kompetenceplatformens medarbejdere får øgede faglige kvalifikationer inden for specifikke områder (opsøgende arbejde, profilanalyser, proceskonsultation, materialeudvikling, virksomhedstilpasning etc.). Eller det kan være tilrettelæggelsen af forløb, som identificerer nye problemstillinger, behov eller udfordringer for platformens aktører eller deres samarbejde.

Fælles for disse aktiviteter gælder det dog, at udviklingsaktiviteterne nøje afspejler aktørernes behov, mål eller strategier og matcher de involverede parter forudsætninger, og at udviklingsaktivite-

terne sikrer en tæt kobling mellem reelle (dokumenterede) problemstillinger og en sandsynliggørelse af deres løsning. Udviklingsaktiviteter i regi af Kompetenceplatform Midtjylland vil blandt andet kunne være:

- Udvikling af nye uddannelsesforløb målrettet særlige problemstillinger eller medarbejdergrupper
- Udvikling af nye pædagogiske metoder målrettet særlige problemstillinger eller medarbejdergrupper
- Nye læringsformer, herunder øget anvendelse af praksislæring
- Online undervisning
- Projekter/aktiviteter hvor nye metoder inden for voksenvejledning og virksomhedsforlagt undervisning vil kunne afprøves
- Særligt aktuelle indsatsområder mv. i forhold til kompetenceplatformens målgruppe.

Kompetencerådet skal forelægges beskrivelser af disse særlige udviklingsopgaver og derefter rådgive om prioriteringen og implementeringen af disse. Fælles for disse aktiviteter er dog, at ingen af udviklingsaktiviteter kan igangsættes uden hensynstagen til efterfølgende uddannelsesaktiviteter.

4.2.2. Støtte til netværksudvikling

Et af de overordnede formål med Kompetenceplatformen er at fungere som udviklingsdynamo og netværkscentrum. Det er derfor også kompetenceplatformens opgave at facilitere et antal netværk.

Netværkenes antal og formål er endnu ikke defineret, men det vil være Sekretariatets opgave, i samråd med konsortierne, at sikre en koordineret plan for det fremtidige netværksarbejde i (og mellem) konsortierne, som efterfølgende kan forelægges Kompetencerådet, som kan rådgive om prioriteringen og implementeringen af disse. Netværkenes konkrete formål kan være mange, men det er generelt et netværks opgave, at:

- Sikre rammen om en gensidig erfaringsudveksling mellem institutioner og aktører som arbejder (tværinstitutionelt eller didaktisk) med samspillet mellem skole og virksomhed.
- Sikre udbredelsen af kendskabet til problemstillinger og barrierer i den virksomhedsrettede undervisning (best practice).
- Give netværkets deltagere en fælles ramme (i betydningen et fælles sprog) om kompetenceudvikling - og samtidig tilbyde deltagerne en mulighed for at sætte nye ord på egne erfaringer og egen praksis med det opsøgende arbejde, med samarbejdet mellem institutioner, med samarbejdet med virksomheder etc.
- Sikre netværkets deltagere et bedre (i betydningen bredere nationalt og internationalt komparativt) overblik over og sammenhæng mellem udviklingen i uddannelsesinstitutionernes ydelser og udviklingen i virksomhedernes behov.
- Sikre deltageres ajourføring af udviklingen på arbejdsmarkedet
- Sikre deltageres ajourføring af udviklingen på ”uddannelsesmarkedet”
- Give netværkets deltagere et indgående kendskab til - og en forståelse for – forskellige organisationsformer på såvel det administrative, institutionelle og didaktiske niveau.

4.2.3. Aktiviteternes omkostninger pr. år

Aktivitet	Budget Mio. kr.	Finansiering		
		Region	Stat	EU
Aktiviteter over for aktørkredsen:	2	1		1
- Udviklingsaktiviteter - Støtte til netværksudvikling				

4.3. Projektledelse, administration og evaluering

I ledelsesmæssig henseende må man skelne mellem på den ene side de styringsmuligheder, som ligger hos Vækstforum og Kompetencerådet og på den anden side den administrative projektledelse, som har det praktiske ansvar for projektet, og der arbejder med implementeringen af de beslutninger, som træffes af Vækstforum og Kompetenceråd.

