



Rapport af Oxford Research A/S, Juni 2010



EVALUERING AF "MARKEDSPADS FOR HØJTUDDANNEDE"

Udarbejdet for Region Midtjylland

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1. Indledning	5
1.1 Projektets formål og organisering	5
Kapitel 2. Sammenfatning	7
2.1 Karriereværkstedet	7
2.2 Kontaktmæglerne	8
2.3 Career Campus	10
2.4 Projektet som helhed	11
Kapitel 3. Karriereværkstedet	13
3.1 Karriereværkstedets formål og organisering	13
3.2 Karriereværkstedets resultater	15
Kapitel 4. Kontaktmæglerne	23
4.1 Kontaktmæglernes formål og organisering	23
4.2 Virksomhedernes størrelse og branchetilknytning	25
4.3 Resultater af kontaktmæglernes arbejde	27
4.4 Opsummering	40
Kapitel 5. Career Campus	43
5.1 Career Campus formål og organisering	43
5.2 Projektets resultater	45
5.3 Opsummering	49
Kapitel 6. Synergien imellem de tre delprojekter	51
6.1 Ringe grad af synergi imellem de tre delprojekter	51
6.2 Projektdesignet understøtter ikke synergien	52
6.3 Er synergien nødvendig?	53
6.4 Projektleder har sat skub i fælles projekter	54
6.5 Opsummering	55
Kapitel 7. Metode	57
7.1 Desk research	57
7.2 Kvalitative interviews	57
7.3 Surveys til studerende og virksomheder	60
Bilag A: Case - Anne Sofie Læssøe Møller	63
Bilag B: Case - Thorsens Chipskartofler A/S	65

Kapitel 1. Indledning

Der har i de seneste år været et skærpet fokus på sammenhængen mellem små og mellemstore virksomheders ansættelse af højtuddannede medarbejdere og virksomhedernes innovationsaktivitet. Undersøgelser har påvist, at der i særdeleshed for små og mellemstore virksomheder (SMV'er) er en stærk sammenhæng mellem deres innovationsgrad og antallet af højtuddannede medarbejdere - jo flere højtuddannede desto mere innovation¹. Samtidigt er der stadig meget få SMV'er, der efterspørger højtuddannet arbejdskraft.

På landsplan er der blevet igangsat en række forskellige initiativer, som alle har til formål at øge andelen af højtuddannede i Danmarks virksomheder blandt andet ErhvervsPhD-initiativet og videnpilotordningen².

I forlængelse heraf lancerede regionen Region Midtjylland i 2008 initiativet 'Markedsplads for Højtuddannede'. Initiativets formål var at øge andelen af små og mellemstore virksomheder, der ansætter højtuddannet arbejdskraft og at understøtte samspil, netværk og partnerskaber mellem virksomheder og viden- og uddannelsesinstitutioner i regionen. Herudover havde initiativet et særligt fokus på SMV'er i regionens yderområder, da højtuddannede i regionen oftest er ansat i større virksomheder og koncentreret i området omkring Århus.

I praksis blev der igangsat tre delprojekter 1) et karriereværksted for studerende ved videregående uddannelser, 2) Lokale kontaktmæglere udstationeret i regionens erhvervsråd samt 3) et Career Campus i Ringkøbing-Skjern Kommune.

Evalueringen sætter fokus på, i hvor høj grad de kvantitative såvel som kvalitative mål er nået for de enkelte delprojekter og vurderer samtidig, hvordan samspillet delprojekterne imellem har fungeret, og hvilke eventuelle synergier der er opstået herved. Desuden kommer evalueringen med anbefalinger til, hvilke dele af indsatsen der har potentiale til at blive videreført, samt hvordan den fremtidige indsats på området generelt bør gribes an.

1.1 Projektets formål og organisering

Region Midtjyllands projekt 'Markedsplads for højtuddannede' skal ses som et supplement til de eksisterende nationale initiativer i forhold til at øge innovationen i landets små og mellemstore virksomheder. Projektet har således til formål at fremme anvendelsen af de nationale initiativer som fx erhvervsPhD- og videnpilotinitiativet i Region Midtjylland. Projektet er relateret til Vækstforums delmål om at øge virksomheders innovationskompetencer via afprøvning af nye metoder og modeller til at fremme ansættelsen af forskellige typer af højtuddannede i små og mellemstore virksomheder, herunder virksomheder beliggende i regionens yderområder.

Projektet indeholder som nævnt tre selvstændige delprojekter/eksperimenter, som hvert har sit formål og sine succeskriterier, dog forventes også mulige synergieffekter imellem

¹ fx Rambøll Management & Ingeniørforeningen i Danmark, Højtuddannedes værdi for små og mellemstore virksomheder, juni 2004 samt Ledelse i Dag nr. 60, marts 2005

² "Status på regionale videnpiloter januar 2007, Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2007.

dem. De sigter således på hver deres del af problematikken i forbindelse med at få højtuddannet arbejdskraft ansat i de små og mellemstore virksomheder, også i regionens yderområder.

Hvert delprojekt er organiseret med egen projektleder. Inden for det sidste år er der desuden blevet tilknyttet en koordinerende projektleder for 'Markedsplads for højtuddannede', som har ansvar for det tværgående samarbejde mellem de tre delprojekter.

Career Campus

Der er etableret et Campus i Ringkøbing-Skjern Kommune, hvor studerende under praktik- eller projektophold, vidempiloter, PhD-studerende og andre nyansatte højtuddannede kan bo. Boligen stilles gratis til rådighed for den studerende, da den samarbejdende virksomhed betaler huslejen. Campus skal fungere som et fysisk udgangspunkt for skabelse af netværk blandt højtuddannede samt deres tilknytning til området. Formålet er på den måde at tiltrække og fastholde studerende og kandidater i et af regionens yderområder: Ringkøbing/Skjern Kommune.

Campus har både et fagligt og et socialt sigte. Der er tilknyttet en lokal projektleder, som står for sociale såvel som faglige arrangementer, som kan fremme beboernes netværk og tilknytning til lokalområdet.

Karriereværkstedet

Karriereværkstedet er et karriere-kursus for studerende ved videregående uddannelser, forankret ved Århus Universitet. De studerende skal minimum have påbegyndt deres tredje studieår. Formålet er at øge de studerendes interesse for og indsigt i de faglige udfordringer, som små og mellemstore virksomheder kan byde på. Derudover handler det om at øge de studerendes bevidsthed omkring deres kompetencer og fremme netværket mellem de studerende og erhvervslivet.

Karriereværkstedet har tilknyttet en lokal projektleder, som i forvejen arbejder på Studieforvaltningen på Århus Universitet.

Kontaktmæglerne

Kontaktmæglerne er udstationeret hos en række lokale erhvervsråd med det formål at informere og rådgive små og mellemstore virksomheder om de udviklingsmuligheder, der er forbundet med at ansatte en højtuddannet medarbejder. Metoden er en målrettet opsøgende indsats over for virksomhederne med henblik på at afdække deres behov for og komme med idéer til eventuel højtuddannet arbejdskraft. Kontaktmæglerne skal ligeledes fungere som bindeled mellem virksomheder og studerende, hvilket bevirker, at de også har kontakt til mellemlange og lange videregående uddannelsesinstitutioner.

Kontaktmæglerne er organiseret under en central projektleder.

Kapitel 2. Sammenfatning

"Markedsplads for højtuddannede" blev i 2008 igangsat af Region Midtjylland som et led i opfyldelsen af Vækstforums delmål om at øge regionens innovationskompetencer. Projektet har til formål at fremme små og mellemstore virksomheders innovationsaktiviteter via ansættelsen af forskellige typer højtuddannet arbejdskraft.

"Markedsplads for højtuddannede" består af tre delprojekter: 1) et karrireværksted for studerende ved videregående uddannelser på Århus Universitet, 2) Lokale kontaktmægler udstationeret i regionens erhvervsråd samt 3) et Career Campus i Ringkøbing-Skjern Kommune.

Evalueringen af "Markedsplads for højtuddannede" sætter fokus på, hvorvidt at det er lykkedes at skabe en markedsplads, hvor udbuddet af højtuddannede på en effektiv måde matches med efterspørgslen. Evalueringen tager udgangspunkt i resultaterne af de enkelte delprojekter og i de eventuelle synergier, som er opstået gennem samspillet imellem de tre delprojekter.

Oxford Researchs evaluering af "Markedsplads for højtuddannede" baserer sig på surveys blandt de virksomheder, som har deltaget i projektet og en kontrolgruppe af virksomheder fra Region Midtjylland. Endvidere er der blevet gennemført en survey blandt de studerende, som har deltaget i kurser på Karrireværkstedet. Ud over surveys hviler evalueringens resultater på kvalitative interview med de tre delprojekters projektledere, kontaktmæglerne, Trine Lumbye, der har varetaget undervisningen på Karrireværkstedet og Henrik Holm Hansen, der siden 1. august har været ansat til at skabe større synergi imellem de tre delprojekter.

2.1 Karrireværkstedet

Overordnet set vurderer evaluator, at Karrireværkstedet har haft yderst positive resultater i forhold til kursernes jobforberedende sigte. Kurserne har imidlertid i mindre grad haft succes i forhold til at få de studerende tilknyttet til en virksomhed, fx via ansættelser, virksomhedssamarbejder, praktikpladser eller studiejobs.

Evalueringen viser, at Karrireværkstedet i vidt omfang imødekommer de forventninger, kursusedtagernes har til karrierekurset. De vigtigste grunde til, at kursusedtagerne vælger at deltage i Karrireværkstedet, er, at de ønsker at øge deres viden om jobmuligheder og blive mere kompetenceafklaret. 89 % af de i alt 109 kursusedtagere i surveyen vurderer, at Karrireværkstedet har bidraget til en øget kompetenceafklaring. 73 % mener, at de har fået en øget viden om jobmuligheder, og 60 % vurderer, at de har øget deres viden om jobfunktioner.

Interviewene med de tidligere kursusedtagere fra Karrireværkstedet viser, at kursusedtagerne især har været meget tilfredse med den individuelle coachingsamtale, som kursusforløbet afsluttes med.

Mens Karrireværkstedet har levet op til kursusedtagernes ønsker, har det kun i mindre grad haft fokus på "Markedsplads for højtuddannedes" formål om at få flere højtuddannede ud i Region Midtjyllands små og mellemstore virksomheder, herunder SMV'er i regionens yderområder. Karrireværkstedet inddrager i hvert kursusforløb ca. fire virksomhedscases. Virksomhederne har både været små og store virksomheder. Evaluators inter-

view med de tidligere kursusedtagere tyder på, at fokuset på de små og mellemstore virksomheder har været uklart for kursusedtagerne. De interviewede kursusedtagere har således ikke været bevidste om, at det har været et mål med Karriereværkstedet, at de skulle få en større viden om jobmulighederne i regionens SMV'er.

Evalueringen viser desuden, at de studerende, som har deltaget i Karriereværkstedet, generelt er meget fleksible i forhold til, hvor og i hvilke virksomheder de søger jobs. Ca. 86 % af de studerende i surveyen, som endnu ikke er i arbejde, svarer, at de enten er enige eller meget enige i, at virksomhedens størrelse ingen betydning har for deres job-søgning. 68 % af alle de kvindelige kursusedtagere svarer endvidere, at de søger job i hele Region Midtjylland. Det samme gælder dog kun for 43 % af de mandlige kursusedtagere.

På trods af, at Karriereværkstedet kun i begrænset omfang har haft fokus på jobmulighederne i regionens SMV'er, tyder evalueringens resultater derfor på, at der ikke er et behov for en holdningsbearbejdning i forhold til at øge kursusedtagernes interesse for de små og mellemstore virksomheder. Endvidere er størstedelen af kursusedtagere positivt indstillet over for at søge job i et af regionens yderområder.

Hvor Karriereværkstedet i høj grad har bidraget til de lidt mere abstrakte mål såsom at øge kursusedtagernes kompetenceafklaring, har det kun i ganske få tilfælde ført til, at der er blevet etableret et konkret samarbejde imellem en kursusedtager og en virksomhed. Kun 6 % af kursusedtagerne svarer, at Karriereværkstedet har ført til et virksomhedssamarbejde i forbindelse med speciale- eller projektskrivning. Ligeledes angiver kun 6 %, at det har ført til en ansættelse, 4 % at det har ført til en praktikplads, og 1 % at Karriereværkstedet har givet dem et studiejob.

Evaluator vurderer, at Karriereværkstedets begrænsede effekt på kursusedtagernes ansættelser, virksomhedssamarbejder, studiejobs og praktikpladser, hænger sammen med de relativt få virksomhedscases per kursusforløb. Hvis det anslås, at der deltager mellem 30 og 40 studerende og ca. fire virksomheder per kursusforløb, vil det kun være en mindre procentdel af de studerende, som potentielt vil kunne møde en virksomhed, de kan samarbejde med på længere sigt.

I forhold til Karriereværkstedets videre forløb, anbefaler evaluator:

- At Karriereværkstedet tydeliggør bredden i jobmulighederne i Region Midtjyllands små og mellemstore virksomheder og på den måde øger sandsynligheden for, at kursusedtagerne stifter bekendtskab med en virksomhed, som de vil kunne blive tilknyttet på længere sigt.
- At Karriereværkstedet som et supplement til de dyberegående virksomhedscases fx inddrager oplæg fra virksomhedsrepræsentanter, som kort kommer ud og præsenterer deres virksomhed og arbejdsopgaver. Det kan fx være repræsentanter, som har en humanistisk eller samfundsvidenskabelig uddannelsesbaggrund. Præsentationen af virksomheden vil herved endvidere bidrage til en bedre forståelse af, hvordan de studerende kan anvende deres kompetencer i Region Midtjyllands mange SMV'er.

2.2 Kontaktmæglerne

Overordnet set vurderer evaluator, at kontaktmæglernes resultater i forhold til at knytte bånd mellem højtuddannede og regionens små og mellemstore virksomheder er tilfredsstillende. Herudover ser det ud til, at kontaktmæglernes kontakt til virksomheder samt

ansættelsen af højtuddannede medarbejdere generelt øger virksomhedernes fokus på innovation.

Evalueringen viser dog, at det i realiteten er meget få ansættelser af højtuddannede, som direkte kan tilskrives kontaktmæglernes indsats. I alt har kun 18 virksomheder angivet, at de har ansat en eller flere højtuddannede som et direkte resultat af deres kontakt med kontaktmæglerne. Udover de umiddelbare ansættelser af højtuddannede var målet med projektet også at knytte en tættere kontakt mellem SMV'er og studerende fra regionens videregående uddannelsesinstitutioner. 41 af de 66 respondentvirksomheder, svarende til 62 %, har som et resultat af deres kontakt til kontaktmæglerne haft en studerende tilknyttet, enten i form af et projektforløb med studerende eller i form af en studentermedhjælper eller praktikant, hvilket evaluators vurderer som et positivt resultat.

Finanskrisen ser ud til at have haft en vis negativ indvirkning på resultatet af kontaktmæglernes indsats, men dog kun i mindre grad. Kontaktmæglernes udfordringer med at få regionens mindre virksomheder til at ansætte højtuddannede skyldes i højere grad andre forhold end finanskrisen. Evaluator vurderer på denne baggrund, at den primære årsag til den manglende succes ikke er finanskrisen, men det faktum, at det har vist sig at være et tidskrævende holdningsændringsarbejde at få de mindre virksomheder til at ansætte højtuddannede.

Evalueringen peger på, at der fra virksomhedernes side ofte er tale om en lang modningsproces i forhold til at ansætte højtuddannede. Mange mindre virksomheder er stadig meget skeptiske over for, hvad højtuddannede kan bidrage med, og kontaktmæglernes arbejde har derfor i høj grad været koncentreret om at skabe en holdningsændring til højtuddannede blandt de deltagende virksomheder.

Netop fordi at mange mindre virksomheder først skal overbevises om, at højtuddannede har vigtige og brugbare kompetencer, vurderer evaluator, at tilknytningen af studerende er et godt værktøj, da dette ofte vil være mindre risikofyldt for virksomhederne end en reel ansættelse. Ligeledes vurderer evaluator, at kontaktmæglernes placering i de lokale erhvervsråd har været gavnligt i forhold til kontaktmæglernes evne til at facilitere en modningsproces i virksomhederne. Igennem kontaktmæglernes arbejde i de lokale erhvervsråd kender de mange af virksomhederne på forhånd, hvilket har været positivt i forhold til at få indledt et holdningsændringsarbejde over for virksomhederne. Evaluator vurderer, at der måske har været en lille tendens til, at kontaktmæglerne i nogle tilfælde har været for serviceorienterede over for virksomhederne og i stedet for at forsøge at overtale virksomhederne til at ansætte højtuddannede fra de knap så, for virksomhederne, kendte uddannelsesretninger, hjælper virksomhederne med at finde de medarbejdere, virksomhederne umiddelbart selv mener, at have brug for. Derfor er det i høj grad ingeniører, erhvervsøkonomer og marketinguddannede og i mindre grad humanister og samfundsvidenskabelige kandidater og studerende som virksomhederne har fået ansat og/eller tilknyttet i forhold til et projekt eller en praktikplads.

I forhold til kontaktmæglernes videre forløb, anbefaler evaluator:

- At kontaktmæglerne har et skærpet fokus på ikke kun at servicere virksomhederne bedst muligt i forhold til deres umiddelbare ønsker, men at man i højere grad også forsøger at overbevise flere virksomheder om fordelene ved at ansætte andre typer af højtuddannede end de gængse (ingeniører og marketinguddannede).
- At kontaktmæglerne i den fremtidige indsats i endnu højere grad satser på at fremme udbredelsen af vidempilotordningen, hvilket anses som en god mulighed for SMV'er i forhold til at afprøve de højtuddannedes kompetencer. Derimod vur-

dere evaluator, at det virker urealistisk at skulle få mindre virksomheder, som har få eller ingen højtuddannede ansat, til at benytte sig af Erhvevs-Ph.d.-initiativet.

2.3 Career Campus

Overordnet set vurderer evaluator, at Career Campus ikke har opfyldt formålet om via ansættelsen af højtuddannede medarbejdere at fremme innovationen i Ringkøbing-Skjern Kommunes små og mellemstore virksomheder. Endvidere vurderer evaluator, at Career Campus' effekt i forhold til at tiltrække og fastholde højtuddannede i et af regionens yderområder har været begrænset.

Evalueringen viser, at Career Campus, siden det blev indviet for studerende og færdiguddannede 1. februar 2009, primært har været beboet af ansatte på vindmøllevirksomheden, Vestas, og af praktikanter tilknyttet Ringkøbing-Skjern Kommune. Career Campus er dermed ikke lykkedes i forhold til at få studerende og færdiguddannede ud i små- og mellemstore virksomheder, som ikke i forvejen har højtuddannede ansat.

Career Campus har i starten været ramt af en række indkøringsvanskeligheder, der blandt andet er gået ud over projektets kontakt med lokalområdets små og mellemstore virksomheder. Indkøringsvanskelighederne skyldes de mange praktiske opgaver, som i starten var forbundet med Campus-bygningens istandsættelse. De mange praktiske opgaver betød, at Career Campus' projektleder i starten havde meget lidt tid til at være opsøgende over for de lokale virksomheder.

Evalueringen viser dog også, at de studerende, som har boet på Career Campus, har været meget tilfredse med deres ophold på stedet. De vurderer muligheden for at bo gratis sammen med andre studerende som en attraktiv mulighed. Der er imidlertid ingen af de studerende, som evaluator har interviewet, der har konkrete planer om at flytte tilbage til Ringkøbing-Skjern og arbejde. De begrundet det med, at de ikke længere har nogen kontakter i Ringkøbing-Skjern Kommune, da dem, de lærte at kende på Career Campus, ikke længere opholder sig på Campus.

Evaluator vurderer, at den manglende kontakt til de små og mellemstore virksomheder i Ringkøbing-Skjern Kommune udgør den største udfordring i forhold til at få flere studerende til at bosætte sig på Career Campus. Interviewene med de studerende, der er i praktik i kommunen viser således, at de er villige til at rejse fra deres studieby i Århus eller Ålborg, hvis den rette praktikplads byder sig.

I forhold til Career Campus' videre forløb, anbefaler evaluator:

- At den opsøgende indsats over for Ringkøbing-Skjern Kommunes små og mellemstore virksomheder skærpes, fx ved at tilbyde virksomhederne hjælp til udarbejdelsen af projektopslag og formidlingen af disse til uddannelsesinstitutionerne i Århus og Ålborg.
- At der anvendes flere ressourcer på at styrke Campus-beboernes kontakter til lokalsamfundet udadtil, herunder at øge beboernes viden om job- og fritidsaktivitetsmuligheder. Muligheden for et spændende job er sammen med personlige kontakter ifølge beboerne selv de vigtigste faktorer i forhold til deres bosætnings- og jobvalg. Med henblik på at få flere højtuddannede til at arbejde og evt. bo i Ringkøbing-Skjern Kommune vurderer evaluator derfor, at det er vigtigt, at Campusbeboerne øger deres kontakt til lokalsamfundet samt deres viden om områdets jobmuligheder, mens de bor på Campus.

2.4 Projektet som helhed

Evaluator vurderer overordnet set, at det ikke er lykkedes at skabe en 'markedsplads for højtuddannede', hvor udbuddet af højtuddannede på en effektiv måde matches med efterspørgslen.

På trods af, at det har været et centralt formål med "Markedsplads for højtuddannede" at skabe synergi imellem de tre delprojekter, er evaluators konklusion, at dette kun er lykkedes i meget lille grad. Der har således ikke været et flow af studerende, der efter Karriereværkstedet har bosat sig på Career Campus eller kommet ud i de virksomheder, som kontaktmæglerne har haft kontakt til.

Både Karriereværkstedet og kontaktmæglerne har hver især opnået gode resultater i forhold til henholdsvis de studerende og virksomhederne. Career Campus er lykkedes i forhold til at skabe et godt socialt netværk internt mellem de studerende og færdiguddannede på Career Campus, men har ikke formået at tiltrække og fastholde højtuddannede i Ringkøbing-Skjern Kommune.

Det er særligt i forhold til Career Campus, at synergien i forhold til de øvrige delprojekter er udeblevet. Kontaktmæglerne fremhæver, at Career Campus primært kan anvendes af virksomheder i Ringkøbing-Skjern Kommune, mens muligheden anses for nyttesløs for virksomheder i den modsatte ende af regionen.

Evaluator vurderer, at den manglende synergi imellem Career Campus og Karriereværkstedet skyldes, at det ikke er lykkedes Career Campus at få etableret en kontakt til Ringkøbing-Skjerns Kommunes SMV'er. Det er således evaluators vurdering, at Career Campus ville være en attraktiv mulighed for Karriereværkstedets studerende, såfremt der fulgte den rette praktikplads med opholdet.

Evaluator vurderer, at den manglende synergi imellem Karriereværkstedet, Career Campus og kontaktmæglerne endvidere hænger sammen med projektdesignet, hvor projekterne har haft individuelle resultatomål, hvilket betyder, at projekterne kan leve op til deres mål uden at skulle samarbejde. Herudover, vurderes det, at en væsentlig årsag til den manglende synergi imellem Karriereværkstedet og kontaktmæglerne er, at virksomhederne efterspørger andre typer af højtuddannede, end de der deltager på Karriereværkstedets kurser.

Evaluator vurderer, at nødvendigheden af synergien imellem Karriereværkstedet og kontaktmæglerne afhænger af, hvad Region Midtjylland betragter som det primære mål med "Markedsplads for højtuddannede".

Hvis målet alene er at få højtuddannede ud i SMV'er, som ikke i forvejen har højtuddannede ansat, anses synergien som mindre vigtig. I dette tilfælde vurderer evaluator, at kontaktmæglerne vigtigste opgave er at overbevise virksomheden om behovet for en højtuddannet medarbejder. I forhold til at få skabt en udvikling i virksomheden og øget virksomhedens innovationsaktiviteter, er det i denne sammenhæng mindre vigtigt, om den højtuddannede er ingeniør eller har en humanistisk eller samfundsvidenskabelig uddannelse.

Hvis målet derimod er mere markant at øge innovationen og nytænkning i regionens virksomheder, herunder de mindre virksomheder som måske allerede har et par højtuddannede ansat, vil det være vigtigt at sikre, at flere studerende og færdiguddannede med en humanistisk eller samfundsvidenskabelig baggrund også får jobs i regionens SMV'er. I denne forbindelse vil synergien være meget vigtig for at få skabt personlige kontakter og en gensidig forståelse mellem virksomhedernes og de studerende fra de humanistiske og samfundsvidenskabelige studier.

Evaluators anbefalinger i forhold til projektet som helhed:

- Hvis målet er at få humanistiske og samfundsvidenskabelige kandidater ud i regionens SMV'er, anbefaler evaluator, at kontaktmæglerne og Karriereværkstedet i højere grad mødes og videndeler om, hvordan de humanistiske og samfundsvidenskabelige studerende fra Århus Universitet kan anvendes ude i virksomhederne.
- Det bør nøje overvejes om Career Campus skal føres videre som en del af "Markedsplads for højtuddannede". Dels har Career Campus opnået dårlige resultater i forhold til at øge innovationen i Ringkøbing-Skjern Kommunes SMV'er, dels har synergien imellem Career Campus og de to øvrige delprojekter fungeret meget dårligt.
- Hvis Career Campus fortsættes som en del af "Markedsplads for højtuddannede" anbefales det, at der gøres en stor indsats i forhold til at forbedre samarbejdet og kontakten med lokalområdets små og mellemstore virksomheder.

Kapitel 3. Karriereværkstedet

I dette afsnit sættes fokus på Karriereværkstedets resultater i forhold til at give de studerende indblik i de udfordringer og muligheder, der er forbundet med højtuddannedes jobfunktioner i Regions Midtjyllands små og mellemstore virksomheder. Det er således et overordnet mål at fremme netværket mellem studerende og virksomheder i regionen.

3.1 Karriereværkstedets formål og organisering

Formålet med Karriereværkstedet er at skærpe de studerendes interesse og viden om de faglige udfordringer, som regionens små og mellemstore virksomheder kan byde på. Derudover skal det have enten et jobforberedende eller praktikforberedende sigte.

Karriereværkstedet er et kursusforløb bestående af fem kursusdage, et virksomhedsbesøg og samarbejde med en virksomhed i regionen omkring en konkret case, fire gruppe-læringsmøder samt en individuel coachsession. Det er et tostrengt forløb med fokus på kontakt til virksomheder og kompetenceafklaring. Kurset løber over to måneder og udbydes hvert semester. Kurset blev afholdt første gang i forårssemestret 2008 og har i skrivende stund (juni 2010) været afholdt i alt fem gange.

Karriereværkstedet ledes af projektleder Lotte Eskildsen, som til daglig er tilknyttet Aarhus Entrepreneurship Centre ved Aarhus Universitet. Hun er den administrative leder af projektet og har startet udviklingen af kursets koncept. Derudover er ekstern konsulent Trine Lumbye tilknyttet som kursusleder og underviser og står således for kursets indhold og koordinering. Karriereværkstedet er placeret ved Århus Universitet, hvor de i forvejen har kendskab til de studerendes verden og tanker i forbindelse med at komme ud på arbejdsmarkedet. Derudover kan de gøre brug af deres netværk til medarbejdere på universitets institutter, hvilket er vigtigt for projektet i forhold til markedsføringen af kurset over for de studerende.

Kurset tilbydes alle kandidat- og specialestuderende på Århus Universitet, arkitektstuderende og ingeniørstuderende fra henholdsvis Arkitektskolen og Ingeniørhøjskolen i Århus. Det er et tværfagligt forløb, hvor en del af kursets formål netop handler om at samarbejde på tværs af studieretninger.

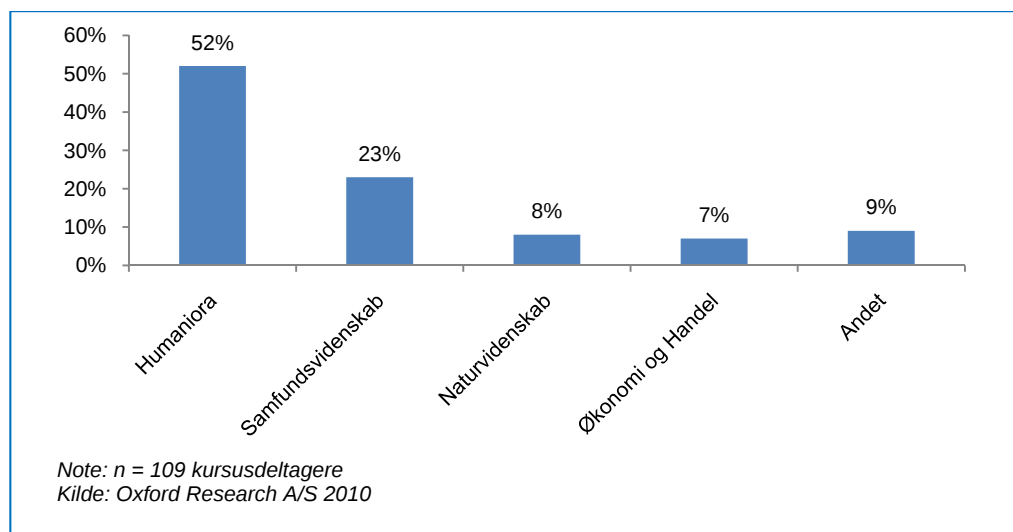
Analysen af Karriereværkstedets resultater bygger hovedsageligt på data indsamlet blandt kursusedtagerne - dels gennem en telefonbaseret spørgeskemaundersøgelse, dels gennem dybdegående kvalitative interview. Desuden trækker evalueringen på interview med Karriereværkstedets projektleder og kursusleder.

I løbet af projektperioden har 199 kursister deltaget på Karriereværkstedets fem forløb. Evaluator har foretaget en survey blandt de 144 studerende, som har benyttet sig af Karriereværkstedet fra foråret 2008 til efteråret 2009, altså de fire første forløb. 109 kursusedtagere har responderet på surveyen. 81 % af de interviewede respondenter er kvinder.

3.1.1 Karriereværkstedets målgruppe

Blandt Karriereværkstedets målgruppe har 99 % af kursusedtagere en længere videregående uddannelse, og de spreder sig over forskellige studieretninger. Figur 3.1 viser den procentvise fordeling af studerende på fagområder:

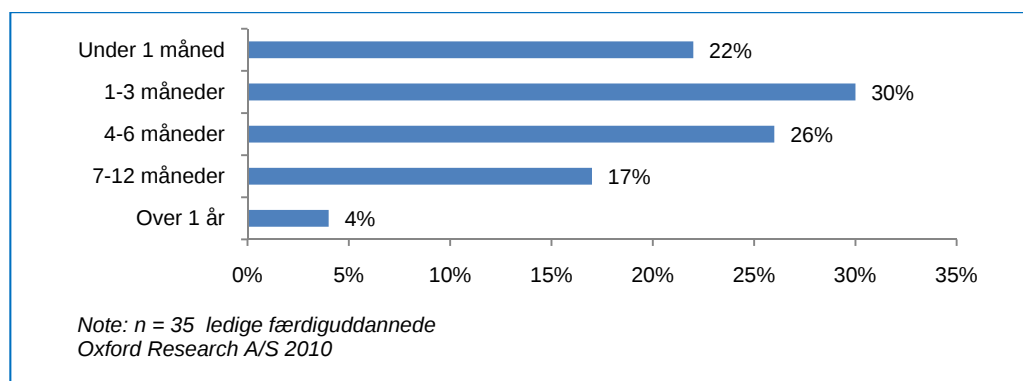
Figur 3.1: Hvilket fagområde falder din uddannelse inden for?



Som figur 3.1 viser, kommer langt størstedelen af Karriereværkstedets deltagere fra humanistiske og samfundsvidenskabelige studieretninger, hvilket ifølge kontaktmæglerne har haft indflydelse på de to delprojekters manglende samarbejde. Dette analyseres nærmere i afsnittet om synergien i mellem de tre delprojekter.

Respondenternes uddannelses- og jobsituation fordeles sig på tre grupper. 37 % er stadig under uddannelse, 31 % er færdiguddannede og i job, mens 32 % er færdige, men har endnu ikke fået et job. Ud fra nedenstående figur 3.2 fremgår det, at 78 % af de ledige færdiguddannede har været ledige i under et halvt år.

Figur 3.2: Hvor mange mdr. har du været ledig, siden du blev færdiguddannet?



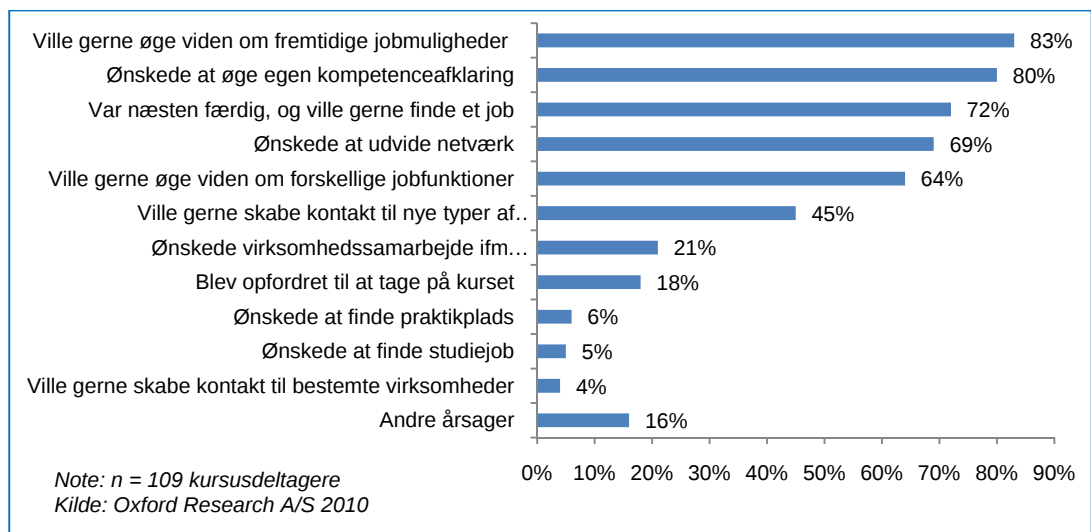
3.2 Karriereværkstedets resultater

I dette afsnit zoomes ind på Karriereværkstedets resultater i forhold til at øge de studerendes indblik i højtuddannedes jobfunktioner i små og mellemstore virksomheder.

3.2.1 Grunde til at deltage i Karriereværkstedets kurser

I forhold til vurderingen af Karriereværkstedets resultater, er det interessant at kigge på motivationen bag de studerendes valg af kurset. Her er det primært de mere generelle ønsker, som er iøjefaldende. Det er ønsket om øget kompetenceafklaring (80 %), øget viden om jobmuligheder (83 %) og jobfunktioner samt ønsket om at udvide sit netværk (69 %), som de studerende vægter højest. Dog angiver en stor del (72 %) også, at de ønskede at finde et job. Figur 3.3 viser den procentvise fordeling af de studerendes bevæggrunde for at deltage i Karriereværkstedets kurser (de studerende har kunnet angive flere bevæggrunde).

Figur 3.3: Hvorfor valgte du at gøre brug af Karriereværkstedet?



At ønsket om viden om fremtidige jobmuligheder og kompetenceafklaring generelt er styrende for de studerendes deltagelse i Karriereværkstedets kurser bekræftes desuden af de studerende, som evaluator har interviewet.

De studerende udtrykker således et behov for de mere generelle faktorer, såsom personlig og kompetencemæssig afklaring, i forbindelse med at skulle ud på arbejdsmarkedet. En kursusedtager, der læser inden for det humanistiske felt, forklarer:

Jeg ville snart blive færdig med mit studie, så jeg synes det var helt oplagt for mig at tage kurset. Jeg forventede at kunne blive mere kompetenceafklaret.

En anden kursusedtager, som læser inden for det samfundsvidenskabelige udtrykker tilsvarende:

Jeg ville gerne have klarhed over, hvad jeg ville, når jeg blev færdig. Så jeg forventede at få større indsigt i karrieremuligheder og forskellige jobfunktioner.

ner. Så ønskede jeg også, at blive bedre til at sætte flere ord på mine kompetencer.

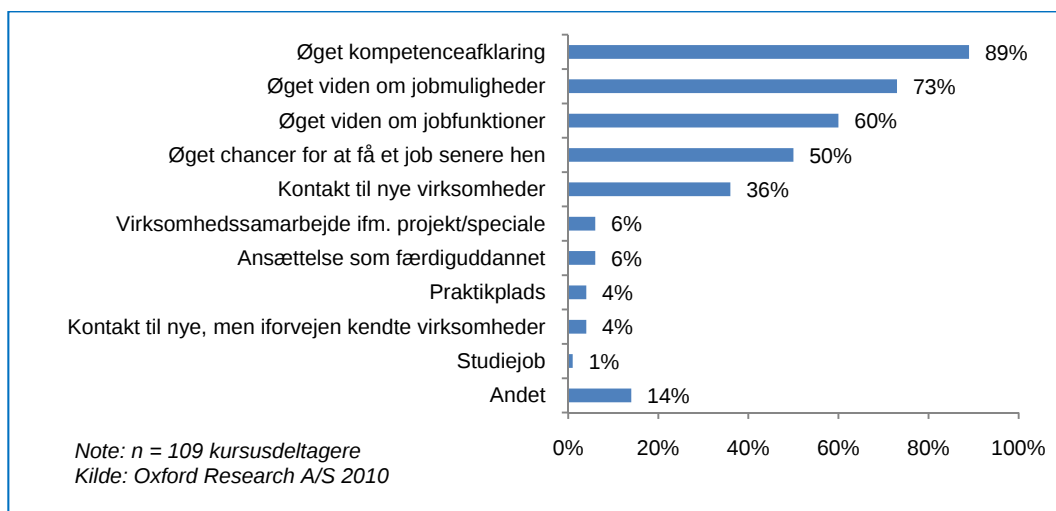
Kursusleder Trine Lumbye udtrykker den samme tendens:

De studerende vil gerne gøres klar til at få et arbejde. De vil gerne blive gode til at formulere, hvad de kan. Hvis man skal kunne sælge sig selv, så skal man være skarp på egne kompetencer, hvilket gør sig endnu mere gældende i disse hårde tider.

3.2.2 Karriereværkstedet imødekommer de studerendes ønsker

Der er umiddelbart en fin sammenhæng mellem de studerendes bevæggrunde for at vælge at deltage i Karriereværkstedet, og det udbytte, som de angiver, de har fået ud af kurset. Med andre ord, får de studerende i høj grad det udbytte, som de efterspørger - nemlig kompetenceafklaring og øget viden om jobmuligheder. Figuren neden for viser den procentvise fordeling af de studerendes udbytte af deres deltagelse på Karriereværkstedet (de studerende har kunnet angive flere resultater).

Figur 3.4: Hvad er der kommet ud af din brug af Karriereværkstedet?



Kursisterne har også i de kvalitative interview angivet, at de har øget deres kompetenceafklaring, og at de er blevet bedre til at sætte ord på deres kompetencer. En kursist, som læser inden for det humanistiske felt udtrykker:

Kompetenceafklaring handler om, hvordan man formulerer sig om det man kan. På kurset havde vi en personlighedstest, som jeg synes var rigtig god. Det var en øjenåbner i forhold til, hvad jeg er god til, og hvad jeg er mindre god til.

En kursusedtager, som ligeledes læser inden for det humanistiske felt, udtrykker hendes øgede kompetenceafklaring efter kurset således:

Jeg har fået nye briller at se mig selv igennem. Jeg fik afklaret end del kompetencer, som jeg ikke have været opmærksom på før. Jeg synes, at det kan være lidt ukonkret, generelt når man arbejder med kompetenceafkla-

ring. Men kurset gav mig en overordnet fornemmelse af, at jeg fik fokus på helt nye sider af mig selv.

Flere af kursisterne omtaler også den afsluttende coachingsamtale som yderst konstruktiv i forhold til at få afklaret sine kompetencer. En kursUSDeltager, som fortæller, at hun tidligere hverken har haft et studiejob eller havde gode karakterer, udtrykker, at det var under coachingsamtalen, at hun indså nødvendigheden af et relevant studiejob i forhold til hendes fremtidige jobmuligheder. Hun fandt efterfølgende et studiejob, hvor hun er blevet fastansat, efter at hun blev færdig med sin samfundsvidenskabelige uddannelse.

Der er til gengæld ganske få kursUSDeltagere, svarende til 6 %, som har opnået at indgå i et konkret samarbejde med en virksomhed omkring enten projekt eller speciale, hvilket ikke lever op til de forventninger, de udtrykker til kurset. Her udtrykte 21 %, at de ønskede at opnå et samarbejde med en virksomhed. Derudover oplyser kun en ud af de ti kursUSDeltagere, som har et job, når de bliver færdige, at det er formidlet gennem Karriereværkstedet. Derudover er der ligeledes kun 5 %, som har opnået en praktikplads eller et studiejob og 6 % af de færdiguddannede, som udtrykker af de ser deres ansættelse som et resultat af kurset.

Evaluators vurderer, at Karriereværkstedet i høj grad imødekommer kursisters ønsker i forhold til udbyttet af kurset, når der ligges vægt på kompetenceafklaring og information om jobmuligheder. Karriereværkstedet har imidlertid kun i lille grad skabt resultater i forhold til at fremme ansættelser, konkrete virksomhedssamarbejder omkring projekter og specialer samt praktikpladser og studiejobs.

3.2.3 Manglende fokus på små og mellemstore virksomheder

Markedsplads for Højtuddannedes overordnede formål er at få flere højtuddannede ud i de små og mellemstore virksomheder i regionen, gerne i yderområderne. Herunder skal Karriereværkstedet øge de studerendes indblik i højtuddannedes jobfunktioner i SMV'er.

Under kursusforløbet er de studerende blevet præsenteret for virksomheder, som har fremlagt en konkret case, som en gruppe studerende har skullet løse i samarbejde. I de første forløb var det Karriereværkstedet, som selv fandt virksomhederne, hvilket ikke var noget problem. I denne fase blev virksomhederne ikke nødvendigvis udvalgt med udgangspunkt i virksomhedens størrelse. Efterfølgende har det været kontaktmæglerne, som har fundet virksomhederne og introduceret dem til Kursusleder Trine Lumbye. Virksomhederne er blevet udvalgt, når de har haft en konkret opgave. Derudover er de til dels blevet udvalgt i forhold til, at de endnu ikke har erfaring med højtuddannede. Karriereværkstedet har i den tid, det har kørt, haft kontakt til 24 virksomheder i forskellige størrelser. Hvilket betyder, at hvert hold studerende har kontakt til ca. fire virksomheder.

KursUSDeltagerne udtrykker, at det ikke er virksomhedsdelen af kurset, som har fået mest fokus. 36 % angiver, at de har fået kontakt/kendskab til virksomheder, som de ikke kendte i forvejen. Flere påpeger ligeledes, at virksomhederne ikke var målrettet kursisters profiler. Derudover ses et manglende fokus på de små og mellemstore virksomheder, som en kursUSDeltager svarer, da evaluator spørger om kurset har ændret hendes syn på SMV'er:

Nej, kurset har faktisk ikke ændret mit syn. Jeg synes ikke rigtig, jeg fik information om små og mellemstore virksomheder.

En anden kursist udtrykker en tilsvarende opfattelse af kursets manglende virksomhedsfokus:

Kurset var ikke særlig virksomhedsorienteret, og det har ikke givet mig et indblik, som jeg ikke havde i forvejen. Det synes jeg ikke, at der var fokus på.

Kursusleder Trine Lumbye nævner dog, at hun har haft nogle kursister, som til den afsluttende coaching samtale har sagt, at de gerne vil arbejde for en helt konkret virksomhed, de er blevet præsenteret for under kurset.