Den administrative ledelse (af sekretariatet) varetager med andre ord den praktiske gennemførelse af det samlede initiativ, tilrettelæggelse af arrangementer eller delprojekter, planlægning, gennemførelse og evaluering, foruden budget og regnskab.

4.3.1. Ledelse

Kompetenceplatformen er en række af sammenhængende opgaver og aktiviteter, der skal løses inden for en fastlagt tidsramme og med anvendelse af de budgetterede ressourcer. I initiativbeskrivelserne fra Vækstforum er fastlagt en række parametre for initiativets målsætninger samt de vilkår under hvilke målsætningerne skal opnås. Der forefindes ligeledes en række beskrivelser af initiativets forløb, dets processer, samt hvilke aktører, der skal medvirke til at indfri dets overordnede målsætning.

Ledelsesopgaven er derfor først og fremmest en opgave, som vedrører initiativets gennemførelse og implementering. Der ansættes derfor en ”Administrativ projektleder” for sekretariatet, som er ansvarlig for, at projektet når frem til løsning af de stillede opgaver.

4.3.2. Informationsformidling, konferencer mv.

En af forudsætningerne for et velfungerende netværk eller partnerskab handler om skabelsen af fælles identiteter. Således skal deltagere i konsortierne operere ud fra en selvforståelse, der gør dem til repræsentanter for kompetenceplatformen – og ikke til repræsentanter for f.eks. den enkelte uddannelsesinstitution. Men dette er kun ét (om end et meget vigtigt) aspekt af informationsindsatsen i Kompetenceplatformen.

Formidlingen af informationer om Kompetenceplatformens aktiviteter kan tjene mange forskellige formål – alt afhængig af målgruppen for den pågældende informationsindsats. Blandt de vigtigste er:

- Formidlingsaktiviteter kan bidrage til en transfer af generel eller specifik viden om aktuelle aktiviteter eller udviklingsprojekter mellem beslægtede eller forskellige aktører

- En målrettet formidlingsindsats vil kunne bidrage til den faglige opdatering af medarbejdere i Kompetenceplatformen. Her tænkes ikke mindst på den gruppe af medarbejdere, som ikke selv deltager i udviklingsarbejder
- En målrettet formidlingsindsats kan internt bidrage til at skabe en mere samlet identitet i en situation under nye institutionelle vilkår
- En målrettet formidlingsindsats kan eksternt bidrage til at skabe en mere samlet identitet i en situation, hvor Kompetenceplatformen skal skabe udvikling og tilbyde problemløsning i samspil med øvrige, private og offentlige, aktører.

Overordnet kan man sige, at intentionen med informations- og formidlingsindsatsen i Kompetenceplatformen er, at den skal gøre en forskel. Derfor er det vigtigt, at informationerne sættes i spil i forhold til relevante målgrupper (deltagergrupper eller virksomheder), såvel inden for som uden for partnerskabet. I denne forbindelse må formidlingsaspektet og informationsarbejdet betragtes som en integreret del af Kompetenceplatformens arbejde.

En af de første opgaver for Kompetenceplatformens sekretariat vil være, under vejledning fra Kompetencerådet, at udarbejde en informationsplan eller en formidlingsstrategi for Kompetenceplatformen, som rummer og sammenknytter platformens overordnede målsætninger samt de formidlingsaktiviteter, der anses som instrumentelle i opnåelsen heraf.

Disse aktiviteter kunne f.eks. være:

- Nyhedsbreve rettet mod deltagere eller virksomheder
- Fælles eller sammenhængende hjemmesider
- Intranet
- Personlige netværk
- Institutionel spredning af regionale analyser, evalueringer o. lign.
- Konferencer, seminarer, workshops etc.

4.3.3. Evaluering

En evaluering er en undersøgelse af effekterne, udkommet eller processen i en given indsats, som har til hensigt at vurdere behovet for eventuelle ændringer, drage eventuelle konklusioner eller tydeliggøre eventuelle konsekvenser. Evalueringer bruges med andre ord til at vurdere om et givet mål er nået, om et niveau, en proces eller en effekt er tilstrækkelig, eller der er behov for yderligere eller anderledes aktiviteter.

I Vækstforums beskrivelser af Kompetenceplatformen er det tydeliggjort, at initiativet er underlagt krav om a) En samlet effektevaluering samt b) En løbende evaluering i form af opsamling på måltal 2 gange årligt.

En af de indledende opgaver for Kompetenceplatformens sekretariat vil være, i samarbejde med og under anvisning fra Kompetencerådet, at tilrettelægge en evalueringsstrategi, en evalueringsplan samt fælles procedurer for dataindsamling. En del af dette arbejde kan eventuelt varetages i samarbejde med eksterne evaluører (se også afsnittet: Aktiviteter og effekter). Blandt de evaluative kriterier, som lægges til grund for Kompetenceplatformens evalueringsstrategi og -plan, bør være:

- Vurderinger af indsatsens set med brugernes (virksomhederne og medarbejdernes) øjne
- Vurderinger af indsatsen i relation til de politisk fastsatte mål
- Vurderinger af indsatsens i forhold til de ønskede konsekvenser
- Sammentænkning af evaluerings- og formidlingsstrategi. Ofte sker formidlingen af en evaluering først når projektet eller initiativet er afsluttet. Alternativt kan en løbende formidling af evalueringen resultater muliggøre justeringer af indsatsens allerede i selve forløbet.
- Inddragelsen af forskellige aktører som informanter (dvs. videre bringe aktørspecifikke erfaringer med og vurderinger af Kompetenceplatformen arbejde).
- Sikre procesorienterede vurderinger af samarbejdet i de etablerede partnerskaber. Dette er nødvendigt med henblik på løbende justeringer af tiltag, indsatser og ændringer i selve partnerskabskonstruktionernes måder at operere på.

4.3.4. Aktiviteternes omkostninger pr. år

Aktivitet	Budget Mio. kr.	Finansiering		
		Region	Stat	EU
Projektledelse, adm. og evaluering:	3	1,5		1,5
- Ledelse og adm.				
- Info., konferencer osv.				
- Evaluering				

5. Aktivitetsbegrebet i Kompetenceplatformen

Det er et kendetegn ved det statslige taxametersystem, at det alene er undervisningsaktiviteter, som udløser tilskud. Det statslige ”aktivitetsbegreb” begrænser sig således snævert til undervisningssituationens konfrontations- og forberedelsesaktiviteter.

I sammenligning hermed er det regionale ”aktivitetsbegreb” i Kompetenceplatformen bredere. Blandt de aktiviteter, som falder indenfor Kompetenceplatformens aktivitetsbegreb findes således også: Opsøgende arbejde på regionens virksomheder og analysearbejde i forhold til virksomhedernes uddannelses- og udviklingsbehov (det ”strategiske” element i ”strategisk uddannelsesplanlægning”). Indenfor rammerne af kompetenceplatformen er en aktivitet således at forstå som den konkrete gennemførelse af et tilskudsberettigede voksen- og efteruddannelsesforløb samt opsøgning af nye virksomheder og analyseaktiviteter på selve virksomhederne.

I tilgift hertil råder Kompetenceplatformen over ressourcer til at understøtte aktiviteter, som gør brug af ”nye læringsformer”, og ”nye uddannelsesstilbud”. I denne sammenhæng må det dog præciseres, at det ikke er Kompetenceplatformens opgave at eksperimentere med organisatoriske, didaktiske eller metodiske aspekter ved undervisningen eller det opsøgende arbejde. Kompetenceplatformen er med andre ord ikke et eksperimentarium, hvor nye idéer kan afprøves uden hensynstagen til efterfølgende uddannelsesaktiviteter.

Udviklingsaktiviteter støttes kun i forbindelse med (en efterfølgende) gennemførelse af konkrete forløb. Som regel bør et udviklingsforløb udspringe af behov/ønsket om uddannelse på en eller flere virksomheder.