Projektleder Lotte Eskildsen er selv inde på, at det er problematisk for Karriereværkstedet at skulle leve op til projektets overordnede mål, nemlig at rykke de færdiguddannede ud i yderområderne i de små og mellemstore virksomheder. Dette skyldes primært, at Karriereværkstedet arbejder ud fra de studerendes behov, hvilket ikke nødvendigvis handler om at få et job i en lille eller mellemstor virksomhed. Hun mener derfor, at succeskriterierne fx skulle have haft mere fokus på øget kompetenceafklaring hos de studerende eller øget viden om små og mellemstore virksomheder. Projektleder Lotte Eskildsen udtaler:

Vi ser meget gerne, at de studerende finder job i en lille eller mellemstor virksomhed, men det kan vi naturligvis ikke stille krav om, når de tilmelder sig kurset. De studerende får en øjenåbner i forhold til, at der er flere muligheder, end de lige umiddelbart kender. Et af succeskriterierne burde være, at deres interesse for små og mellemstore virksomheder er blevet øget. Og at det hele tæller – både specialer, praktik osv. Formålet har nu også rykket sig lidt i forhold til dette i løbet af projektperioden.

Projektleder Lotte Eskildsen og kursusleder Trine Lumbye ser klare udfordringer i forbindelse med at få de studerende fra Århus ud i yderkantsområderne i små og mellemstore virksomheder, når de bliver færdige. De påpeger, at der mangler aktive rollemønstre i forhold til højtuddannede, som har taget springet og fx flyttet til Herning for at arbejde i en lille eller mellemstor virksomhed. Mange af de studerende har allerede etableret sig i Århus, så der opstår en problematik i forhold til, at hele familien skal være enige om beslutningen. De mener også, at Karriereværkstedet helt grundlæggende har svært ved at være en reklamesøjle udelukkende for yderkantsområdernes små og mellemstore virksomheder, da det vil gå ud over kursets troværdighed.

Evaluator vurderer ligeledes, at det ikke bør være Karriereværkstedets opgave direkte at markedsføre muligheden for at flytte til regionens yderområder og få et job. Det handler mere om, at de bør præsentere kursusedtagerne for flere konkrete virksomheder i løbet af kurset, så muligheden for eventuelt samarbejde øges. Her vil det være konstruktivt, at udvælgelseskriterierne vægter små og mellemstore virksomheder fra yderområderne. Det er dog dog jobfunktionen, som Karriereværkstedet bør fokusere på i selve præsentationen for kursusedtagerne, og ikke virksomhedens placering ude i regionen.

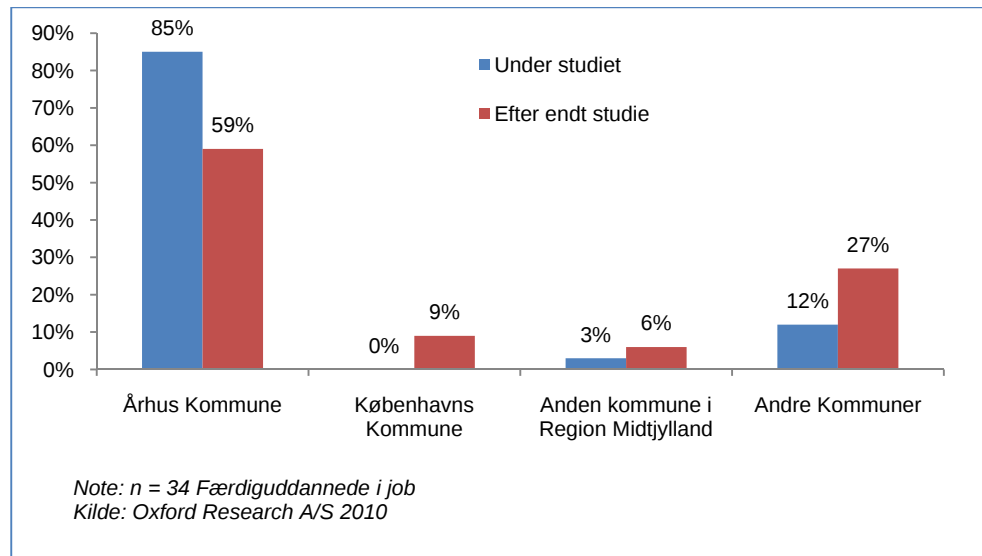
3.2.4 Kursusedtagernes fleksibilitet i forhold til jobsøgning

Et vigtigt mål for projektet har desuden været at øge de studerendes fleksibilitet i forhold til jobsøgning, da det kan give indikationer i forhold til, hvorvidt der er behov for holdningsarbejde blandt de studerende. Projektleder Lotte Eskildsen og kursusleder Trine Lumbye udtrykker en opfattelse af, at højtuddannede primært vil arbejde i større virksomheder og helst vil bo i de større byer. Følgende afsnit vil se på de færdiguddannede, som har benyttet sig af Karriereværkstedet og deres holdning i forhold til disse påstande.

Langt størstedelen af de færdiguddannede, svarende til 59 %, bor stadig i Århus, efter de er kommet i job. Dog er 9 % flyttet til København og yderligere 15 % flyttet til kommuner uden for Region Midtjylland efter endt studie. Det er kun yderligere 3 %, som er flyttet til en anden kommune i regionen end Århus, udover de 3 % som boede der i for-

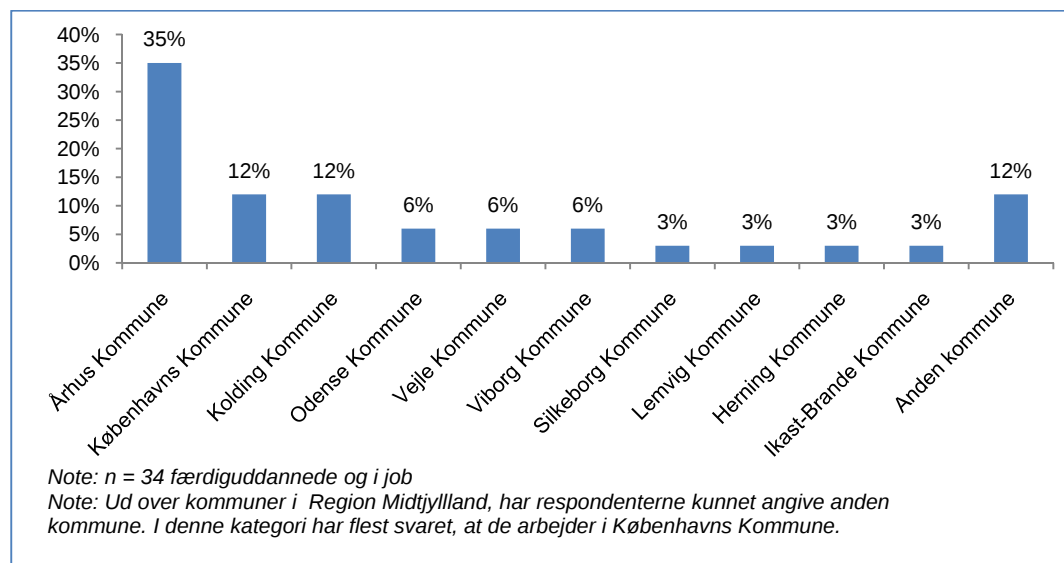
vejen. Dette giver et billede af, at de færdiguddannede rykker sig forholdsvis lidt geografisk i forhold til et job.

Figur 3.5: I hvilken kommune bor du? I hvilken kommune boede du under dit studie?



De færdiguddannede, som er i job, bor således primært i Århus, men deres arbejdsplads ligger ikke nødvendigvis i Århus. Figur 3.6 viser, at der er en del af de færdiguddannede, svarende til 18 %, hvis arbejdsplads er placeret i andre kommuner i Region Midtjylland end Århus.

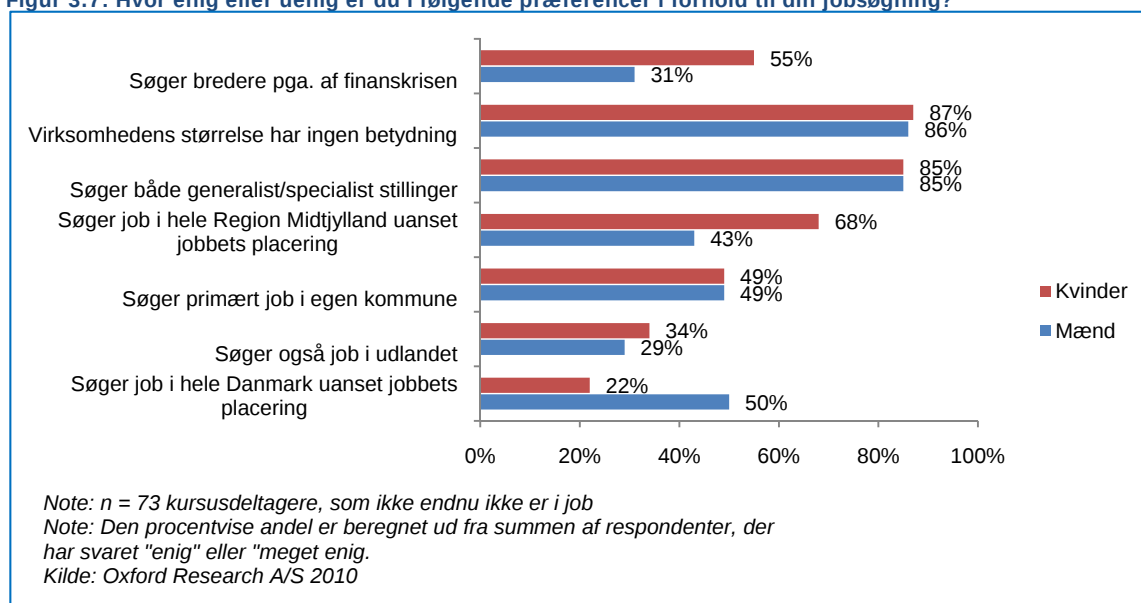
Figur 3.6: I hvilken kommune er din nuværende arbejdsplads placeret?



59 % af de 34 færdiguddannede i job arbejder i virksomheder med over 100 ansatte, mens 18 % arbejder i virksomheder med mellem 50-100 ansatte. Det er således ikke de små virksomheder, hvor de færdiguddannede primært får job.

Undersøgelsen af præferencer i forhold til jobsøgning viser et interessant billede af, at virksomhedens størrelse ikke har nogen betydning for de kursusedtagere, som endnu ikke er i job, da næsten 90 % af de adspurgte kursusedtagere, som ikke er i job, har angivet dette. Figur 3.7 viser den procentvise andel af henholdsvis mandlige og kvindelige færdiguddannede, der i høj eller nogen grad søger job med udgangspunkt i bestemte faktorer.

Figur 3.7: Hvor enig eller uenig er du i følgende præferencer i forhold til din jobsøgning?



Figur 3.7 viser desuden, at kursusedtagerne, som ikke er i job, søger både generalist- og specialiststillinger. I forhold til det potentielle jobs geografiske placering fremgår det af ovenstående figur, at 50 % primært søger i egen kommune. 68 % af kvinderne søger i hele Region Midtjylland, mens kun 43 % af mændene gør dette.

Derudover søger under 50 % job i hele landet, og omkring 30 % søger også job i udlandet. I forhold til den geografiske mobilitet ses en lille forskel mellem kønnene. Kvinderne er mere geografisk mobile inden for regionen, mens mændene er mere geografisk mobile i hele landet.

Finanskrisen har haft betydning i sær i forhold til kvindernes jobsøgning, da 55 % søger bredere, end de ville have gjort ellers. Dette gør sig kun gældende for 31 % af mændene.

Den primære faktor i forhold til, hvilket job kursisterne vil søge, er jobbet indhold. En deltager, som studerer inden for det humanistiske område, udtrykker, at hun kan se fordele som billige boligpriser ved et job uden for Århus:

Det handler om det rigtige job og ikke om dets placering. Jeg har ingen kæreste, så der ikke nogen, der siger, at jeg skal blive i Århus. Men hvis det samme job var i Århus, vil jeg blive i Århus. Min familie bor i Viborg, så det er ikke langt væk for mig. Jeg kan godt se nogle fordele ved det, fx lave bo-

ligpriser. Foreløbig har jeg søgt relevante jobs i Region Midtjylland, bl.a. i Viborg. Jeg søger bredt i hele regionen.

De fleste af kursUSDeltagerne udtrykker, at deres præferencer i forhold til jobsøgning handler om jobbet indhold frem for jobbet geografiske placering eller virksomhedens størrelse. Dog er der enkelte, for hvem regionens yderkantsområder ikke er attraktive, hvilket kommer til udtryk under to af de kvalitative interview. Her handler det fx om en forestilling om, at arbejdsopgaver hos en mindre kommune ikke er lige så interessante som hos en stor kommune. Der kan dog være ydre faktorer, såsom finanskrisen eller de færdiguddannedes livssituation, som kan påvirke holdningerne til yderområderne. Som to kursUSDeltagere, der begge har en samfundsvidenskabelig kandidatgrad, udtrykker det:

Det bliver ikke mig, der skal ud i de der yderkantskommuner. Det kommer selvfølgelig an på finanskrisen. Hvis det var meget svært at finde et job, kunne jeg måske overveje det.

Virksomhedsstørrelsen har ikke haft nogen betydning, og det handler heller ikke så meget om fx at få stillet en gratis bolig til rådighed, men om indholdet i jobbet, og mulighederne for at videreudvikle sig. Arbejdsopgaverne i en lille kommune er fx mindre udfordrende end i en stor. Der skulle meget til, før jeg ville flytte der ud. Men jeg kan ikke udelukke, at det kan ændre sig med alderen – måske når man bliver ældre, og skal have børn, købe hus og sådan nogle ting.

Jobbet faglige indhold vægtes højest i forhold til at ville tage et job uden for de store byer i regionen. Der er dog også flere andre faktorer, som spiller ind. Det handler bl.a. om ens personlige tilknytning til et område, fx om man har familie i området i forvejen. Flere af kursisterne påpeger også, at deres livssituation kan ændre deres syn på dette, fx kæresteforhold og etablering af familie.

På baggrund af dette vurderer evaluator, at de studerende er yderst fleksible i forhold til deres jobsøgning, og at det i forlængelse heraf er væsentligt at påpege, at virksomhedernes størrelse ikke er afgørende i forhold til de studerendes jobsøgning og jobønsker. Det handler altså primært om jobbet faglige indhold.

3.2.5 Opsummering

Formålet med Karrireværkstedet er at skærpe de studerendes interesse og viden om de faglige udfordringer, som Region Midtjyllands små og mellemstore virksomheder kan byde på.

Analysen af Karrireværkstedets resultater viser, at karrierekurset i vidt omfang imødekommer de forventninger, kursUSDeltagernes har til det. De vigtigste grunde til, at kursUSDeltagerne vælger at deltage i Karrireværkstedet, er, at de ønsker at øge deres viden om jobmuligheder og blive mere kompetenceafklaret. 89 % af de i alt 109 kursUSDeltagere i surveyen vurderer, at Karrireværkstedet har bidraget til en øget kompetenceafklaring. 73 % mener, at de har fået en øget viden om jobmuligheder, og 60 % vurderer, at de har øget deres viden om jobfunktioner.

Interviewene med de tidligere kursUSDeltagere fra Karrireværkstedet viser, at kursUSDeltagerne især har været meget tilfredse med den individuelle coachingsamtale, som kursusforløbet afsluttes med.

Mens Karrireværkstedet har levet op til kursUSDeltagernes ønsker, har det kun i meget lille grad haft fokus på "Markedsplads for højtuddannedes" formål om at få flere højtuddannede ud i Region Midtjyllands små og mellemstore virksomheder, herunder SMV'er i

regionens yderområder. Karriereværkstedet inddrager i hvert kursusforløb ca. fire virksomhedscases. Virksomhederne har både været små og store virksomheder. Evaluators interview med de tidligere kursUSDeltagere tyder på, at fokuset på de små og mellemstore virksomheder har været uklart for kursUSDeltagerne.

Evalueringen tegner et billede af, at de kursUSDeltagere, som endnu ikke er i job, er relativt fleksible i forhold til deres jobsøgning. Ca. 86 % af de i alt 73, som ikke er i job endnu, svarer, at de enten er enige eller meget enige i, at virksomhedens størrelse ingen betydning har for deres jobsøgning. 68 % af de kvindelige adspurgte svarer endvidere, at de søger job i hele Region Midtjylland. Det samme gælder kun for 43 % af de mandlige respondenter.

På trods af, at Karriereværkstedet kun i begrænset omfang har haft fokus på jobmulighederne i regionens SMV'er, tyder evalueringen derfor på, at der ikke er et udtalt behov for en holdningsbearbejdning i forhold til at øge kursUSDeltagernes interesse for de små og mellemstore virksomheder. Endvidere er flertallet af kursUSDeltagere positivt indstillet over for at søge job i et af regionens yderområder.

Hvor Karriereværkstedet i høj grad har bidraget til abstrakte mål såsom at øge kursUSDeltagernes kompetenceafklaring, har det kun i ganske få tilfælde ført til, at der er blevet etableret et konkret samarbejde imellem en kursUSDeltager og en virksomhed. Kun 6 % af kursUSDeltagerne svarer, at Karriereværkstedet har ført til et virksomhedssamarbejde i forbindelse med speciale- eller projektskrivning. Ligeledes mener kun 6 %, at det har ført til en ansættelse, 4 % at det har ført til en praktikplads, og 1 % at Karriereværkstedet har givet dem et studiejob.

Evaluator vurderer, at Karriereværkstedets begrænsede effekt på kursUSDeltagernes ansættelser, virksomhedssamarbejder, studiejobs og praktikpladser, hænger sammen med de relativt få virksomhedscases per kursusforløb. Evaluator anbefaler derfor, at Karriereværkstedet tydeliggør bredden i jobmulighederne i Region Midtjylland, fx ved at supplere de dyberegående virksomhedscases med oplæg fra virksomhedsrepræsentanter.

Kapitel 4. Kontaktmæglerne

I dette afsnit sættes fokus på Kontaktmæglernes resultater i forhold til at informere virksomhederne om de udviklingsmuligheder, som er forbundet med ansættelsen af højtuddannede medarbejdere.

4.1 Kontaktmæglernes formål og organisering

Formålet med kontaktmæglerne er at hjælpe små og mellemstore virksomheder i Region Midtjylland med at analysere deres behov for højtuddannet arbejdskraft. Ifølge projektbeskrivelsen for "Markedsplads for højtuddannede" har kontaktmæglerne til opgave:

at informere om de udviklingsmuligheder, der er forbundet med ansættelsen af højtuddannede medarbejdere.

De skal som et led i denne information desuden give virksomhederne rådgivning om de nationale ordninger, der eksisterer til fremme af ansættelsen af højtuddannede, herunder videncenter-, erhvervsPhD og praktikordningen. Endelig har kontaktmæglerne ifølge projektbeskrivelsen specifikt til formål at være de lokale virksomheders bindeled til de videregående uddannelsesinstitutioner.

De lokale kontaktmæglerne sidder ude i de enkelte kommuner og kommer fra de lokale erhvervsråd. Der var i juni 2010 i alt ti kontaktmæglerne ansat. Enkelte arbejder fuldtid eller næsten fuldtid som kontaktmægler, mens resten typisk deles om en kontaktmæglerstilling to og to. Nogle mæglerne dækker flere kommuner, mens kontaktmæglerfunktionen i andre kommuner er blevet dækket af flere forskellige medarbejdere. De ti kontaktmæglerne refererer til en fælles projektleder, Finn Porsgaard, der sidder på AU i Herning.

På trods af at kontaktmæglerne rent fysisk er placeret i forskellige kommuner, vurderer evaluator, at kontaktmæglerne har haft et yderst velfungerende samarbejde, som har ført til en høj grad af videndeling og et stort fælles engagement. Grundstenen i kontaktmæglernes samarbejde er, at de en gang hver fjortende dag mødes og erfaringsudveksler. Selvom kontaktmæglerne dækker forskellige kommuner, giver kontaktmæglerne udtryk for, at de har haft et stort udbytte af at mødes. Bl.a. er møderne blevet brugt til at finde frem til, hvilke metoder der virker i forhold til at få virksomhederne i tale omkring deres behov for højtuddannet arbejdskraft. Kontaktmæglerne har selv bl.a. understreget, at de på deres møder har fundet ud af og besluttet, at indsatsen over virksomhederne skal være håndholdt – altså tilpasset den enkelte virksomhed:

Det kollegiale er meget vigtigt, fx beslutningen om ændringen af indsatsen til den håndholdte, det havde vi ikke kunne gøre alene.

Den håndholdte indsats over for virksomhederne vil blive uddybet senere i dette afsnit.

I løbet af projektperioden har kontaktmæglerne haft kontakt til knap 800 virksomheder. Ud af disse valgte omkring 140 virksomheder at indgå i et tættere forløb med kontaktmæglerne i forhold til at få tilknyttet en eller flere højtuddannede. Disse 140 betragtes som projektets deltagere og vil i det følgende blive refereret til som de deltagende virksomheder. I alt har kontaktmæglernes kontakt til de 140 virksomheder resulteret i knap 250 forløb med højtuddannede/studerende - enten i form af en ordinær ansættelse, et projektforløb med studerende eller i form af en studentermedhjælper eller praktikant.

Afsnittet omkring Kontaktmæglerne bygger hovedsagligt på data indsamlet blandt de deltagende virksomheder - dels gennem en række dybdegående kvalitative interview og dels gennem en telefonbaseret spørgeskemaundersøgelse. Herudover er der gennemført en lignende spørgeskemaundersøgelse blandt en såkaldt kontrolgruppe af virksomheder altså virksomheder, som ikke har deltaget i projektet. Evalueringen trækker selvfølgelig også på interview med Kontaktmæglerne og projektkoordinator Finn Porsgaard fra Århus Universitet i Herning.

Fordele og ulemper ved kontaktmæglernes placering i erhvervsrådene

Kontaktmæglerne er som nævnt placeret i de lokale erhvervsråd, hvilket af kontaktmæglerne selv bliver vurderet som en stor fordel. De understreger, at virksomhederne generelt er meget positivt indstillet over for de lokale erhvervsråd, som de er vant til at kunne søge hjælp og rådgivning hos. En kontaktmægler forklarer:

Når jeg ringer fra erhvervsrådet, så står dørene åbne. De er vant til, at vi servicerer dem. Det er ikke ligesom uddannelsesinstitutionerne, som gerne vil have afsat nogle studerende.

Kontaktmæglerne beskriver kontakten med virksomheder, der ikke før har haft højtuddannede ansat, som en modningsproces, hvor en god relation til kontaktmægleren har altafgørende betydning. Evaluator vurderer på denne baggrund, at det er en stor fordel, at kontaktmægleren igennem sit arbejde i det lokale erhvervsråd kender mange af virksomhederne på forhånd.

Kontaktmæglerne påpeger desuden, at de igennem deres funktion som kontaktmægler og repræsentant for det lokale erhvervsråd ofte kan løse mange opgaver samtidigt. Virksomhederne slipper derfor for at blive kontaktet flere gange og af flere forskellige personer. Det betyder også, at mange af virksomhederne ikke kender kontaktmægleren som kontaktmægler, men som en repræsentant fra det lokale erhvervsråd.

Nogle af de fordele, der er ved, at kontaktmæglerne sidder i de lokale erhvervsråd, vurderer evaluator også kan virke som en ulempe i forhold til at få opfyldt projektets formål om at få flere og andre typer af højtuddannede ud i virksomhederne. Evaluator vurderer således, at erhvervsrådenes tætte kontakt til virksomhederne rummer en fare for, at kontaktmæglerne bliver *for* forstående over for virksomhederne. Da kontaktmæglerne fra deres position i de lokale erhvervsråd er vant til at have en kunderelation til virksomhederne og tage udgangspunkt i deres behov, kan det være svært at skulle presse på for, at virksomhederne ansætter højtuddannede medarbejdere fra uddannelsesretninger, som virksomhederne i udgangspunkt er skeptiske over for.

Evaluator vurderer, at der måske har været en lille tendens til, at kontaktmæglerne i nogle tilfælde har været for serviceorienterede over for virksomhederne og i stedet for at forsøge at overtale virksomhederne til at ansætte højtuddannede fra de knap så, for virksomhederne, kendte uddannelsesretninger, hjælper virksomhederne med at finde de medarbejdere, virksomhederne umiddelbart selv mener, at de har behov for.

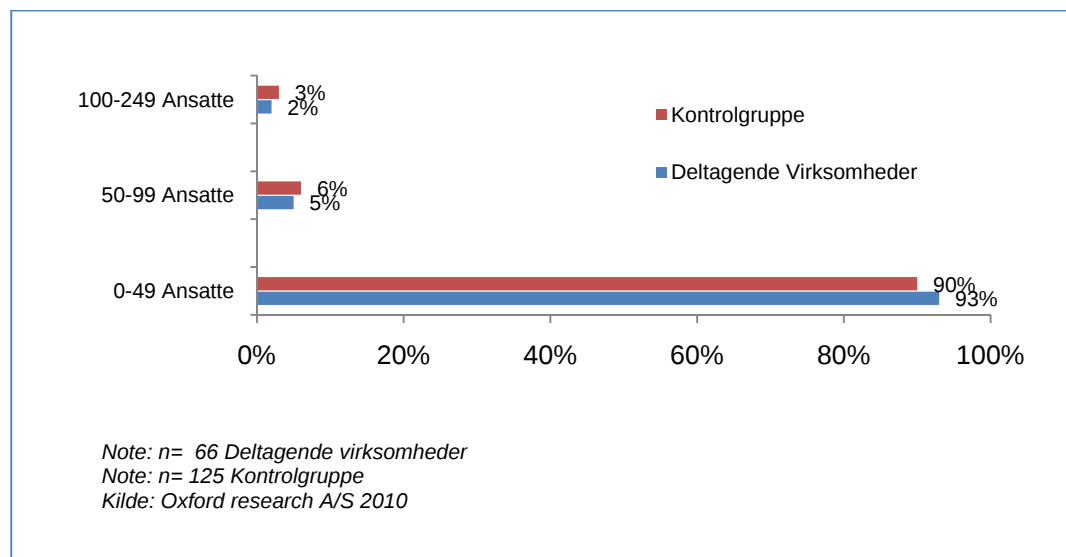
Grundlæggende er det dog evaluators indtryk, at det er en god ide, at kontaktmæglerne er placeret i lokale erhvervsråd. Dog bør der måske være ekstra fokus på fra kontaktmæglerens side ikke kun at lytte til virksomhedernes umiddelbare ønsker, men også prøve at overbevise virksomhederne om fordelene ved at ansætte andre typer af højtuddannede end de gængse (ingeniører og marketinguddannede).

4.2 Virksomhedernes størrelse og branchetilknytning

For at give et indtryk af, hvilke typer af virksomheder projektet er nået ud til, præsenteres virksomhedernes størrelse og branchetilknytning i det følgende afsnit, inden de egentlige resultater af kontaktmæglernes indsats gennemgås. Samtidig sammenlignes gruppen af deltagende virksomheder med kontrolgruppen, da signifikante forskelle i de to virksomhedsgruppers størrelses- og branchesammensætning naturligvis kan have betydning for forskelle i de to gruppers besvarelser.

Målgruppen for Kontaktmæglernes indsats var som nævnt SMV'er - altså virksomheder med færre end 250 ansatte. Som det fremgår af figur 4.1, er langt de fleste af de virksomheder, som har deltaget, såkaldte små virksomheder. Det vil sige virksomheder med færre end 50 ansatte.

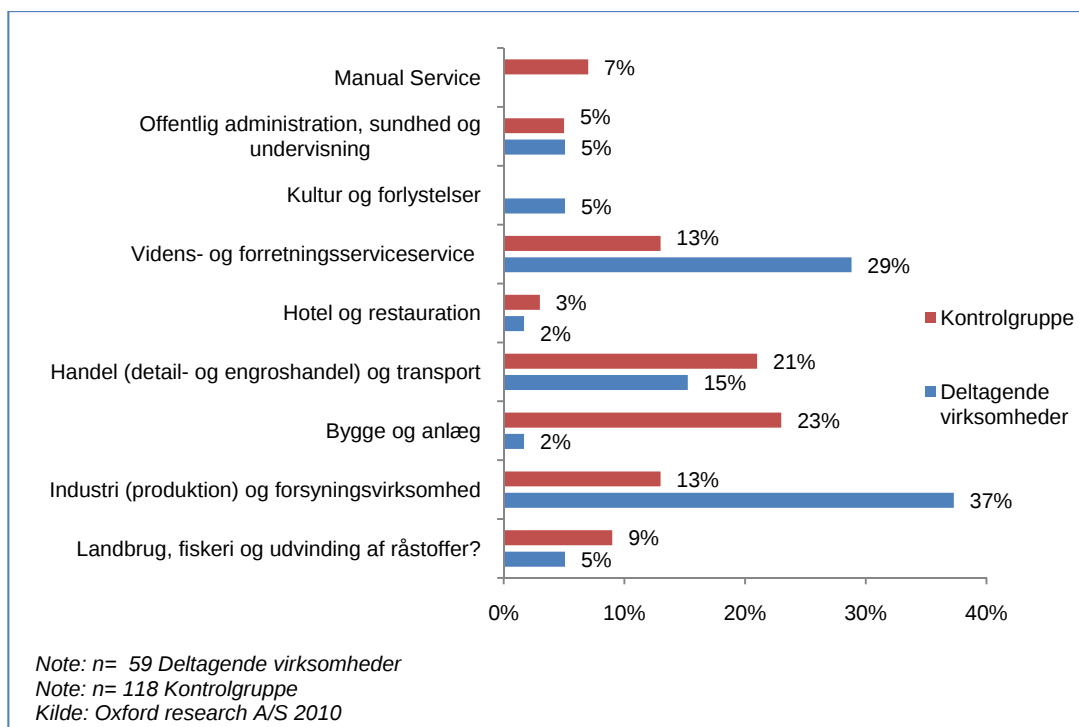
Figur 4.1: Antal ansatte i virksomhederne



Størrelsen på kontrolvirksomhederne varierer kun minimalt. Eventuelle variationer mellem de to gruppers besvarelser kan altså ikke tilskrives variation mellem virksomhedernes størrelse i henholdsvis kontrolgruppen og gruppen af deltagende virksomheder.

Ser vi på virksomhedernes branchetilknytning, er der dog ganske store forskelle på kontrolgruppen og de deltagende virksomheder. Kontaktmæglerne ser i særlig høj grad ud til at have fået fat på industrivirksomheder og virksomheder inden for vidensservice. 66 % af de deltagende virksomheder, der har besvaret spørgeskemaundersøgelsen, har således angivet, at de er tilknyttet én af disse brancher. Blandt gruppen af kontrolvirksomheder er det derimod kun 26 %, der er inden for industri eller vidensservice.

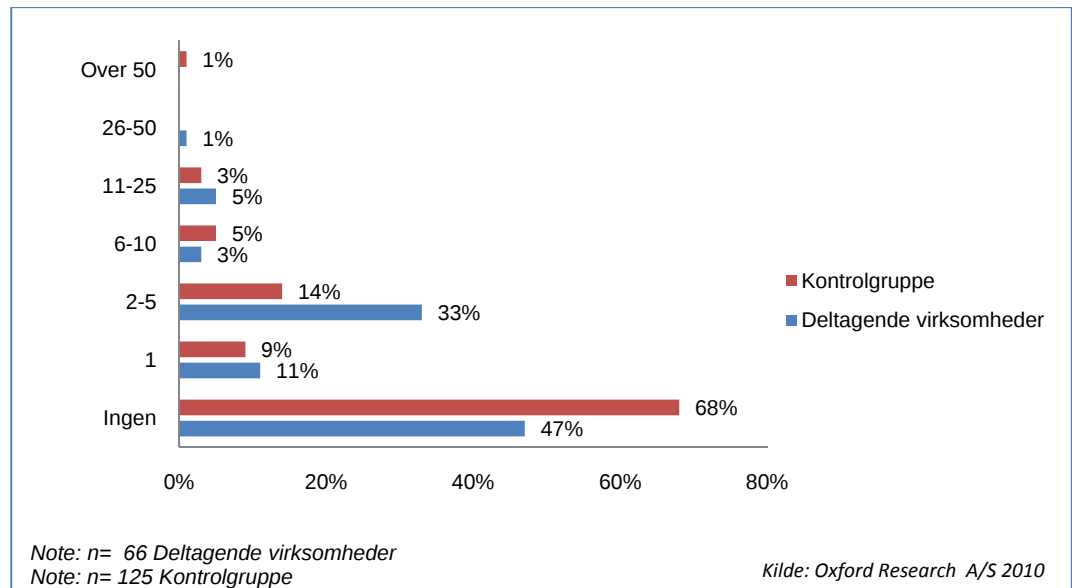
Figur 4.2: Virksomhedernes branchetilknytning



Oxford Research har på denne baggrund undersøgt, om virksomhedernes branchetilhørsforhold har betydning for deres besvarelser. Udsvingene i besvarelserne, når de grupperes i forhold til branche, er dog forholdsvis små. Forskellene på branchesammensætningen mellem de to grupper ser derfor ikke ud til at have signifikant betydning for andre variationer mellem henholdsvis kontrolgruppen og gruppen af deltagende virksomheders besvarelser.

Da det må antages, at villigheden til at ansætte højtuddannede kan afhænge af, om en given virksomhed allerede har ansat højtuddannede medarbejdere samt ikke mindst, hvor mange højtuddannede der er tale om, blev virksomhederne derfor i spørgeskemaet også spurgt ind til, hvor mange højtuddannede der i alt er ansat i virksomheden. Herduover var et af projektets formål netop også at få flere højtuddannede ud i de mange mindre virksomheder, der ikke tidligere har haft ansat medarbejdere med længere videregående uddannelser.

Figur 4.3: Hvor mange højtuddannede er ansat i virksomheden?



Som det fremgår af figur 4.3, er kontaktmæglerne da også nået ud til mange virksomheder med enten få eller ingen højtuddannede. Fordelingen af virksomheder i forhold til antallet af højtuddannede er nogenlunde ens mellem gruppen af kontrolvirksomheder og de deltagende virksomheder. Der er dog totalt set en lidt større andel af de deltagende virksomheder, som har ansat højtuddannede, end tilfældet er i kontrolgruppen. Da det antages, at villigheden til at ansætte højtuddannede er højere blandt virksomheder, der allerede har ansat højtuddannede, burde de deltagende virksomheder i teorien være lidt mere villige til at ansætte højtuddannede end virksomhederne i kontrolgruppen. Andelen af virksomheder, der har ansat højtuddannede i projektperioden, bør derfor som udgangspunkt være en god del højere blandt kontrolgruppen, før der er tale om et egentligt signifikant resultat.

I forlængelse af dette bør det også fremhæves, at der er en tendens til, både i gruppen af kontrolvirksomheder og deltagende virksomheder, at det er de virksomheder, der i forvejen har mange højtuddannede ansatte, som også har været mest villige til at ansætte flere højtuddannede, i den periode projektet har løbet i. Dette understreger, at der ofte skal særlig og langsigtet indsats til for at få flere højtuddannede ud i de mindre virksomheder, som ikke tidligere har erfaringer med at ansætte højtuddannede.

4.3 Resultater af kontaktmæglernes arbejde

I dette afsnit zoomes ind på resultaterne af kontaktmæglernes arbejde. Der vil blive sat særlig fokus på resultaterne i forhold til antallet af ansættelser af højtuddannede, tilknytningen af studerende, virksomhedernes holdninger til hvad de højtuddannede bidrager til og innovationen i virksomhederne. For en vurdering af kontaktmæglernes effekter på virksomhederne vil der løbende blive draget sammenligninger mellem besvarelserne fra de deltagende virksomheder og kontrolvirksomhederne.

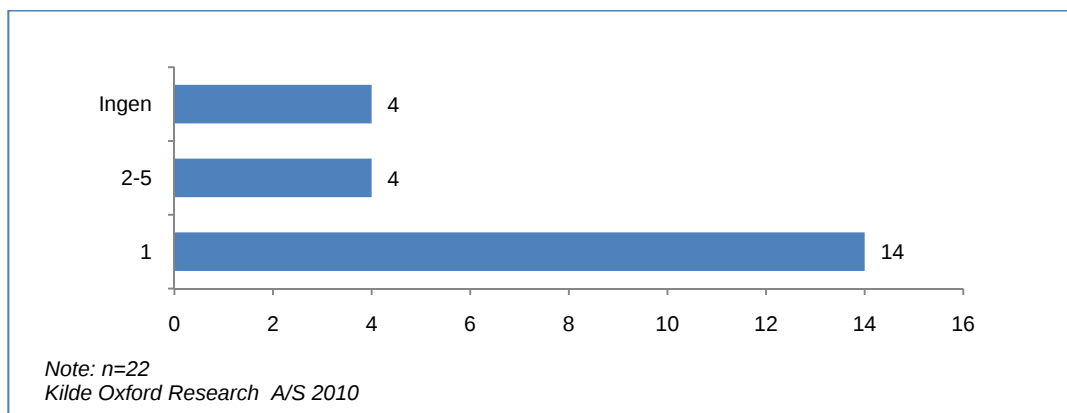
Resultaterne af kontaktmæglernes arbejde vil desuden blive vurderet i forhold til finanskrisens påvirkning på virksomhedernes ansættelse af medarbejdere, herunder højtuddannede.

4.3.1 Ansættelser af højtuddannede

Markedsplads for Højtuddannede blev planlagt og sat i gang kort før finanskrisen for alvor tog til. Flere mindre virksomheder i regionen gjorde på det tidspunkt opmærksom på deres store problemer med at tiltrække højtuddannede. Herudover var det også en antagelse, at de fleste virksomheder, også de mindre, pga. af den meget gunstige økonomiske situation rent økonomisk sagtens ville kunne klare at udvide medarbejderstaben med en eller flere højtuddannede. Projektets, og dermed også kontaktmæglernes, vigtigste mål og succeskriterium skulle derfor være at få flere højtuddannede ansat i regionens små virksomheder.

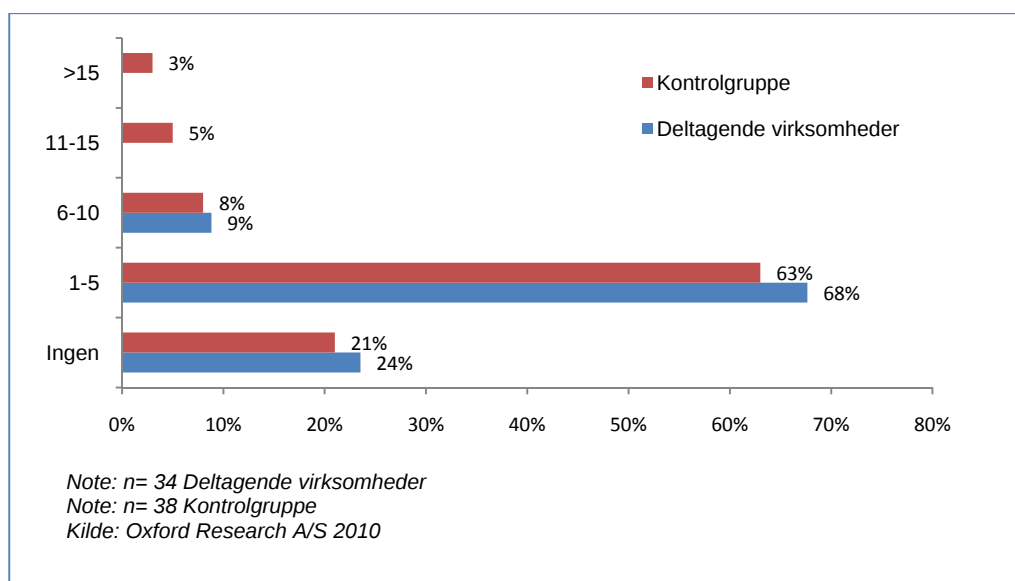
Som den næste figur viser, er det i realiteten meget få ansættelser af højtuddannede, som direkte kan tilskrives kontaktmæglernes indsats. I alt har kun 18 virksomheder angivet, at de har ansat en eller flere højtuddannede som et direkte resultat af deres kontakt med kontaktmæglerne.

Figur 4.4: Hvor mange højtuddannede har din virksomhed ansat på baggrund af jeres kontakt til en kontaktmægler?



Ser vi på, hvor mange højtuddannede de deltagende virksomheder generelt har ansat i projektperioden og sammenligner dette med, hvor mange højtuddannede gruppen af kontrolvirksomheder har ansat, er resultatet heller ikke imponerende. Der er nemlig ingen signifikant forskel på, hvor stor en andel af virksomhederne der har ansat højtuddannede i perioden.

Figur 4.5: Hvor mange højtuddannede har din virksomhed ansat siden juni 2008?



Synergier med Videnpilotordningen

Evaluators fra kontaktmæglerne blevet gjort opmærksom på, at en ganske betydelig andel af ansættelserne af højtuddannede er sket gennem Videnskabsministeriets Videnpilotordning, hvor virksomhederne kan få finansieret en del af deres udgifter til ansættelser af højtuddannede. Derimod er det ikke lykkedes kontaktmæglerne at få nogle virksomheder til at tilknytte en erhvervs-Ph.d.

Evaluators anbefaler på denne baggrund, at koordineringen og de mulige synergier mellem kontaktmæglerens indsats og videnpilotordningen fastholdes og eventuelt søges udnyttet endnu mere. Det er i høj grad positivt, hvis der kan opnås stærke synergier mellem nationale og regionale indsatser i forhold til at få flere højtuddannede ud i Danmarks mange SMV'er.

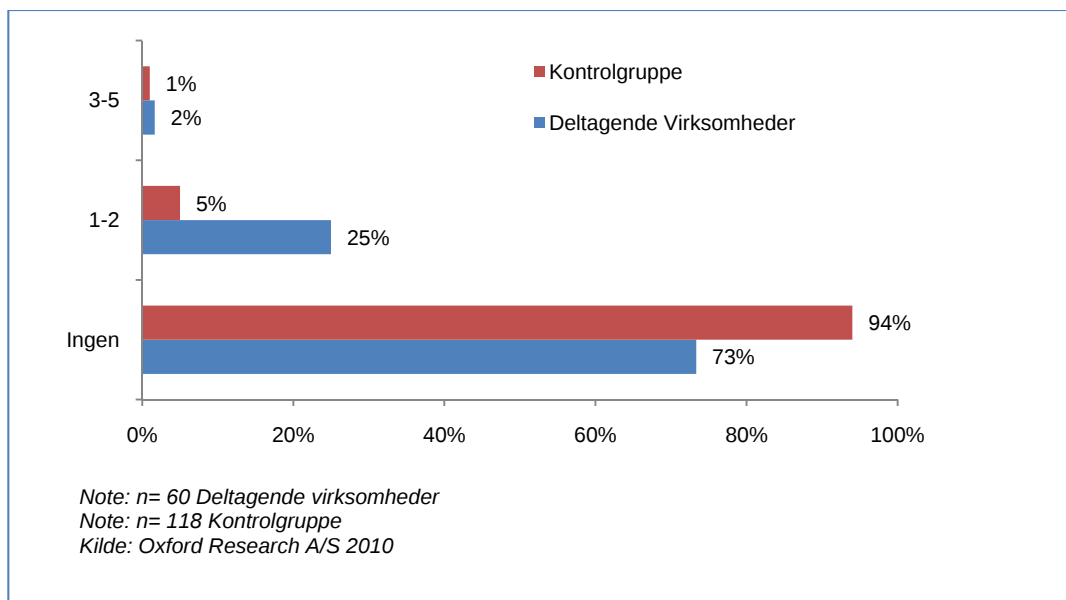
Samtidigt mener evaluators, at der ikke bør bruges videre ressourcer på at sælge erhvervsPhD-ordningen til projektets primære målgruppe. Da det i forvejen er et stort skridt for de fleste disse virksomheder at skulle ansætte en højtuddannet i en almindelig stilling, virker det urealistisk, at de inden for en overskuelig fremtid skulle kunne blive parate til at ansætte en erhvervsPhD'er. En erhvervsPhD er, på trods af dens direkte erhvervstilknytning, stadig en meget forskningstung stilling, hvor en virksomhed langt fra er garanteret kommercialiserbare outputs.