5.1. Aktiviteter og effekter

Der skal etableres kontrakter med mål- og resultatkrav med de enkelte konsortier i Kompetenceplatformen. I kontraktforhandlingerne mellem Kompetencerådet og de enkelte konsortier skal derfor etableres præcise måltal for konsortiets aktivitetsniveauer. I denne fase vil et fokus være på de ”kvantitative” beskrivelser af konsortiernes forventede aktiviteter og således vedrøre f.eks. de forventede antal af beskæftigede kursister, som gennemfører AVU, FVU eller VEU forløb, det forventede antal virksomhedsaftaler (samarbejdsaftaler el. partnerskabsaftaler) om gennemførelse af uddannelsesforløb mv.

I kontrakterne præciseres det enkelte konsortiums konkrete måltal og operationelle målsætninger for såvel kvantitative (”mere efteruddannelse”) som kvalitative (”bedre” efteruddannelse).

Overordnet bør disse måltal afspejle kvantitative aspekter, dvs. forventninger til væksten i antallet af kursister, forventninger til vækst i antallet af virksomheder, forventninger til vækst i andelen af små og mellemstore virksomheder og forventninger til forøgelse i omfanget af det opsøgende arbejde.

Kontrakterne skal ligeledes rumme operationaliseringer af Kompetenceplatformens kvalitative aspekter, dvs. forventninger til antal og omfang af netværk af institutionelle relationer eller partnerskaber, der beforder videndeling og erfaringsudveksling, forventninger til behovene for interne og/eller eksterne kvalificerings- og udviklingsforløb, forventninger til forøgelsen af arbejdet med strategisk uddannelsesplanlægning og identifikation af behovene for udvikling af velfungerende videndelingssystemer.

Konkret vil det være sekretariatet, som udformer grundlaget for disse kontraktlige relationer. Herunder også etableringen af en realistisk ”baseline” for ressourceallokeringen i forhold til additionaliteten (dvs. realistiske krav til f.eks. omfanget af det ekstra opsøgende arbejde, som konsortierne må forventes at skulle udføre).

Det vil ligeledes være sekretariatets opgave at foretage opfølgning på resultatkravene (2 gange årligt med inddragelse af ekstern evaluator) og foreligge resultaterne for Kompetencerådet, som efterfølgende forbereder en præsentation for Vækstforum, der træffer beslutning om eventuelle behov for justeringer.

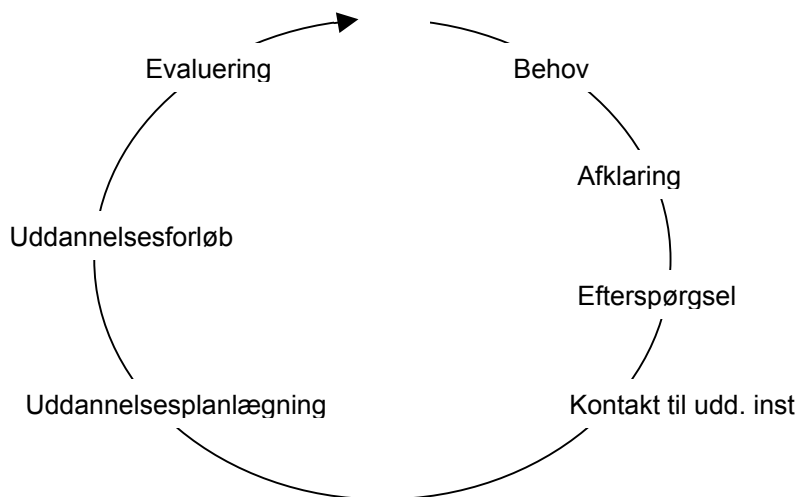
De mere overordnede og strategiske målsætninger (om mere og bedre efteruddannelse) udtrykker den forventede regionale effekt af Kompetenceplatformen samlede indsats. Sådanne mål kan imidlertid kun opnås under forudsætning af et vist aktivitetsniveau – og en meget væsentlig administrativ og koordinerende opgave omhandler således sammenhængen mellem aktiviteter og effekter. I forlængelse heraf er det ligeledes sekretariatets opgave at etablere en sammenhæng mellem aktivitetsmålinger og effektmålinger.