Resultater på længere sigt

For også at opfange resultater af kontaktmæglerens indsats på lidt længere sigt, samt tage højde for den eventuelle indvirkning den dybe økonomiske krise kan have haft for ansættelseslysten i virksomheden det sidste halvandet års tid, blev virksomhederne ligeledes spurgt ind til, hvor mange højtuddannede de har planer om at ansætte inden for det næste halve år.

Her angiver en markant højere andel af de deltagende virksomheder (26 %) end kontrolgruppen (6 %), at de regner med at ansætte en eller flere højtuddannede i løbet af de næste seks måneder.

Figur 4.6: Hvor mange højtuddannede har din virksomhed planer om at ansætte i løbet af de næste 6 måneder?



Direktør Bøje Kjær fra Ceramic Speed, som allerede har ansat én videnpilot udtrykker også, at de på sigt har en forestilling om at ansætte flere højtuddannede:

Vi kunne helt sikkert finde på at ansætte flere højtuddannede eller få flere studerende tilknyttet. De skulle primært stå for udvikling af eksportmuligheder, hvilket ikke varetages systematisk af nogen medarbejder lige nu. Det arbejde indgår selvfølgelig i os ejeres arbejde, men vi har ingen medarbejder, som er ansat kun til den del. Det kunne jeg godt forestille mig ville ske på sigt.

Noget kunne altså tyde på, at resultaterne af kontaktmæglernes arbejde i højere grad vil kunne vise sig på lidt længere sigt. Kontaktmæglerne understreger også selv, at der fra virksomhedernes side ofte er tale om lang modningsproces i forhold til at ansætte højtuddannede. Mange mindre virksomheder er stadig meget skeptiske over for, hvad højtuddannede kan bidrage med, og kontaktmæglernes arbejde har derfor i høj grad været koncentreret om at skabe en holdningsændring til højtuddannede blandt de deltagende virksomheder. Virksomhedernes modningsproces beskrives af en kontaktmægler på følgende måde:

Hvis virksomheden aldrig har haft højtuddannede ansat, kan ejeren nogen gange værre lidt bange for, at der kommer en, som på papiret er klogere end dem selv. Dem prøver vi lige så langsomt at rykke op af uddannelses-trappen. Først tager vi udgangspunkt i deres behov for medarbejdere til at løse praktiske opgaver, og så rykker vi gradvist længere og længere op, til vi sidst måske ender med, at virksomheden har brug for en person til at løse noget HR.

Virksomheder, der ikke selv har højtuddannede ansat, kan ifølge kontaktmæglerne ofte have nogle fordomme omkring, hvad de højtuddannede kan. Fordommene er ikke nødvendigvis et udtryk for en mistillid over for de højtuddannedes evner. Det er lige så ud-

bredt, at virksomhederne tror, at de ikke har nogen opgaver, som en højtuddannede vil interessere sig for.

Mange virksomheder er meget ydmyge i forhold til de højtuddannede. De er bange for, at de ikke kan udfordre dem.

En del af denne modningsproces handler også om manglende viden eller forståelse af de højtuddannedes studier og kompetencer. Dette kan kontaktmæglerne bidrage med. Direktør John Asmussen fra GaiaWood, som har ansat en videnpilot på baggrund af kontaktmæglernes indsats påpeger, at kontaktmæglerne fungerer som en slags oversættere:

Der er så tit så mange ting i forhold til uddannelserne på universitet, som jeg ikke kan sætte mig ind i: Hvis jeg fx skal høre om dem, og de kompetencer de studerende lærer, så er jeg koblet af efter få minutter. Der gør en kontaktmægler det meget lettere for mig, for vedkommende kan fungere som oversætter. Jeg kan fortælle ham, hvad vi har brug for i virksomheden, og så ved han, hvilken uddannelsesbaggrund vi skal søge efter.

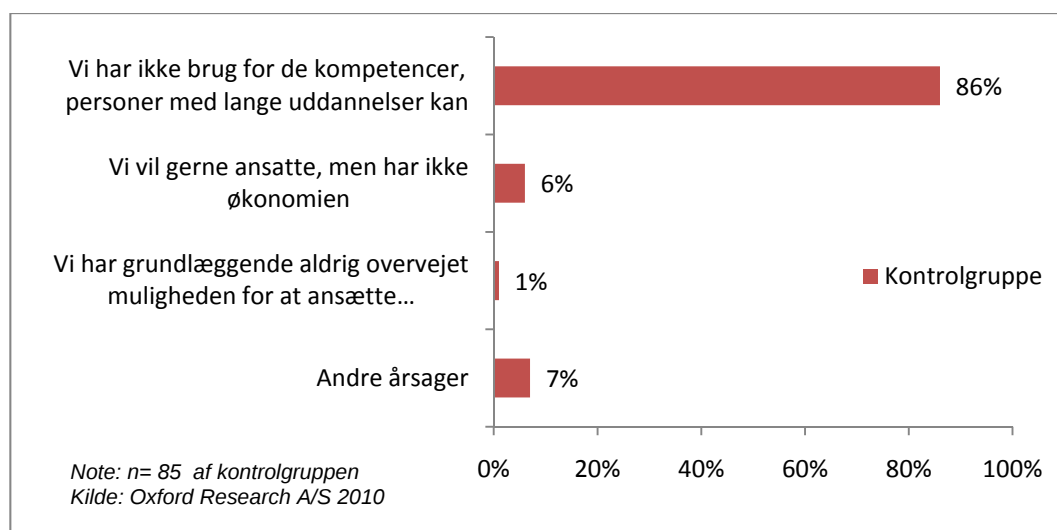
Kontaktmæglerne påpeger, at de en gang imellem er i kontakt med virksomheder, som ganske simpelt ikke har et behov for en højtuddannet medarbejder, men ofte viser det sig hen ad vejen, at virksomheden godt kunne bruge noget hjælp til fx salg, HR eller andet. I de tilfælde hvor virksomhederne ikke har højtuddannede medarbejdere ansat, er det ifølge kontaktmæglerne ekstra vigtigt at tage sig god tid til først at få bearbejdet virksomhedernes opfattelser af de højtuddannedes kompetencer. Ofte handler det om, at få virksomhederne til at forstå, at de højtuddannede kan supplere de kompetencer, der i forvejen er i virksomheden.

En tidskrævende og håndholdt proces

Kontaktmæglerne har altså ikke bare skulle facilitere kontakten mellem virksomheder og højtuddannede, men har i første omgang brugt mange resurser på holdningsbearbejdelse. Dette forhold understreges også, hvis man ser på, hvilke grunde kontrolvirksomhederne har til ikke at ansætte højtuddannede. Hele 86 % af de virksomheder i kontrolgruppen, der ikke har ansat højtuddannede, mener, at de grundlæggende ikke har brug for de kompetencer, som højtuddannede kan tilbyde. Ligeledes blev det understreget i projektets midtvejsevaluering³, at en hel grundlæggende barriere for projektet er, at det kun er en meget lille del af regionens mindre virksomheder, der af sig selv efterspørger højtuddannet arbejdskraft.

³ Midtvejsevaluering. Følgeforskning i forbindelse med projekt Markedsplads for højtuddannede, SFI 2009.

Figur 4.7: Hvad er den primære årsag til, at I ikke har ansat højtuddannede?



At ændre en given målgruppes grundlæggende holdninger er som regel en svær proces, der kræver tid og en personlig og skræddersyet indsats. Det gør sig også gældende for de virksomheder, som kontaktmæglerne opsøger. Kontaktmæglerne understreger således vigtigheden af, at kontakten til virksomhederne er håndholdt og individuelt tilpasset den enkelte virksomheds behov:

Indsatsen over for virksomhederne skal være håndholdt. Vi skal tilpasse os hver enkelt virksomhed individuelt. Vi skal desuden holde fast i opgaven, følge op på uddannelsesinstitutionerne og virksomheden.

Kontaktmæglerne forklarer, at de i starten ikke var bevidste om betydningen af, at de udover at tage kontakt til virksomhederne også tog kontakt til uddannelsesinstitutionerne. Med tiden fandt de imidlertid ud af, at de var nødt til at være mere aktive i forhold til selve matchet mellem virksomhederne og de højtuddannede:

Vi er blevet overrasket over, at vi skal være så meget indover matchet. Det gav ikke mening bare at være ude ved mange virksomheder. Det har vist sig, at det er den håndholdte indsats, hvor vi har en løbende kontakt og hjælper virksomhederne med at skrive opslaget, opstille deadlines osv., der virker.

Evaluators vurderer på denne baggrund, at en del af kontaktmæglerenes manglende succes, når vi ser på antallet af reelle ansættelser, deres indsats har genereret, skyldes, at det er en tidskrævende og vanskelig opgave at få de mindre virksomheder til at tro på, at højtuddannede kan bidrage positivt til virksomhedens udvikling. Det er ikke mindst en opgave, der kræver, at indsatsen over for virksomhederne tilpasses individuelt til den enkelte virksomhed, og hvor kontaktmæglerne helst skal deltage i selve matchet mellem virksomheden og den højtuddannede.

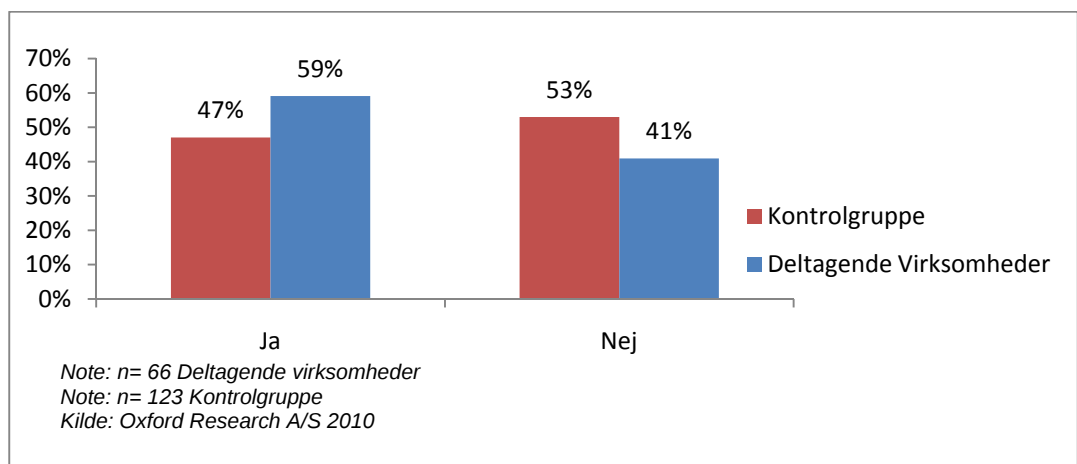
Finanskrisen påvirkning på projektets resultater

Som nævnt blev Markedsplads for Højtuddannet planlagt før finanskrisen, hvor mange virksomheder, små som store, havde store vanskeligheder med at skaffe kvalificeret arbejdskraft. I takt med krisen er arbejdsløsheden i Danmark dog steget betragteligt, og en tese er, at de meget få ansættelser kontaktmæglerenes indsats har genereret til dels skyl-

des finanskrisen negative indvirkning på virksomhedernes lyst til at ansætte nye medarbejdere.

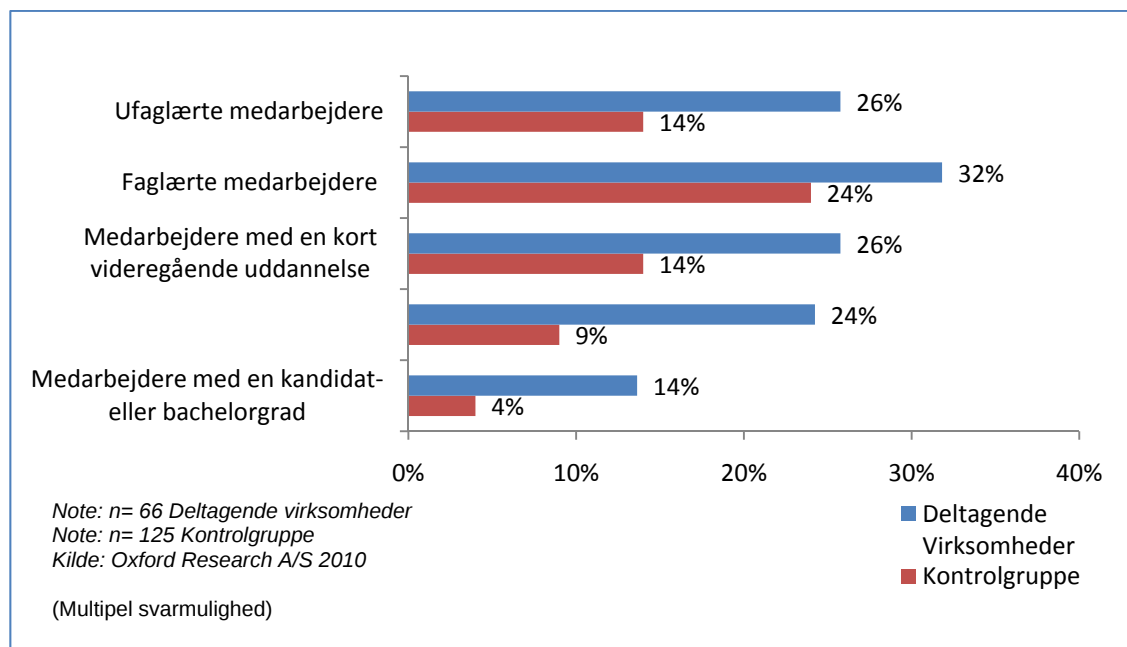
Virksomhederne blev derfor i spørgeskemaet spurgt til, hvilke konsekvenser finanskrisen har haft i forhold til medarbejderstaben, herunder nyansættelser. Som det fremgår af figur 4.8, har næsten 60 % af de deltagende virksomheder angivet, at krisen har ført til, at de har været tilbageholdne med at ansætte nye medarbejdere. Hvilket altså i første omgang kunne tyde på, at finanskrisen har haft en klar indvirkning på projektets resultater.

Figur 4.8: Har din virksomhed været tilbageholden med at ansatte nye medarbejdere på grund af finanskrisen?



Ser man på, hvilke typer af medarbejdere som krisen har ramt hårdest, er det dog kun 14 % af de deltagende virksomheder, der angiver, at de enten har fyret eller været tilbageholdne med at ansætte højtuddannede (Medarbejdere med kandidat eller bachelor grad fra et universitet).

Figur 4.9: Inden for hvilke medarbejderkategorier har finanskrisen haft negativ indvirkning på antallet af medarbejdere i form af fyringer eller manglende nyansættelser?



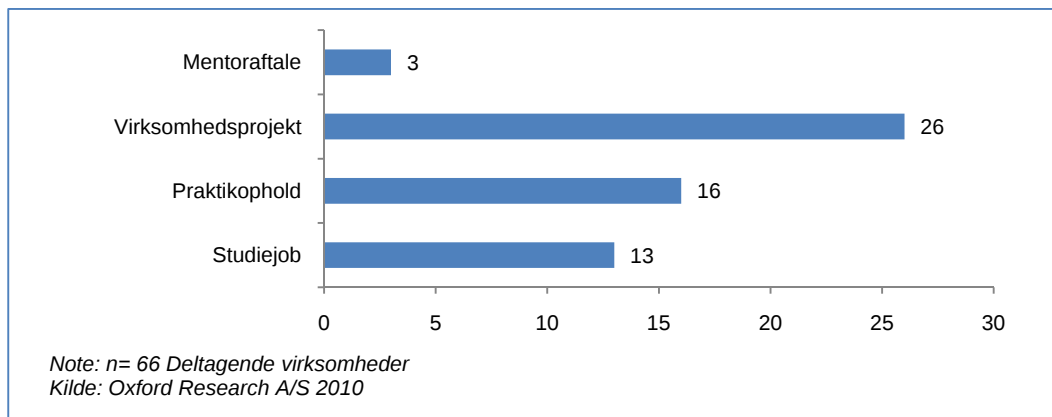
Finanskrisen ser således ud til at have haft en vis negativ indvirkning på resultatet af kontaktmæglernes indsat, men dog kun i mindre grad. Kontaktmæglernes udfordringer med at få regionens mindre virksomheder til at ansætte højtuddannede skyldes altså i højere grad andre forhold end finanskrisen. Evaluator vurderer på denne baggrund, at den primære årsag til den manglende succes ikke er finanskrisen, men det faktum, at det har vist sig at være et tidkrævende holdningsændringsarbejde at få de mindre virksomheder til at ansætte højtuddannede.

4.3.2 Tilknytning til studerende

Udover de umiddelbare ansættelser af højtuddannede var målet med projektet også at knytte tættere kontakt mellem SMV'er og studerende fra regionens universiteter. Rationalet bag dette var, at kontakten både øger SMV'ernes indsigt i, hvad højtuddannede kan bidrage med samtidig med, at studerende får bedre kendskab til konkrete SMV'er og relaterede jobmuligheder her. Herudover bliver de studerende også mere bevidste om, hvad de kan bidrage med i en mindre virksomhed. Alt sammen noget, der på sigt sandsynligt kan være med til at øge lysten blandt SMV'er til at ansætte højtuddannede og øge de højtuddannedes lyst til at søge arbejde i SMV'er.

41 af de 66 respondentvirksomheder, svarende til 62 %, har som et resultat af deres kontakt til kontaktmæglerne haft tilknyttet en studerende. Figur 4.10 viser, i hvilken sammenhæng virksomhederne har haft studerende tilknyttet.

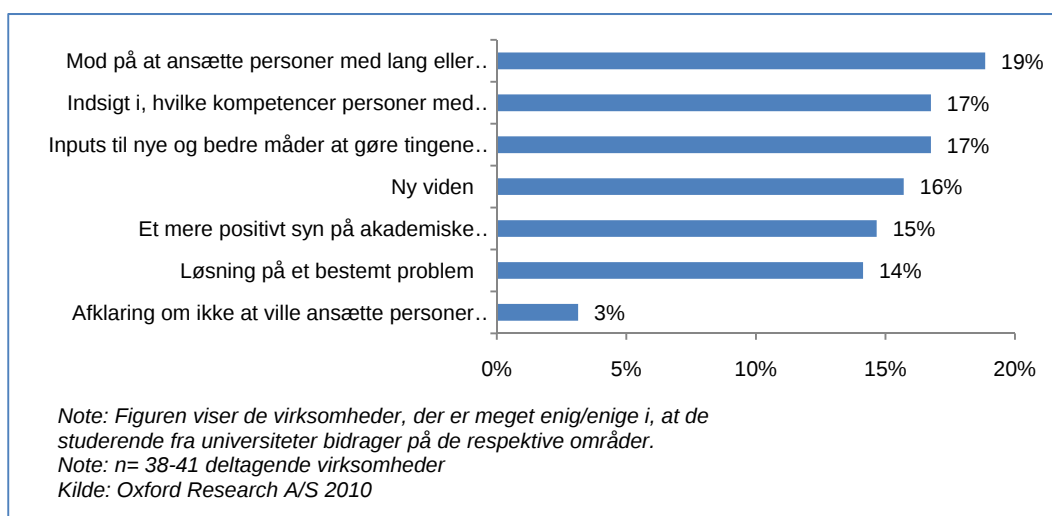
Figur 4.10: Har din virksomhed haft tilknyttet en eller flere studerende, som et resultat af kontakten til en kontaktmægler?



Netop fordi at mange mindre virksomheder først skal overbevises om, at højtuddannede har vigtige og brugbare kompetencer, kan tilknytningen af studerende være et brugbart værktøj, da dette ofte vil være mindre risikofyldt for virksomhederne end en reel ansættelse. Evaluatoren vurderer, at det i denne forbindelse er særligt positivt, at 29 virksomheder har haft tilknyttet en studerende i form af et praktikophold eller et studiejob. Ved praktikophold og studiearbejde er man som oftest fysisk placeret i virksomheden i en længere periode, og de studerende såvel som virksomhederne får herved særligt gode muligheder for at knytte personlige bånd og 'lære hinanden at kende'.

Af figur 4.11 fremgår, hvad virksomhederne mener at have fået ud af at have studerende tilknyttet. Andelen af virksomheder, der er enige eller meget enige i de forskellige kategorier, er ikke imponerende, men det understreger stadig, at virksomhedernes tilknytning til studerende kan rykke ved virksomhedernes holdning til højtuddannet arbejdskraft. En femtedel af virksomhederne har trods alt angivet, at de har fået mod på at ansætte en højtuddannet.

Figur 4.11: Hvad har din virksomhed fået ud af forløbet med den/de studerende?



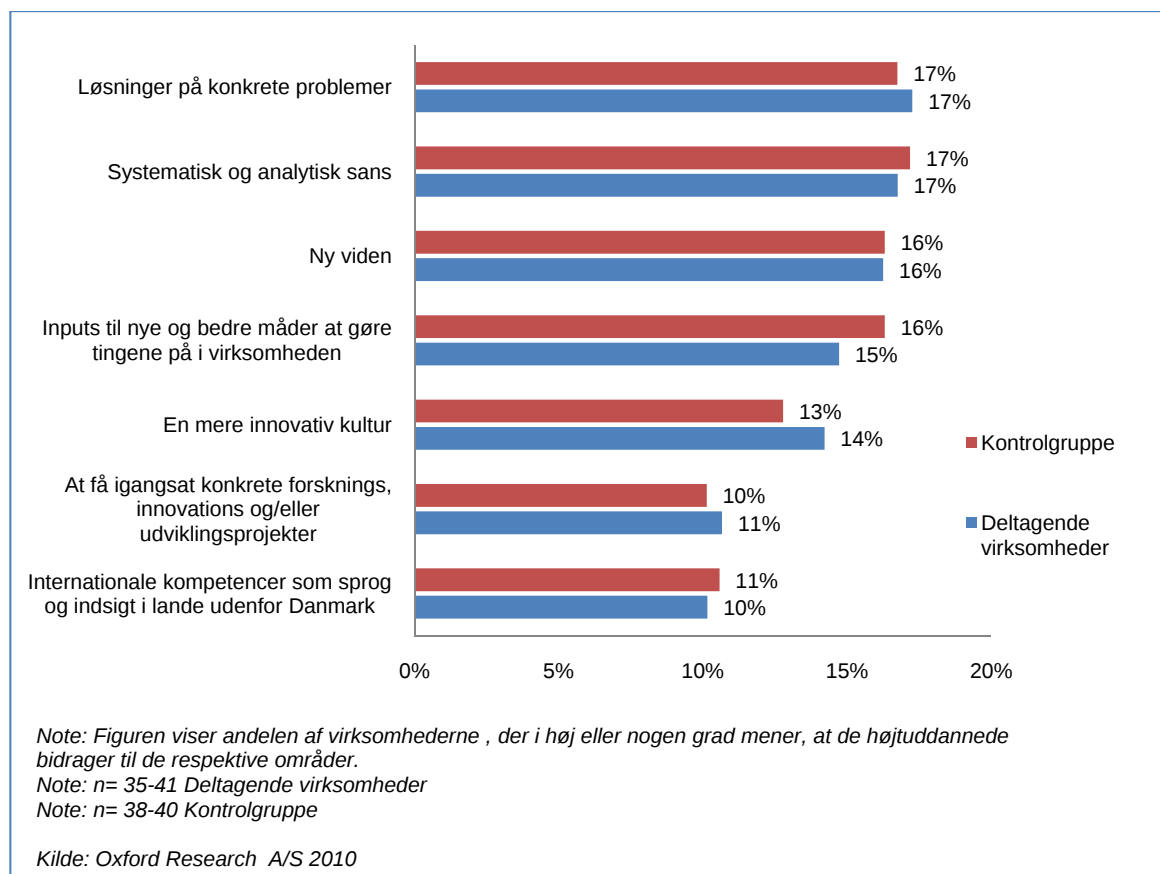
4.3.3 Hvad bidrager de højtuddannede med?

Som nævnt er projektets grundlæggende tese, at højtuddannede bidrager med nye kompetencer, ny viden og nye ideer og inputs til virksomheders måde at håndtere problemstillinger og processer på. Ved at øge antallet af højtuddannede i regionens SMV'er vil projektet herved bidrage med at øge innovation og nytænkningen i virksomhederne.

For at vurdere, om de højtuddannede rent faktisk er med til at gøre regionens virksomheder mere innovative, blev der i spørgeskemaet til de deltagende virksomheder såvel som til kontrolgruppen, stillet en række spørgsmål angående de højtuddannedes bidrag.

De ting, som virksomhederne særligt synes, at de højtuddannede kan bidrage med, er, jævnfør figur 4.12, løsninger på konkrete problemer, systematisk og analytisk sans, ny viden og nye input til andre måder at gøre tingene på i virksomheden.

Figur 4.12: Hvad bidrager højtuddannede til i din virksomhed?



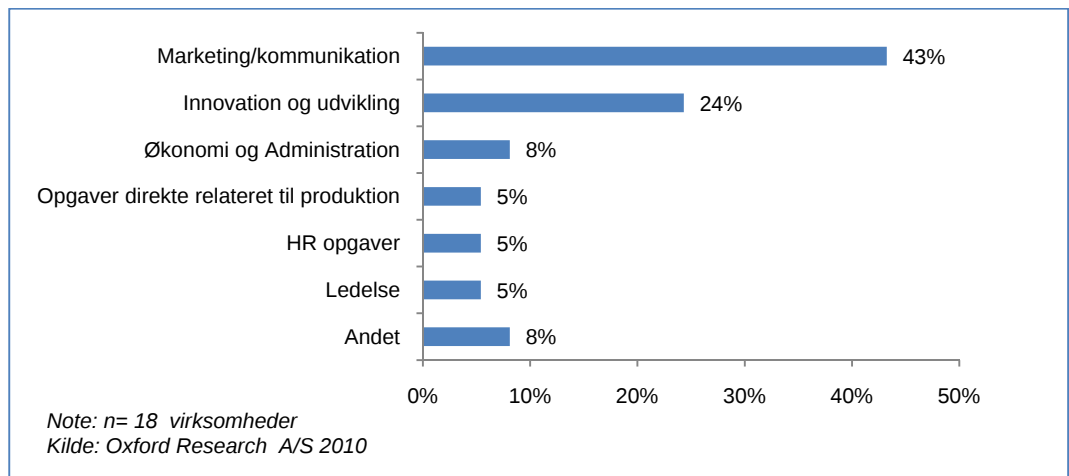
Procentdelen af virksomheder, der har angivet, at højtuddannede i nogen eller høj grad bidrager ligger inden for hvert af de enkelte områder forholdsvis lavt (10-17 %). Det skal dog understreges, at samtlige af de deltagende virksomheder, der har besvaret spørgsmålet, mener, at højtuddannede i høj eller nogen grad bidrager med mindst én af de nævnte ting. Der er altså ingen af virksomhederne, der ikke mener, at de højtuddannede har noget at bidrage med.

Lidt overraskende er det til gengæld, at der på dette område ingen signifikant forskel er mellem de deltagende virksomheder og kontrolgruppen. Her kunne man forvente, at de deltagende virksomheders kontakt dels til kontaktmæglerne, og dels til studerende, ville have få en større andel af virksomhederne til at se positivt på højtuddannedes bidrag.

Nye jobfunktioner

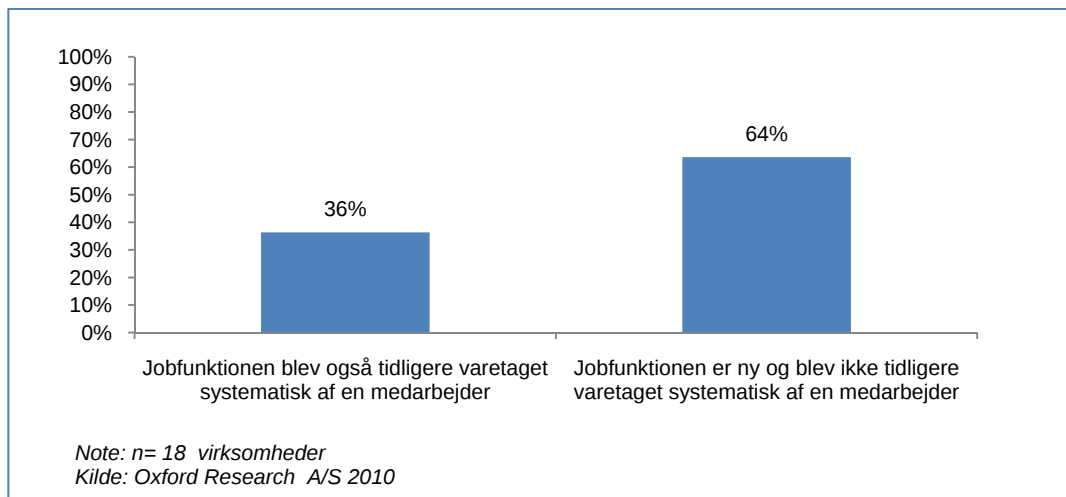
De deltagende virksomheder blev i spørgeskemaet også spurgt ind til, hvilke jobfunktioner de højtuddannede varetager, som er ansat på baggrund af kontakten til kontaktmæglerne. Som det fremgår af figur 4.13 beskæftiger størstedelen af de højtuddannede sig med marketing og kommunikation. Herefter kommer innovation og udvikling. Begge områder er, fra Oxford Researchs egen erfaring, netop ofte områder som mange SMV'er har et særligt svagt og usystematisk fokus på.

Figur 4.13: Hvilken jobfunktion varetager den/de højtuddannede, som er ansat på baggrund af kontakten til kontaktmæglerne



Dette underbygges af, at størstedelen af de højtuddannede, som de deltagende virksomheder har ansat, varetager jobfunktioner, der ikke tidligere er blevet varetaget systematisk af en anden medarbejder.

Figur 4.14: Blev den/de højtuddannedes jobfunktion(er) tidligere varetaget af en anden medarbejder



Som direktør Benny Jensen fra Viptel A/S fortæller i forhold til den videnpilot, de har ansat på baggrund af kontaktmæglernes indsats:

Vi har ansat en videnpilot til markedsføring og organisationsudvikling som følge af begyndende vækst og et behov for udvikling inden for disse områder. Vi er rigtig glade for have ansat ham, han er nyuddannet. Salg og Marketing blev nemlig ikke systematisk varetaget af andre før. Der lavede vi andre medarbejdere bare lidt ind i mellem.

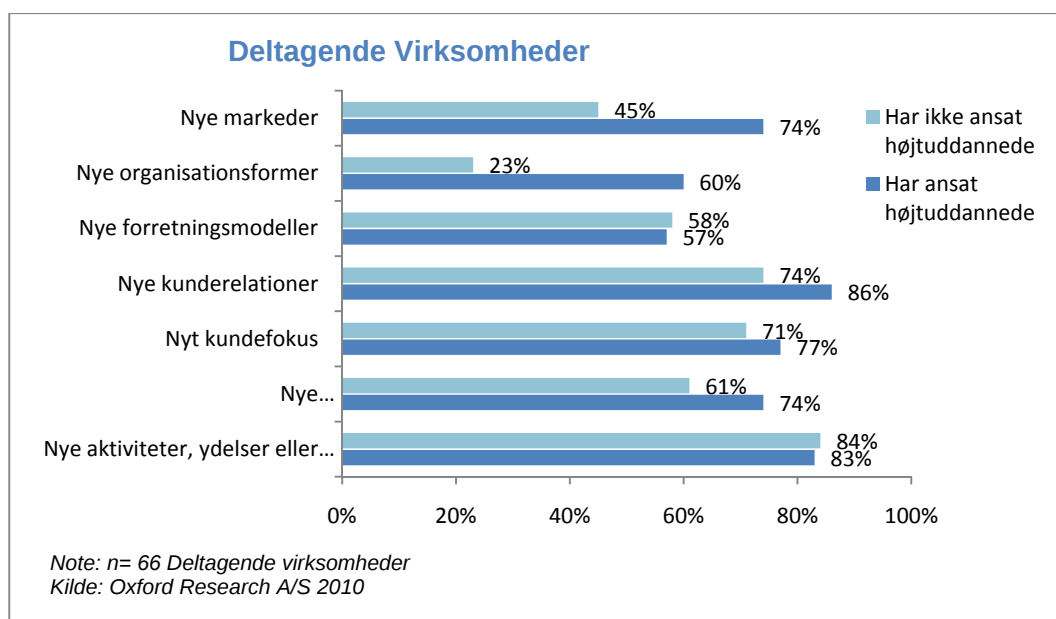
Ser vi på jobfunktioner tyder det altså i høj grad på, at de højtuddannede, som er blevet ansat via kontaktmæglernes indsats, har bidraget positivt. De nyansatte højtuddannede har rykket virksomhederne i forhold til at oprette nye jobfunktioner og få sat systematisk fokus på vigtige forhold som marketing, kommunikation, udvikling og innovation.

Innovation og nye tiltag

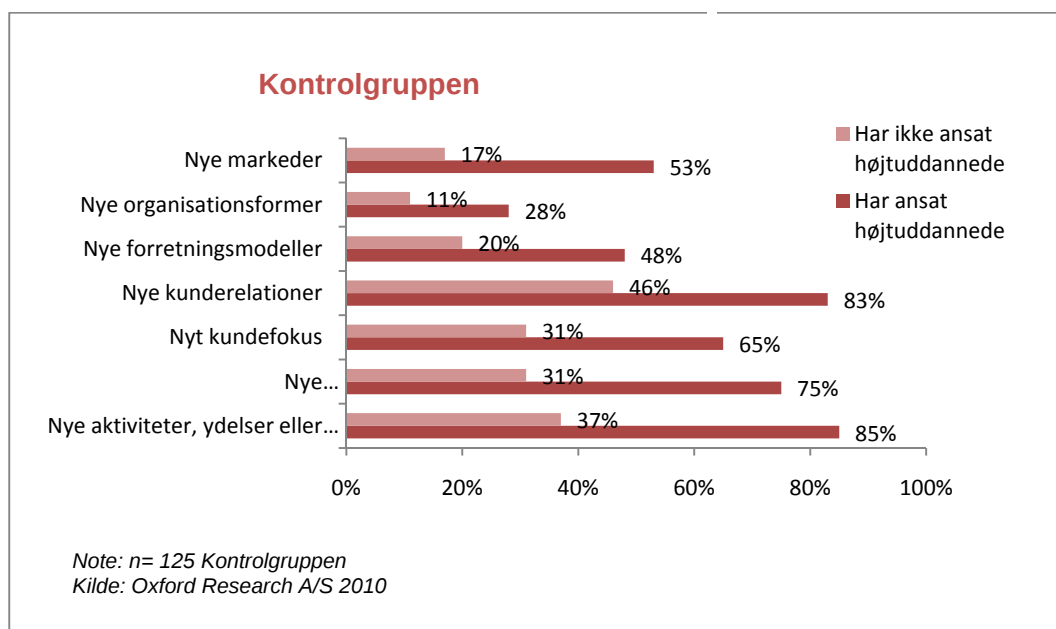
Måles der mere direkte på, hvor innovative virksomhederne er, tyder det også på, at højtuddannede er med til at styrke virksomhedernes innovationskraft. Følgende figurer viser, hvilke virksomheder, henholdsvis med og uden højtuddannede, der inden for de seneste to år er gået ind på nye markeder, introduceret nye organisationsformer, lanceret nye produkter eller har introduceret lignende nye, innovative tiltag. Generelt set er tendensen, at de virksomheder, der har ansat højtuddannede, i højere grad har indført nye tiltag end virksomhederne uden højtuddannede i medarbejderstaben.

Blandt de deltagende virksomheder (figur 4.15) er tendensen forholdsvis svag, men der er også tale om en relativt lille population. Herudover har en del af virksomhederne jo først inden for det seneste år ansat deres første højtuddannede medarbejder, hvorfor en eventuel innovationseffekt heraf formentlig ikke vil være slået igennem endnu. Ser vi på gruppen af kontrolvirksomheder (figur 4.16), er det derimod meget tydeligt, at de virksomheder, der har ansat højtuddannede, i langt højere grad har introduceret nye tiltag i form af nye markeder, nye organisationsformer, nye produkter eller lignende.

Figur 4.15: Har din virksomhed i løbet af de sidste 2 år introduceret nye tiltag?



Figur 4.16: Har din virksomhed i løbet af de sidste 2 år introduceret nye tiltag?

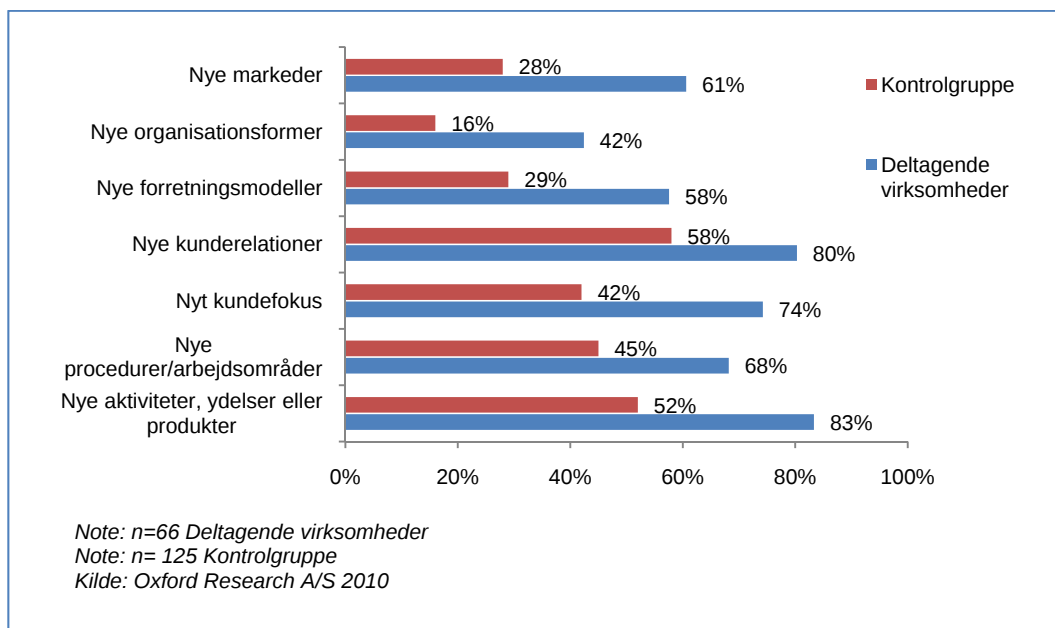


Udover effekten af at have ansat en højtuddannet skal det også tilføjes, at kontaktmæglerne kontaktede virksomhederne i mange tilfælde har gjort, at virksomhederne generelt er blevet mere opmærksomme på behovet for at styrke innovationen og introducere nye tiltag inden for bestemte områder. Kontaktmæglerne har således givet udtryk for, at de som en del af deres dialog med mange af virksomhederne omkring ansættelsen af højtuddannede medarbejdere naturligt har peget på områder, hvor den enkelte virksomhed

har haft behov for at styrke indsatsen og introducere nye tiltag. Selvom det langt fra altid har resulteret i, at virksomhederne har ansat højtuddannede til at hjælpe med dette, har virksomhederne i flere tilfælde taget dette til efterretning og fået sat fokus på at udvikle det/de pågældende område(r).

Sammenligner man andelen af deltagende virksomheder, der inden for de seneste to år har introduceret nye tiltag, er denne da også markant større end andelen af virksomheder i kontrolgruppen (se figur 4.17).

Figur 4.17: Har din virksomhed i løbet af de sidste 2 år introduceret nye tiltag?



Det tyder således på, at en afledt effekt af kontaktmæglernes arbejde er, at de generelt er med til at sætte behovet for innovation på dagsordenen i de virksomheder, de kommer i kontakt med. Dette uanset om virksomhederne beslutter sig for at ansætte en højtuddannet medarbejder.

4.4 Opsummering

Overordnet set vurderer evaluator, at de resultater, kontaktmæglerne har opnået i løbet af projektet i forhold til at knytte bånd mellem højtuddannede og regionens små og mellemstore virksomheder, er tilfredsstillende. Herudover ser det ud til, at kontaktmæglernes kontakt til virksomheder samt ansættelsen af højtuddannede medarbejdere generelt øger virksomhedernes fokus på innovation.

Det er dog i realiteten meget få ansættelser af højtuddannede, som direkte kan tilskrives kontaktmæglernes indsats. I alt har kun 18 virksomheder angivet, at de har ansat en eller flere højtuddannede som et direkte resultat af deres kontakt med kontaktmæglerne.

Finanskrisen ser ud til at have haft en vis negativ indvirkning på resultatet af kontaktmæglernes indsats, men dog kun i mindre grad. Kontaktmæglernes udfordringer med at

få regionens mindre virksomheder til at ansætte højtuddannede skyldes i højere grad andre forhold end finanskrisen. Evaluator vurderer på denne baggrund, at den primære årsag til den manglende succes ikke er finanskrisen, men det faktum, at det har vist sig at være et tidskrævende holdningsændringsarbejde at få de mindre virksomheder til at ansætte højtuddannede.

Kontaktmæglerne understreger også selv, at der fra virksomhedernes side ofte er tale om en lang modningsproces i forhold til at ansætte højtuddannede. Mange mindre virksomheder er stadig meget skeptiske over for, hvad højtuddannede kan bidrage med, og kontaktmæglernes arbejde har derfor i høj grad været koncentreret om at skabe en holdningsændring til højtuddannede blandt de deltagende virksomheder.

Netop fordi der ofte er tale om at skulle facilitere en modningsproces, har en god og personlig relation mellem kontaktmægleren og virksomheden altafgørende betydning. Det har derfor overordnet set været en god ide, at kontaktmægleren har været placeret i de lokale erhvervsråd, hvor de kender mange af virksomhederne på forhånd.

Dog anbefaler evaluator, at der fra kontaktmæglernes side ikke kun fokuseres på at servicere virksomhederne bedste muligt i forhold til deres umiddelbare ønsker, men at man i højere grad også forsøger at overbevise flere virksomheder om fordelene ved at ansætte andre typer af højtuddannede end de gængse (ingeniører og marketinguddannede).

Udover de umiddelbare ansættelser af højtuddannede var målet med projektet også at knytte tættere kontakt mellem SMV'er og studerende fra regionens universiteter. 41 af de 66 respondentvirksomheder, svarende til 62 %, har som et resultat af deres kontakt til kontaktmæglerne haft tilknyttet en studerende enten i form et projektforløb med studerende eller i form af en studentermedhjælper eller praktikant. Netop fordi at mange mindre virksomheder først skal overbevises om, at højtuddannede har vigtige og brugbare kompetencer, vurderer evaluator, at tilknytningen af studerende er et godt værktøj, da dette ofte vil være mindre risikofyldt for virksomhederne end en reel ansættelse. Igen bør der i den fremtidige indsats måske være større fokus på at knytte bånd mellem virksomheder og studerende fra de knap så gængse uddannelser som eksempelvis de humanistiske og samfundsvidenskabelige.

Kapitel 5. Career Campus

I dette afsnit sættes fokus på Career Campus' resultater i forhold til at fremme virksomheders ansættelse af forskellige typer af højtuddannet arbejdskraft og styrke højtuddannedes tilknytning til Ringkøbing-Skjern, som er et af yderområderne i Region Midtjylland.

5.1 Career Campus formål og organisering

Formålet med Career Campus er primært at styrke højtuddannedes tilknytning til et yderkantsområde i Region Midtjylland. Herudover har Career Campus ligesom de øvrige delprojekter under "Markedsplads for højtuddannede" til formål at styrke innovationen i regionens små og mellemstore virksomheder via ansættelsen af flere højtuddannede.

Career Campus er et fysisk boligkompleks, hvor studerende kan komme og bo gratis, mens de har tilknytning til en virksomhed i lokalområdet. Campuset er indrettet i en nedlagt plejehjemsbygning og ligger i naturskønne omgivelser centralt placeret i forhold til Ringkøbing by. Der har boet studerende og færdiguddannede på Career Campus siden 1. februar 2009.