Ved effektmåling forstås det samlede udkomme af alle aktiviteterne i Kompetenceplatformen. Sekretariatet skal således, i forhold til det samlede initiativ, dokumentere overfor Kompetencerådet og Vækstforum, dels hvilke effekter Kompetenceplatformen har haft, dels om den ønskede effekt er opnået. Ved effektmåling forstås samtidig en redegørelse for hvilke faktorer, der har haft betydning for effekten. Det påhviler sekretariatet (eventuelt i samarbejde med eksterne samarbejdspartnere eller evaluatore) at tilvejebringe nødvendige data for sådanne vurderinger samt at etablere procedu-

rer, som tilgodeser den kontinuerlige indsamling af information om sammenhængen mellem aktivitets- og effektindikatorer.

5.2. Aktivitetskategorier - mellem udbud og efterspørgsel

Indenfor rammerne af Kompetenceplatformen kan man tale om forskellige kategorier eller om forskellige ”typer” af aktiviteter. Man kan (en smule idealiseret) beskrive disse aktiviteter som en sammenhængende kæde af aktiviteter – knyttet til forskellige stadier i kontakten til en virksomhed.



I meget brede termer vedrører den strategiske kompetenceudvikling (og den højre del af figuren) en målrettet afdækningen af virksomhedens behov (f.eks. gennem forskellige profilanalyser på branche-, virksomheds- eller individniveau).

Den anden del af arbejdet handler om at sikre det bedst mulige match mellem dette behov og et uddannelses- eller udviklingstilbud fra en uddannelsesinstitution.

I denne del af figuren indgår parterne i en målrettet dialog om udvikling af et bestemt uddannelses-tilbud til virksomheden. De to sider af figuren må forstås i deres naturlige sammenhæng. Og man kunne i forlængelse heraf sige, at det ikke blot handler om at finde de bedste uddannelses-tilbud for den enkelte virksomhed, men tillige om at identificere virksomhedens behov i en nutidig og fremtidig kontekst og efterfølgende om at omsætte disse behov i en strategisk baseret og virksomhedsspecifik efterspørgsel rettet mod den mest relevante uddannelsesinstitution.

I en distinktion mellem udbud og efterspørgsel spiller kompetenceplatformen med andre ord på begge ”banelhalvdele”. Gennem en kvalificering af virksomhedernes behov bidrager platformen til at præcisere efterspørgselsbeskrivelser, der i langt højere grad er nyttige for virksomhederne, og som i sidste instans også er mere operationelle for uddannelsesinstitutionerne.

Når man taler om ”det opsøgende arbejde”, så er der tale om dette komplekse samspil mellem på den ene side identifikation og kvalificering af behov og tilrettelæggelse af kompetencegivende efteruddannelsesforløb på den anden.

Sekretariatet tilrettelægger, i samarbejde med eksterne ekspertkonsulenter, en økonomisk model for honorering af aktiviteterne i Kompetenceplatformen. Det skal være kriteriet for etableringen af den økonomiske model, at den etablerer incitamentstrukturer, der ikke alene sigter mod et forbedret samarbejde mellem de forskellige aktører, men som tillige søger en sammenhæng i forhold til de forskellige ”typer” af aktiviteter. En økonomisk model skal således rumme en differentiering mellem arbejdets opsøgende, afklarende, planlæggende, gennemførende og evaluerende faser, men på samme tid etablere et økonomisk incitament til at skabe sammenhæng mellem dem.

Man kunne således forestille sig en økonomisk model, som f.eks. skelnede mellem ”et almindeligt” virksomhedsbesøg, og virksomhedsbesøg som medfører undervisningsforløb, eller profilanalyser og profilanalyser som fører til samarbejdsaftaler el. partnerskabsaftaler om gennemførelse af uddannelsesforløb. Omdrejningspunktet i modellen skal med andre ord afspejle et aktivitetsbegreb, hvor alle aktiviteter honoreres med hensynstagen til efterfølgende uddannelsesaktiviteter (som jo er Kompetenceplatformens egentlige målsætning).

6. Forankring efter projektperioden

Kompetenceplatformen er et toårigt projekt. Når denne periode er udløbet, vil kompetenceplatformen råde over et regionalt netværk af virksomheder, uddannelsesinstitutioner, eksperter, ressourcepersoner mv. Projekterfaringerne fra disse netværk udgør en værdifuld viden, som skal inddrages i fremtidige kompetenceudviklingsprojekter.