Career Campus er ud over midler fra Region Midtjylland støttet af midler fra Ringkøbing-Skjern Kommune og fra Forsknings- og Innovationsstyrelsen, som giver tilskud til små og mellemstore virksomheder, der har studerende/højtuddannede boende på campus. Store virksomheder betaler 3000 kr. om måneden for at have en studerende eller højtuddannet boende på Career Campus. Små og mellemstore virksomheder kan med tilskuddet fra Forsknings- og Innovationsstyrelsen slippe med det halve.

Career Campus er ledet af en daglig projektleder, Anders Bisgaard Andersen, hvis projektansættelse løber fra 6. oktober 2008 til 31. december 2010. Anders Bisgaard Andersen står for en bred vifte af opgaver. Han har således både ansvar for de praktiske opgaver, der er forbundet med at lave et nedlagt plejehjem om til et hjem for studerende og for at igangsætte netværksskabende aktiviteter imellem beboerne. Herudover er han ansat som kontaktmægler, hvilket betyder, at han desuden er ansvarlig for at formidle kontakten mellem de færdiguddannede og studerende på Campus og de små og mellemstore virksomheder i lokalområdet.

Anders Bisgaard Andersens mangeartede opgaver viste sig hurtigt at være en stor udfordring. Han måtte ikke mindst i starten af sin ansættelse bruge meget tid på indretning og vedligeholdelse af den nedlagte plejehjemsbygning. Derudover viste det sig at være svært at etablere kontakten til de små og mellemstore virksomheder. Baggrunden for dette vil evalueringen vende tilbage til senere i dette kapitel om Career Campus.

For at styrke kontakten mellem de højtuddannede og de små og mellemstore virksomheder i Ringkøbing-Skjern Kommune, valgte Region Midtjylland i henholdsvis august og september 2009 at ansætte to personer mere. Den første, Henrik Holm Hansen, blev ansat til at videreudvikle Career Campus' fokus på at nå ud til de små og mellemstore virksomheder. Herudover fik han til opgave at styrke koordineringen og synergien mellem de tre deleksperimenter under "Markedsplads for højtuddannede". Den anden, Ib Christensen, blev ansat som kontaktmægler og er ligesom de øvrige kontaktmæglere tilknyttet det lokale erhvervsråd. Ib Christensen sidder i Ringkøbing Fjord Erhvervsråd i Lem.

Evalueringen af Career Campus bygger på kvalitative interview med syv tidligere beboere, som alle har været i praktik i en stor eller mellemstor virksomhed i Ringkøbing-Skjern. Herudover baserer evalueringen sig på kvalitative interview med Career Campus' daglige projektleder, Anders Bisgaard Andersen, og den tværgående projektleder, Henrik Holm Hansen.

Indkøringsvanskeligheder

Beboerne og den daglige projektleder på Career Campus påpeger begge, at projektet har haft en række indkøringsvanskeligheder.

Ifølge den daglige projektleder, Anders Bisgaard Andersen, var den største udfordring, at han ikke havde tid til at varetage kontakten til virksomhederne. Han mener, at Region Midtjylland havde undervurderet omfanget af de praktiske opgaver. Anders Bisgaard Andersen er derfor også tilfreds med, at der er blevet ansat en ekstra kontaktmægler, som igennem sin position i det lokale erhvervsråd har et netværk at trække på i forhold til virksomhederne. Han mener imidlertid, at den ekstra kontaktmægler kunne have været ansat før i forløbet:

Region Midtjylland var langsomme om at reagere på, at der var brug for en ekstra kontaktmægler, fordi jeg havde fået for mange opgaver. Der skete første noget lang tid efter, at behovet var blevet påpeget.

På trods af sit netværk blandt de lokale virksomheder er det endnu ikke lykkedes kontaktmægleren i det lokale erhvervsråd at få skabt en tilvækst af studerende og færdiguddannede, der bor på Campus, og som har tilknytning til områdets små og mellemstore virksomheder.

Ifølge Anders Bisgaard Andersen skyldes den manglende succes i forhold til at få flere studerende og færdiguddannede til at bosætte sig på Campus, at den lokale kontaktmægler primært har kontakt til produktionsvirksomheder, der rekrutterer sine medarbejdere fra Ingeniørhøjskolerne i Esbjerg og Herning. Da de to skoler ligger i pendlerafstand fra virksomhederne i Ringkøbing-Skjern Kommune, har de studerende fra Esbjerg og Herning ikke noget incitament til at bosætte sig på Career Campus. Anders Bisgaard Andersen påpeger endvidere, at kommunens praktikopslag primært er blevet lagt ud til studerende på Ingeniørhøjskolerne i Esbjerg og Herning i stedet for en jobdatabase, hvor studerende fra hele regionen havde mulighed for at søge dem.

Det generelle indtryk af Career Campus er fra beboerne side meget positivt. Flere af beboerne udtrykker stor tilfredshed med muligheden for at kunne bo gratis under deres praktikophold. Desuden påpeges det, at stedet er smukt, og at der er et godt socialt miljø.

Enkelte af beboerne påpeger imidlertid, at den første tid på Career Campus har været præget af en række indkøringsvanskeligheder af praktisk karakter. Det bliver fx nævnt, at der på Career Campus var stillet en række cykler til rådighed, men at ingen vidste, hvor nøglerne var. Cyklerne stod derfor ubrugte hen. Herudover påpeger en beboer, at der under et besøg fra en teatertrup igennem ca. to måneder manglede tilstrækkeligt med service.

Beboerne bekræfter desuden, at selve bygningen, hvor Career Campus er placeret, er gammel, og at den trænger kraftigt til renovation.

5.2 Projektets resultater

I dette afsnit zoomes ind på Career Campus' resultater i forhold til at øge tilknytningen af højtuddannede til Ringkøbing-Skjern Kommune og styrke innovationen i kommunens små og mellemstore virksomheder.

På grund af projektets indkøringsvanskeligheder har det generelt været et problem at tiltrække studerende og højtuddannede til Career Campus. Med enkelte undtagelser har alle de 65 beboere, som indtil juni 2010 har boet på Career Campus, enten været tilknyttet Vestas eller Ringkøbing-Skjern Kommune.

Tvivlsom succes ift. at få flere højtuddannede til Ringkøbing-Skjern Kommune

Projektets succes i forhold til at få flere højtuddannede til Ringkøbing-Skjern Kommune vurderes af evaluator at være tvivlsom. Ud af de ca. 65 beboere, som fra efteråret 2008 til 2010 har boet på Career Campus, har ca. 39 af beboerne været tilknyttet Vestas. Da Vestas er en stor og prestigefyldt vindmøllefabrikant, der ikke har noget problem med at tiltrække medarbejdere fra både ind- og udland, er det tvivlsomt, at muligheden for at bo på Career Campus skulle have haft nogen afgørende betydning for de Vestas-ansattes jobvalg.

Foruden de Vestas-ansatte udgør praktikanter og studerende med tilknytning til Ringkøbing-Skjern Kommune en stor andel af beboerne på Career Campus. I alt har 19 af de 65 beboere været enten direkte eller indirekte tilknyttet kommunen. Grunden til dette er, at Ringkøbing-Skjern Kommune har haft stor succes med at annoncere efter studerende direkte igennem uddannelsesinstitutionerne i Århus og Ålborg. I deres annoncer over praktikopslag i kommunen har de samtidig beskrevet muligheden for at komme og bo gratis på Career Campus.

For de beboere, der har responderet på et praktikopslag fra kommunen, er der ingen tvivl om, at muligheden for at bo på Career Campus har haft afgørende betydning for deres valg af praktikplads. Marion Schauer, som fra 1. februar til 1. juni 2009 var i praktik i et projekt finansieret af Ringkøbing-Skjern Kommune, fortæller her, hvorfor hun valgte et praktikophold i Ringkøbing:

Ringkøbing-Skjern Kommune var nede på skolen og introducere dem selv, deres projektforslag og Career Campus. Der var løsningen på mange ting: sparringspartner, specifikt projekt og et sted at bo. Det var dét med, at man kunne få hele pakken, der gjorde, at det blev Ringkøbing.

På trods af, at Career Campus' målgruppe både er studerende og højtuddannede, vurderer evaluator, at stedets indretning gør, at det mest realistisk henvender sig til danske studerende og højtuddannede fra udlandet uden anden tilknytning til Danmark end deres job. Det virker dermed ikke realistisk, at færdiguddannede fra Århus eller Ålborg skulle have lyst til at bosætte sig på et sted, der har store ligheder med et kollegium.

Selvom Career Campus har medvirket til, at en række studerende er kommet i praktik i Ringkøbing-Skjern Kommune, stiller evaluator sig tvivlende over for, hvor mange af de studerende, der har fået lyst til at arbejde i Ringkøbing-Skjern, efter at de har færdiggjort deres studie.

Ingen af de tidligere beboere, som evaluator har talt med, har konkrete planer om at arbejde og bo i Ringkøbing-Skjern. Både i interviewene med de studerende fra Karriereværkstedet og Career Campus påpeges det, at det, der har størst betydning i forhold til jobvalg, dels er jobbet karakter, dels deres personlige kontakter i det område, hvor job-

bet er placeret. Hvis jobbet er spændende nok, vil det for mange af de tidligere beboere således ikke være utænkeligt at flytte tilbage til Ringkøbing-Skjern Kommune. Der er imidlertid ingen af de studerende, som evaluator har talt med, som igennem deres ophold på Career Campus har stiftet bekendtskab med en spændende jobmulighed i området.

Personlige kontakter er vigtige for beboernes jobønsker fremover

Størstedelen af de interviewede beboere påpeger, at de ikke kender andre end dem, de boede sammen med på Campus. Og da mange af dem, ligesom dem selv, er flyttet tilbage til de byer, hvor de kom fra, ser de ingen grund til at skulle arbejde i Ringkøbing-Skjern igen. En tidligere beboer forklarer, hvorfor hun ikke er sikker på, at hun vil tilbage til Ringkøbing-Skjern og arbejde:

Der sker ikke så meget, og jeg har ingen familie derude, og dem, jeg lærte at kende på Campus, er færdige nu.

Der er derfor meget, der tyder på, at styrkelsen af beboernes personlige netværk i kommunen også udenfor Career Campus er utrolig vigtigt for at styrke en tilknytning til lokalområdet på sigt.

Evaluator vurderer, at der bliver gjort en del for at styrke beboernes kontakter til lokalbefolkningen. Flere af beboerne omtaler således et meget succesfuldt åbent-hus arrangement, hvor nysgerrige borgere i Ringkøbing-Skjern Kommune blev inviteret indenfor på Career Campus. Herudover fortæller den daglige projektleder, at han har udarbejdet en liste over de forskellige foreninger, der er i kommunen. Listen, som hænger på en opslagstavle i Campus, har til formål at give de studerende et overblik over mulige fritidsaktiviteter. Endvidere er det planlagt, at Frivillig Vest skal komme og informere om de forskellige muligheder, der er for at være frivillig i lokalområdet. Dette vurderer evaluator er et rigtigt godt initiativ i forhold at få de studerende på Career Campus integreret i lokalmiljøet i Ringkøbing-Skjern Kommune.

Godt socialt netværk internt mellem Career Campus beboere

Af interviewene med beboerne og den daglige projektleder fremgår det, at der blevet lagt mange kræfter i at styrke netværket internt imellem beboerne, hvilket har ført til et rigt socialt liv på Career Campus. Den daglige projektleder, Anders Bisgaard Andersen, fortæller:

Beboerne bruger hinanden rigtig meget socialt. Jeg fodrer dem med idéer og betaler også for det. Jeg har bl.a. givet dem mulighed for at tage i teatret, deltage i ølsmagninger, biografbesøg og ridning.

De interviewede beboere bekræfter samstemmigt, at de har været utroligt glade for det sociale miljø på Career Campus. Mange af de Vestas-ansatte var fra udlandet, og miljøet har derfor været meget internationalt. Flere af beboerne giver udtryk for, at de synes, at det internationale miljø har været spændende, og at de har nydt den mangfoldighed, som de mange udlændinge har bidraget til. Christina Kompernass, som har været i praktik på et turistkontor og selv kommer fra Tyskland, forklarer:

Det var et perfekt sted at bo. Der var mennesker fra hele verden. Der blev lavet en del udflugter, og så havde vi mange hyggelige snakke i spisestuen om alt fra politik, kultur, vores arbejde og mere personlige ting.

Selvom de interviewede beboere generelt har været meget glade for det internationale miljø på Career Campus, er der også enkelte, som påpeger, at det var lidt "synd", at der næsten kun boede Vestas-ansatte. Der er imidlertid ikke nogen, som giver udtryk for, at de manges Vestas-ansatte er gået ud over det sociale liv på stedet.

Begrænset fokus på beboernes jobmuligheder

Mens de sociale arrangementer har været en succes, har det ifølge den daglige projektleder, Anders Bisgaard Andersen, været sværere at opnå beboernes opbakning til de faglige aktiviteter, som typisk også har et mere jobrettet fokus.

Han har bl.a. arrangeret et virksomhedsbesøg på Velux og et seminar om ledelse, hvor virksomheder udefra også var inviteret. Der har været varierende tilslutning til de nævnte arrangementer. Flere af de beboere, som evaluator har talt med, valgte ikke at deltage. De forklarer, at de enten var syge eller emnet for det faglige arrangement ikke interesserede dem. En anden beboer, som deltog i virksomhedsbesøget på Velux fortæller, at virksomheden ikke har nogen jobs, som passer til hendes profil, og at hendes udbytte af turen derfor var begrænset.

Anders Bisgaard Andersen indrømmer, at han overordnet set gør meget lidt for at få beboerne i kontakt med de små og mellemstore virksomheder:

Vi gør ikke noget generelt for at få beboerne i kontakt med SMV'erne. Den del ligger mere i rekrutteringen til de praktikopslag, som ligger på vores hjemmeside. Jeg tænker, at når de bor på Campus, så er de tilknyttet en virksomhed, og jeg synes at det er forkert af mig at gå på rov blandt Vestas medarbejdere.

Det manglende fokus på beboernes jobmuligheder i kommunen skyldes således, at størstedelen af beboerne allerede har et job, nemlig i Vestas, og det derfor virker overflødigt at skærpe beboernes opmærksomhed omkring alternative jobmuligheder. Dette er et eksempel på, at projektets egentlige målgruppe, nemlig studerende med tilknytning til små og mellemstore virksomheder, kommer til at lide under at være i mindretal.

Hvis man i projektet skal leve op til formålet om at få flere højtuddannede til at bosætte sig i Ringkøbing-Skjern og helst få arbejde i en lille eller mellemstor virksomhed, vurderer evaluator, at det er helt centralt at give de studerende, som bosætter sig på Career Campus, et indblik i kommunens jobmuligheder.

En af beboerne fremhæver, at hun ud fra navnet Career Campus havde forventet, at der netop var mere fokus på jobmulighederne i og omkring Ringkøbing-Skjern Kommune:

På hjemmesiden stod der, at der var mange gode jobs i Vestjylland. Navnet Career Campus indikerer også, at man kan gøre karriere. Jeg havde forventet, at jeg ville høre mere om jobmulighederne i regionen, men det gjorde jeg ikke.

Behov for at styrke beboernes kontakter til lokalsamfundet udadtil

I forhold til formålet om at øge højtuddannedes tilknytning til et yderkantsområde som Ringkøbing-Skjern vurderer evaluator, at der er behov for at forbedre beboernes kontakter til lokalsamfundet samt at øge beboernes viden om deres jobmuligheder i kommunen.

Da de personlige relationer sammen med muligheden for et spændende job ifølge beboerne selv er de altafgørende faktorer i forhold til deres bosætnings- og jobvalg, er det

vigtigt, at beboerne, mens de er på Campus, opnår en kontakt til lokalbefolkningen samt øger deres viden om områdets jobmuligheder.

I stedet for at bruge Career Campus' ressourcer på aktiviteter, der styrker beboernes sammenhold indadtil, anbefaler evaluatoren, at de i stedet anvendes til aktiviteter og arrangementer, som forbedrer kontakten udadtil. Kontakterne til det omgivende lokalsamfund vurderes at være mere centrale end netværket internt mellem beboerne i forhold til at skabe en mere langvarig tilknytning af højtuddannede i Ringkøbing-Skjern.

Det vurderes desuden, at det sociale miljø og netværket imellem beboerne har lettere ved at opstå af sig selv end båndene til lokalbefolkningen og de lokale virksomheder.

På trods af de aktiviteter, der allerede er igangsat, vurderer evaluatoren, at der godt kan gøres endnu mere for at informere beboerne om muligheden for at blive aktiv i kommunens lokale foreninger. Fx kunne listen over lokale foreninger lægges ud på Career Campus' hjemmeside, så den var nem at få fat i for nuværende og kommende beboere. Endvidere kunne man give flere typer af foreninger end de frivillige muligheden for at gøre reklame for sig ved at invitere dem ind til et besøg på Campus.

I forhold til at øge beboernes viden om deres jobmuligheder i lokalområdet, vurderer evaluatoren, at der ikke er blevet gjort tilstrækkeligt. Man kunne på samme måde som med foreningerne udarbejde en liste over områdets små og mellemstore virksomheder fordelt på branche. En sådan liste ville være et godt udgangspunkt i forhold til at give beboerne en oversigt over deres jobmuligheder i området. Herudover kunne man tilbyde beboerne hjælp i forhold til at kontakte de virksomheder, som den enkelte beboer fandt interessant. Career Campus kunne i denne sammenhæng etablere et samarbejde med kontaktmægleren fra det lokale erhvervsråd. Kontaktmægleren kunne fx tilbyde hjælp i forhold til at forhøre sig hos virksomheden omkring dens behov for højtuddannet arbejdskraft.

Manglende succes i forhold til innovationen i virksomhederne

I henhold til formålet for "Markedsplads for højtuddannede" er det hensigten, at de tre delprojekter alle medvirker til at øge innovationen i regionens små og mellemstore virksomheder ved at flere højtuddannede tilknyttes. Som allerede nævnt, er langt størstedelen af beboerne på Career Campus ansat på Vestas eller i praktik i Ringkøbing-Skjern Kommune. Career Campus er dermed ikke lykket i forhold til at få studerende og højtuddannede ud i små og mellemstore virksomheder, som ikke i forvejen har højtuddannede ansat. Career Campus har derfor heller ikke haft succes i forhold til målsætningen om at øge innovationen i lokalområdets virksomheder.

Ifølge projektleder, Anders Bisgaard Andersen, er der flere grunde til den fejlslagne indsats over for de små og mellemstore virksomheder i Ringkøbing-Skjern Kommune. Ud over at han selv har haft travlt med praktiske opgaver og derfor ikke har haft tilstrækkeligt med tid til at kontakte virksomhederne, har det været en meget stor udfordring at gøre virksomhederne interesseret i Career Campus.

Han påpeger, at virksomhederne både under høj- og lavkonjunkturen er meget forbedret over for at tilknytte en højtuddannet eller en studerende. Under højkonjunkturen var virksomhedernes argument, at de ikke ville bruge tid på at indføre en højtuddannet i virksomheden, fordi der var for travlt med at efterleve efterspørgslen i forhold til produktionen. Under den nuværende lavkonjunktur går argumentet på, at der bliver fyret, og at det derfor ville være uetisk at tage en praktikant ind, som arbejder gratis.

For at få flere beboere med tilknytning til området små og mellemstore virksomheder, er Anders Bisgaard Andersen gået i gang med at ringe rundt til 100 virksomheder inden for

vidensservice. Derudover har han indkøbt udstyr, der gør det muligt at afholde videokonferencer, således at de studerende og virksomhederne nemt kan mødes. Endelig har han stillet lokalerne på Campus til rådighed for områdets iværksættere, således at de kan få kendskab til stedet og måske på sigt vælge at få tilknyttet en højtuddannet.

Kontakten til virksomhederne er projektets primære udfordring

Evaluator vurderer, at kontakten til virksomhederne er altafgørende for Career Campus' succes. I forhold til at få tiltrukket de studerende og højtuddannede til området vurderer evaluator, at der fra starten skulle være satset stærkere på at få etableret kontakten til virksomhederne.

Interviewene med de studerende, der er i praktik i kommunen, viser, at de er villige til at rejse fra deres studieby i Århus eller Ålborg, hvis den rette praktikplads byder sig. Ydermere betragter de muligheden for at bo gratis sammen med andre studerende som værende en attraktiv løsning.

Set med evaluators øjne er den største udfordring for Career Campus ikke at tiltrække studerende og højtuddannede, men at skabe kontakten til virksomhederne. Det er således kun interessant for de studerende og højtuddannede at komme til Ringkøbing-Skjern og bo, hvis der venter en spændende praktikplads eller et spændende job til dem.

Virksomhederne skal lige nu betale for at have deres ansatte og praktikanter boende på Career Campus. Små og mellemstore virksomheder kan imidlertid modtage et tilskud fra Forsknings- og Innovationsstyrelsen, hvorved de kun skal betale ca. halvdelen af det beløb, de store virksomheder betaler. For at gøre Career Campus attraktivt for de små og mellemstore virksomheder, anbefaler evaluator, at det bliver gratis for virksomhederne at tilbyde en bolig på Career Campus.

Endvidere anbefaler evaluator, at den lokale kontaktmægler og projektledelsen på Career Campus lader sig inspirere af Ringkøbing-Skjerns Kommunes succes i forhold til at tiltrække studerende. De kan fx tilbyde små og mellemstore virksomheder hjælp til at udarbejde projektopslag, hvor der orienteres om muligheden for at bo på Career Campus. De kan desuden tilbyde hjælp til at formidle projektopslag til uddannelsesinstitutionerne.

I stedet for at anvende projektets ressourcer på at gøre reklame for Career Campus på uddannelsesmesser i hele landet, vurderer evaluator, at ressourcerne er bedre brugt på systematisk at søge kontakt til de små og mellemstore virksomheder i lokalområdet. Det er altafgørende, at få flere virksomheder i Ringkøbing-Skjern til at se Career Campus som en attraktiv mulighed for dem i forhold til at få en studerende tilknyttet. Hvis dette lykkes, tyder meget på, at de studerende nok skal komme.