Det er derfor kompetencerådets opgave, indenfor platformens første leveår, at præsentere en plan for initiativets permanentgørelse og fremtidig drift, herunder også en afklaring af spørgsmålet om fremtidig finansiering. Det er sekretariatets opgave at bistå Kompetencerådet i planlægningen af permanentgørelsen og initiativets fremtidige drift.

7. Samlede udgifter og finansiering fordelt på aktivitetstyper pr. år

Aktivitet	Budget Mio. kr.	Finansiering		
		Region	Stat	EU
Aktiviteter over for virksomhederne:	27	7,5	7	12,5
Konsulentydelse: - koordinering - generel opsøgning ⁵ - uddannelsesplanlægning ⁶ - etablering og iværksættelse af udd. planer ⁷	12	3,5	3,5	5
Uddannelsesforløb: - taxameterfinansierede ⁸ - særligt tilrettelagte forløb - udviklingsaktiviteter	14,5	3,75	3,5	7,25
Netværksaktiviteter	0,5	0,25		0,25
Aktiviteter over for aktørkredsen:	2	1		1
- udviklingsaktiviteter - støtte til netværksudvikling				
Projektledelse, adm. og evaluering:	3	1,5		1,5
- Ledelse - Info., konferencer osv. - Evaluering				
Total	32	10	7	15

Se endvidere Bilag 1 - Kompetenceplatformens budget og finansiering pr. år og Bilag 2 – Fordeling på de enkelte konsortier.

⁵ Af bilag 1 – ”Kompetenceplatformens budget og finansiering pr. år” vil det fremgå, at det beløb, der er sat af til ”Generel opsøgning”, vil svare til 6.000 virksomhedsbesøg (det forudsættes at 1 besøg = 2 arbejdstime á 250 kr.)

⁶ Af bilag 1 – ”Kompetenceplatformens budget og finansiering pr. år” vil det fremgå, at det beløb, der er sat af til ”Uddannelsesplanlægning”, vil svare til 2400 uddannelsesplaner (det forudsættes, at 1 plan = 5 arbejdstimer á 250 kr.)

⁷ Af bilag 1 – ”Kompetenceplatformens budget og finansiering pr. år” vil det fremgå, at det beløb, der er sat af til ”Etablering og iværksættelse af udd. Planer”, vil svare til 1800 igangsatte forløb (det forudsættes, at der anvendes 10 arbejdstimer på hver forløb á 250 kr., dvs. i snit 300 forløb pr. konsortium)

⁸ Opgøres ikke, men beløbet vil svare til en meget stor del af det samlede budget

Opsummeret finansieringsplan fordelt på årene 2008 og 2009:

	2008	2009	I alt
Socialfonden	15	15	30
Region Midtjylland	10	10	20
Staten	7	7	14
I alt	32	32	64

8. Underskrift

Århus, den 4. november 2007



Finansiering af Kompetenceplatformen pr. år (Kompetenceplatformen løber over henholdevis 2008 og 2009)					
Samlet finansiering. Mio. kr. pr. år					
Aktiviteter overfor virksomhederne	Budget	RM	Stat	EU	
Konsulentydelse	12	3,5	3,5	5	
Virksomhedsnetværk	0,5	0,25		0,25	
Uddannelsesforløb	14,5	3,75	3,5	7,25	
Mellemsum (finans. af konsortierne)	27	7,5	7	13	
Aktiviteter overfor aktørkreds	2	1		1	
Projektledelse, admin. og evaluering	3	1,5		1,5	
Mellemsum (Aktiviteter overfor aktørkreds og sekretariat)	5	2,5		2,5	
I alt (samlet finansiering)	32	10	7	15	32

Specifikationer af ovenstående:

Aktiviteter overfor virksomhederne					
Konsulentydelse	Budget	RM	Stat	EU	
Koordinering	1,5				
Generel opsøgning (se note 1)	3				
Uddannelsesplanlægning (se note 2)	3				
Etablering og iværksættelse af udd. (se note 3)	4,5				
I alt (samlet finansiering)	12	3,5	3,5	5	12
Netværksaktiviteter					
Virksomhedsnetværk	Budget	RM	Stat	EU	
Virksomhedsnetværk	0,5	0,25		0,25	
I alt (samlet finansiering)	0,5	0,25	0	0,25	0,5
Uddannelsesforløb					
Taxameterfinansierede (se note 4)	Budget	RM	Stat	EU	
Særligt tilrettelagte forløb	10	1,5	3,5	5	
Udviklingsaktiviteter	4,5	2,25		2,25	
I alt (samlet finansiering)	14,5	3,75	3,5	7,25	14,5
Aktiviteter overfor aktørkredsen					
Aktiviteter overfor aktørkreds	Budget	RM	Stat	EU	
Udviklingsaktiviteter	1,5				
Støtte til netværksudvikling	0,5				
I alt (samlet finansiering)	2	1	0	1	2
Sekretariats- formidlings- og opsamlingsaktiviteter					
Projektledelse, admin. og evaluering	Budget	RM	Stat	EU	
Ledelse og adm. (løn, husleje, kontor)	2				
Info., konferencer, seminarer, etc.	0,7				
Evaluering	0,3				
I alt (samlet finansiering)	3	1,5	0	1,5	3

Note 1: 6.000 virksomhedsbesøg (det forudsættes at 1 besøg = 2 arbejdstime á 250 kr.)

Note 2: 2400 uddannelsesplaner (det forudsættes, at 1 plan = 5 arbejdstimer á 250 kr.)

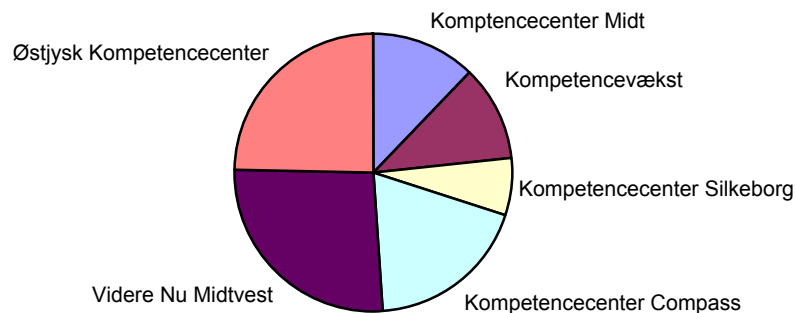
Note 3: 1800 igangsatte forløb (det forudsættes, at der anvendes 10 arbejdstimer på hver forløb á 250 kr., dvs. i snit 300 forløb pr. konsortium)

Note 4: Opgøres ikke, men beløbet vil svare til en meget stor del af det samlede budget

Bilag 2 - Fordeling på de enkelte konsortier

Budget Kompetenceplatformen pr. år (Kompetenceplatformen løber over henholdsvis 2008 og 2009)						
Konsortier og aktiviteter						
Konsortier (tovholder)	pct ¹	pct ²	Konsulentydelse	Virksomhedsnetværk	Uddannelsesforløb	Sum
Kompetencecenter Midt (EUC Midt)	2.8	12,35	1.482.000	61.750	1.790.750	3.334.500
Kompetencevækst (Vitus Bering)	2.5	11,00	1.320.000	55.000	1.595.000	2.970.000
Kompetencecenter Silkeborg (Silk.Hndl.skole)	1.5	6,60	792.000	33.000	957.000	1.782.000
Kompetencecenter Compass (Minerva)	4.3	18,95	2.274.000	94.750	2.747.750	5.116.500
Videre Nu Midtvest (Holstebro Tekniske skole)	6.0	26,45	3.174.000	132.250	3.835.250	7.141.500
Østjysk Kompetencecenter (Århus tekn.skole)	5.6	24,65	2.958.000	123.250	3.574.250	6.655.500
Mellemsum (udgifter vedr. konsortierne)	22.7%	100%	12.000.000	500.000	14.500.000	27.000.000
Aktiviteter overfor aktørkreds						2.000.000
Projektledelse, admin. og evaluering						3.000.000
I alt (samlede udgifter)						32.000.000

Kompetencecentre i Kompetenceplatformen
"Fordeling" af de regionale midler



Bilag 2 - Fordeling på de enkelte konsortier