5.3 Opsummering

Career Campus har siden, det blev indviet for studerende og færdiguddannede 1. februar 2009, primært været beboet af ansatte på vindmøllevirksomheden Vestas og praktikanter i Ringkøbing-Skjern Kommune.

Projektet har i starten været ramt af en række indkøringsvanskeligheder, der først og fremmest er gået ud over projektets kontakt med lokalområdets små og mellemstore virksomheder. Den daglige projektleder havde således på grund af travlhed med praktiske opgaver i forbindelse med Campus-bygningens istandsættelse meget lidt tid til at være opsøgende over for de lokale virksomheder.

Evaluator anbefaler, at den opsøgende indsats over for områdets små og mellemstore virksomheder skærpes, fx ved at tilbyde virksomhederne hjælp til udarbejdelse af projektopslag og formidlingen af disse til uddannelsesinstitutionerne i Århus og Ålborg.

Evaluator vurderer, at flere projektopslag henvendt mod studerende i fx Århus og Ålborg automatisk vil have en positiv indvirkning på projektets formål om at tiltrække og fastholde studerende og kandidater i et af regionens yderområder. Interviewene med de tidligere beboere viser således, at studerende fra både Århus og Ålborg finder muligheden for at bo gratis på Career Campus attraktiv. Endvidere viser interviewene med de tidligere beboere, at deres forventninger i forhold til det sociale liv på stedet er blevet opfyldt til fulde.

I forhold til på langt sigt at styrke Campus-beboernes tilknytning til Ringkøbing-Skjern Kommune anbefaler evaluator, at der anvendes flere ressourcer på at informere beboerne om job- og fritidsaktivitetsmuligheder i kommunen. Konkret foreslår evaluator, at der udarbejdes en liste over begge dele, som lægges ud på Career Campus' hjemmeside.

Kapitel 6. Synergien imellem de tre delprojekter

I dette afsnit sættes fokus på synergien imellem de tre delprojekter under "Markedsplads for højtuddannede". Det vil ikke mindst blive vurderet, hvorvidt at det er lykkedes at skabe en markedsplads for højtuddannede, hvor udbuddet af højtuddannede på en effektiv måde matches med efterspørgslen.

6.1 Ringe grad af synergi imellem de tre delprojekter

Formålet med Karriereværkstedet, Kontaktmæglerne og Career Campus er via forskellige metoder at øge antallet af højtuddannede i Region Midtjyllands små og mellemstore virksomheder. Selvom de tre projekter har hver deres metode og hver deres resultatmål, har et vigtigt mål med "Markedsplads for højtuddannede" været at skabe en synergi imellem de tre delprojekter. Det har således været hensigten at skabe et flow af studerende og færdiguddannede fra Karriereværkstedet til henholdsvis Career Campus og Kontaktmæglerne.

Da synergien imellem de tre delprojekter ikke opstod som forventet, valgte Region Midtjylland ca. halvvejs i projektforløbet at ansætte en tværgående projektleder, som fik til ansvar at styrke koordinationen og synergien imellem de tre delprojekter. Den tværgående projektleder har sat skub i en række fælles aktiviteter, men det er endnu ikke lykkedes at skabe det flow af studerende fra Karriereværkstedet til Kontaktmæglerne og Career Campus, som oprindeligt var forventet.

På trods af, at det således har været et centralt formål med "Markedsplads for højtuddannede" at skabe synergi imellem de tre delprojekter, er evaluators overordnede konklusion, at det kun er lykkedes i ringe grad. Det er, som nævnt, kun i meget få tilfælde lykkedes at skabe et match imellem kontaktmæglernes virksomheder og Karriereværkstedets studerende. Hertil kommer, at ingen af de studerende og færdiguddannede, som har boet på Career Campus, har deltaget i Karriereværkstedets kurser eller haft tilknytning til en virksomhed igennem Kontaktmæglerne.

Den lave grad af synergi imellem Karriereværkstedet, Kontaktmæglerne og Career Campus bekræftes dels af de enkelte projekter, og dels af Henrik Holm Hansen, som siden 1. august 2009 har været ansat som tværgående projektleder. Som et eksempel på den manglende synergi, påpeger Henrik Holm Hansen, at der først for nylig er oprettet en database, hvor igennem Kontaktmæglerne har fået adgang til kontaktoplysningerne på de studerende, som har deltaget i Karriereværkstedet.

Et af de vigtigste tegn på den manglende synergi imellem de tre delprojekter er, at Karriereværkstedets projektleder, Lotte Eskildsen, og kontaktmæglerne ikke som udgangspunkt mener, at delprojekterne supplerer hinanden. Både Lotte Eskildsen og kontaktmæglerne påpeger, at de enkelte projekter ikke afhænger af hinanden. Kontaktmæglernes melding var således klar, da evaluator spurgte ind til synergien imellem de tre delprojekter:

De supplerer ikke hinanden. Vi samarbejder med alle aktører. Kontaktmæglerne kunne sagtens køre alene. Der er ingen synergi imellem dem.

Konklusionen fra Karriereværkstedet er ligeledes, at projekterne fungerer uafhængigt af hinanden:

I projektets opstartsfasen burde der have været indledt en dialog mellem projekterne imellem. Der har i den grad både manglet teambuilding og fælles idéudvikling. På grund af resultatkontrakternes indhold har delprojekterne kørt som parallelle spor. En fælles projektleder burde have været en del af projektorganiseringen helt fra starten og ikke først have været indsat her i 11. time.

På trods af, at Karriereværkstedets projektleder, Lotte Eskildsen, og kontaktmæglerne således vurderer, at de ikke supplerer hinanden, er det evaluators indtryk, at samarbejdet imellem de to delprojekter har forbedret sig i løbet af projektperioden. Mens Karriereværkstedet i starten selv fandt de virksomheder, de inddrog som cases, er der nu en fast etableret aftale med kontaktmæglerne om, at de gør det.

6.1.1 Synergien er dårligst i forhold til Career Campus

Både kontaktmæglerne og Karriereværkstedets projektleder påpeger, at de først og fremmest har svært ved at se synergien i forhold til Career Campus.

Karriereværkstedets projektleder vurderer ikke muligheden for at flytte til Ringkøbing-Skjern og bo i en nedlagt plejehjemsbygning som en attraktiv mulighed for de studerende.

Kontaktmæglerne fremhæver, at Career Campus fortrinsvis kan anvendes af virksomheder i Ringkøbing-Skjern Kommune, mens muligheden er nyttesløs for virksomheder i den modsatte ende af Region Midtjylland. I stedet for kun at have ét Career Campus, mener kontaktmæglerne derfor, at hvert erhvervsråd skulle have deres eget, hvis idéen skulle give mening.

6.2 Projektdesignet understøtter ikke synergien

Evaluator vurderer, at projektdesignet er en af de vigtigste årsager til den manglende synergi imellem de tre delprojekter. "Markedsplads for højtuddannede" hviler således på et projektdesign, hvor hvert af de tre delprojekters individuelle resultatomål ikke understøtter formålet om et bedre match mellem udbuddet og efterspørgslen på højtuddannede.

Den manglende sammenhæng mellem de individuelle resultatomål og det overordnede formål med "Markedsplads for højtuddannede" påpeges af kontaktmæglerne, projektlederne på Career Campus og Karriereværkstedet samt af den koordinerende projektleder, Henrik Holm Hansen. Henrik Holm Hansen mener, at der mangler en overordnet kontrakt, som binder de tre projekter sammen:

Der mangler en overordnet kontrakt. De tre delprojekter har hver deres mål og hver deres kontrakt. Karriereværkstedet bliver målt på, hvor mange studerende, der kommer igennem. Kontaktmæglerne bliver målt på, hvor mange kontakter, der bliver skabt til virksomhederne. Career Campus bliver målt på hvor mange, der bor der.

Evaluator vurderer at forståelsen af, at projekterne er uafhængige hænger sammen med, at de har individuelle kontrakter, som betyder, at de kan opfylde deres egne resultatomål uden at bidrage til projektets overordnede formål.

At kontaktmæglerne og projektlederne på Career Campus og Karriereværkstedet hovedsageligt er optaget af at leve op til deres projekters egne mål, vurderer evaluator afspejler sig i evalueringens resultater. Karriereværkstedet har overordnet haft meget lidt fokus på at informere om mulighederne for at arbejde i et af regionens yderområder i en lille eller mellemstor virksomhed. Ligeledes har kontaktmæglerne i stedet for at rekruttere studerende og højtuddannede fra Århus Universitet i høj grad samarbejdet med øvrige uddannelsesinstitutioner i og uden for Region Midtjylland.

6.3 Er synergien nødvendig?

Der kan stilles spørgsmålstejn i hvor høj grad synergien imellem de tre delprojekter overhovedet er et relevant mål, eller om de tre delprojekter fungerer bedre uafhængigt af hinanden.

Grunden til, at dette spørgsmål rejses, er, at evaluator vurderer, at især Kontaktmæglerne og Karriereværkstedet oplever synergikravet som en begrænsning. Karriereværkstedet oplever det primært som deres opgave at hjælpe de studerende til at blive mere kompetenceafklaret, mens kontaktmæglerne primært oplever det som deres opgave at hjælpe virksomhederne med at rekruttere de højtuddannede medarbejdere, de umiddelbart har behov for.

Som et eksempel på, at synergien imellem de tre delprojekter ikke altid opleves som meningsfuld, er, at den koordinerende projektleder, Henrik Holm Hansen, betragter det som en stor begrænsning for virksomhederne, hvis de kun skal rekruttere studerende fra Århus Universitet. Han mener derfor, at det er fornuftigt, når kontaktmæglerne selv går ud og finder de profiler, virksomhederne har brug for på andre universiteter og uddannelsesinstitutioner.

Kontaktmæglerne forklarer ligeledes den manglende synergi med Karriereværkstedet med, at virksomhederne ikke efterspørger den type af studerende, som vælger at følge Karriereværkstedets kurser:

Tanken med, at Århus Universitet skulle skaffe studerende til os, har ikke fungeret. Det er jo ikke nødvendigvis de studerende, som melder sig til Karriereværkstedet, virksomhederne efterspørger. Virksomhederne har måske brug for ingeniører, mens det er antropologer, der er i Karriereværkstedet.

Evaluator vurderer, at den lange modningsproces, virksomhederne skal igennem i forhold til at erkende potentialet i de højtuddannedes kompetencer, er en anden yderst vigtig årsag til den manglende synergi imellem Karriereværkstedet og Kontaktmæglerne. Da første skridt for mange af de virksomheder, kontaktmæglerne har kontakt til, er at få overbevist dem om de højtuddannedes kompetencer, er der ofte en lang vej før, virksomhederne forstår behovet for at tilknytte en højtuddannet med fx en humanistisk eller samfundsvidenskabelig uddannelsesbaggrund.

6.3.1 Nødvendigheden af synergien afhænger af projektets mål

Spørgsmålet om, hvorvidt synergien mellem delprojekterne bør styrkes, afhænger af, hvad indsatsens primære mål er og hvilken type af virksomheder, som er den primære målgruppe.

Hvis målet alene er at få flere højtuddannede ud i virksomhederne, og den primære målgruppe er virksomheder, som ikke før har haft højtuddannede ansat, vurderer evaluator,

at synergien imellem Kontaktmæglerne og Karriereværkstedet er mindre vigtig. I dette tilfælde, vurderer evaluator, at kontaktmæglernes vigtigste opgave er at overbevise virksomheden om behovet for en højtuddannet medarbejder. I forhold til at få skabt en udvikling i virksomheden og øget virksomhedens innovationsaktiviteter, er det i denne sammenhæng mindre vigtigt, om den højtuddannede er ingeniør eller har en humanistisk eller samfundsvidenskabelig uddannelse.

Hvis det primære mål for den videre indsats over for små og mellemstore virksomheder derimod er at øge innovationen i virksomhederne ved at sikre, at flere med en humanistisk eller samfundsvidenskabelig baggrund får jobs i regionens SMV'er, vurderer evaluator, at synergien imellem Kontaktmæglerne og Karriereværkstedet er meget vigtig. I denne sammenhæng vurderer evaluator desuden, at målgruppen nok i højere grad bør være de lidt større SMV'ere, der allerede har (nogle) højtuddannede ansatte, men som ikke har erfaringer med at bruge humanister og samfundsvidenskabelige kandidater. For de fleste helt små SMV'er, der aldrig har haft ansat højtuddannede vil springet til at ansætte humanister eller samfundsvidenskabelige kandidater ofte være for stort og urealistisk.

Kontaktmæglerne fortalte under interviewet med evaluator, at de ofte er bedst til at få øje på virksomhedernes behov i forhold til de opgaver, som deres egen uddannelsesretning er god til at løse. Det fortæller, at virksomhedernes behov for højtuddannede ikke er objektivt, men derimod afhængig af viden og kendskabet til forskellige uddannelsesretninger.

Igennem et tættere samarbejde imellem Karriereværkstedet og Kontaktmæglerne vurderer evaluator, at der kan skabes et grundlag for, at kontaktmæglerne får en større indsigt i, hvordan fx humanistkompetencer kan benyttes ude i virksomhederne. Denne viden er ikke mindst vigtig i forhold til kontaktmæglernes arbejde med at identificere virksomhedernes behov for andre typer af højtuddannede end dem, de forvejen har ansat og derigennem øge virksomhedernes innovationsaktiviteter.

Hvis det primære mål med projektet er at få andre typer af højtuddannede medarbejdere ud i virksomhederne, anbefaler evaluator, at der generelt gøres mere for at styrke synergien imellem Karriereværkstedet og Kontaktmæglerne. Det kan fx anbefales, at Karriereværkstedet og kontaktmæglerne i højere grad mødes for at udveksle viden om, hvilke kompetencer de humanistiske og samfundsvidenskabelige studerende har, og hvordan disse kompetencer kan matches med virksomhedernes behov.

Hvis det primære mål derimod er at få højtuddannede ud i virksomheder, som ikke i forvejen har højtuddannede ansat, ser evaluator omvendt ingen grund til, at kontaktmæglerne kun rekrutterer studerende fra Århus Universitet. Evaluator er derved enig i, at det vil være en begrænsning i forhold til at hjælpe virksomhederne med at finde de højtuddannede medarbejdere, som det i første omgang er mest realistisk at integrere ude i virksomhederne.

Kontaktmæglernes initiativer i forhold til at indhente viden om uddannelsesretninger på fx Aalborg Universitet anses i denne sammenhæng derfor som et godt supplement til et tættere samarbejde med Karriereværkstedet.

6.4 Projektleder har sat skub i fælles projekter

Som nævnt, har Region Midtjylland per. 1. august 2009 ansat Henrik Holm Hansen som koordinerende projektleder. Evaluators indtryk er, at ansættelsen af Henrik Holm Hansen

har sat skub i en række fælles projekter, der har været med til at forbedre samarbejdet imellem de tre delprojekter.

Et eksempel på et af de fælles projekter er en karrierebog, som er blevet til i et samarbejde mellem Karriereværkstedet og Kontaktmæglerne. I Karrierebogen kan studerende på Karriereværkstedet læse mere om mulighederne for at arbejde i de forskellige kommuner i Region Midtjylland. En række højtuddannede rundt omkring i regionen er blevet interviewet og fortæller i Karrierebogen om deres jobfunktioner.

Et andet eksempel på et fælles projekt er en endnu ikke afholdt Innovation Camp, der involverer alle tre delprojekter. Henrik Holm Hansen forklarer:

Karriereværkstedet skal finde 36 studerende, der bliver kørt ud på Career Campus, hvor de i tre dage skal løse nogle virksomhedsprojekter, som kontaktmæglerne skal finde. Det er de alle sammen meget engageret i.

Endelig har Henrik Holm Hansen taget initiativ til udarbejdelsen af et fælles markedsføringsmateriale, en workshop med fokus på at forbedre samarbejdet imellem de tre delprojekter og to virksomhedsture, hvor udvalgte virksomheder inviteres på besøg på henholdsvis Arkitektskolen og Ingeniørhøjskolen i Århus.

Evaluator vurderer, at de fælles projekter har været med til at øge kommunikationen imellem de tre delprojekter, men som nævnt, forstår de tre projekter stadig sig selv som værende uafhængige. Selvom den koordinerende projektleder er et skridt i den rigtige retning, vurderer evaluator derfor, at han er kommet ind for sent i forhold til at få projekterne til af sig selv at samarbejde mere.

6.5 Opsummering

I dette afsnit er blevet givet en overordnet vurdering af synergien imellem de tre delprojekter under "Markedsplads for højtuddannede".

Den overordnede vurdering er, at det på trods af ansættelsen af en koordinerende projektleder ikke er lykket at skabe den synergi imellem de tre delprojekter, som lægger til grund for tanken om en markedsplads, hvor udbuddet af højtuddannede på en effektiv måde matches med efterspørgslen.

Det er dermed ikke lykket at skabe et flow af studerende, der efter Karriereværkstedet har bosat sig på Career Campus eller kommet ud i de virksomheder, som kontaktmæglerne har haft kontakt til.

Evaluator vurderer, at den manglende synergi imellem Karriereværkstedet, Career Campus og Kontaktmæglerne dels hænger sammen med projekternes individuelle resultatomål, dels med virksomhedernes lange modningsproces i forhold til at forstå behovet for ikke mindst humanistiske og samfundsvidenskabelige kandidater.

Evaluator vurderer, at nødvendigheden af synergien imellem Karriereværkstedet og Kontaktmæglerne afhænger af, hvad der er det primære mål med "Markedsplads for højtuddannede". Hvis det primære mål er at få højtuddannede ud i SMV'er, som ikke i forvejen har højtuddannede ansat, anses synergien som mindre vigtig. Hvis det primære mål derimod er, at få flere humanistiske og samfundsvidenskabelige studerende og færdiguddannede ud i regionens SMV'er, anses synergien som meget vigtig.

Hvis målet er at få humanistiske og samfundsvidenskabelige kandidater ud i regionens SMV'er, anbefaler evaluator, at Kontaktmæglerne og Karriereværkstedet i højere grad

mødes og videndeler om, hvordan de humanistiske og samfundsvidenskabelige studerende fra Århus Universitet kan anvendes ude i virksomhederne.

Kapitel 7. Metode

I dette afsnit udfoldes de metoder, som er blevet anvendt i evalueringen. Helt overordnet indebærer analysedesignet og metodevalget en omfattende kildetriadning, der sikrer relevante input fra desk research, dybdegående kvalitative interview og kvantitative telefonbaserede surveys til virksomheder og Karriereværkstedets kursUSDeltagere. Undersøgelsen er således gennemfØrt ved en kombination af kvantitative og kvalitative dataindsamlingsmetoder.

7.1 Desk research

Der er foretaget en grundig desk research af relevant projektmateriale, herunder projektbeskrivelsen for "Markedsplads for hØjtuddannede", projektoperatorernes resultatkontrakter og midtvejsevalueringen fra SFI's fØlgeforskning. Formålet med litteraturstudiet har vÆret at give evaluator et solidt fØrstehandsindtryk af de tre delprojekters mØlsætning, organisering og resultater. Dette er primært blevet brugt som forberedelse til interviewguides og de kvalitative interview, da evaluator herigennem har haft mulighed for at identificere relevante emner og problemstillinger.

7.2 Kvalitative interview

Efter den indledende gennemgang af projektmaterialet er blevet gennemfØrt en række kvalitative og dybdegående interview med projektledere og medarbejdere samt udvalgte virksomheder, studerende og færdiguddannede. Generelt har de kvalitative interview haft en vis eksplorativ karakter. De har således haft fokus på eventuelle afledte effekter og resultater – altså effekter og resultater, der er skabt i regi af projekterne, men som ikke har vÆret en del af projekternes mØlsætninger, og som derfor muligvis ikke er dokumenteret i det eksisterende projektmateriale.

7.2.1 Interview med projektledere og projektmedarbejdere

Med henblik på at få et grundigt indblik i de enkelte delprojekter, gennemfØrte evaluator tidligt i evalueringen interview med projektledere og projektmedarbejdere. Interviewene er blevet gennemfØrt som en blanding imellem dybdegående telefoninterview og fokusgruppeinterview.

Evaluator har gennemfØrt i alt to fokusgruppeinterview, et med Karriereværkstedets projektleder og projektmedarbejdere og et med Kontaktmæglerens projektleder og projektmedarbejdere. Derudover er der gennemfØrt et dybdegående interview med henholdsvis Career Campus' projektleder Anders Bisgaard Andersen og den koordinerende projektleder Henrik Holm Hansen.

Til interviewet med kontaktmæglerne deltog i alt syv kontaktmæglerne. Herudover deltog Kontaktmæglerens projektleder, Finn Porsgaard og den koordinerende projektleder for "Markedsplads for hØjtuddannede", Henrik Holm Hansen.

Interviewet satte fokus på kontaktmæglernes metoder i forhold til at overbevise virksomhederne om de højtuddannedes kompetencer. Herudover blev kontaktmæglerne spurgt ind til deres resultater i forhold til virksomhederne samt fordele og ulemper ved deres placering i de lokale erhvervsråd. Endvidere stillede fokusgruppeinterviewet skarpt på synergien og samarbejdet til Karriereværkstedet og Career Campus.

Tabel 7.1 Deltagere ved fokusgruppeinterviewet med Kontaktmæglerne		
Navn	Titel i projektet	Organisation
Finn Porsgaard	Projektleder	Handels og Ingeniørhøjskolen, Århus Universitet
Gunhild Brynning	Kontaktmægler	Nordvestjysk Erhvervsråd
Gert Løkke Leth	Kontaktmægler	Nordvestjysk Erhvervsråd
Henrik Kjeldsen	Kontaktmægler	Herning og Ikast-Brande Erhvervsråd
Karsten Ryge Leth	Kontaktmægler	Horsens og Hedensted Erhvervsråd
Louise Skjoldager	Kontaktmægler	7-Kommunesamarbejdet
Mette Gottlieb	Kontaktmægler	Herning og Ikast-Brande Erhvervsråd
Mette Johannsen	Kontaktmægler	Viborgegnens Erhvervsråd
Henrik Holm Hansen	Projektleder (tværgående)	Ringkøbing-Skjern Kommune

Kilde: Oxford Research 2010

Til interviewet med Karriereværkstedet deltog foruden projektleder, Lotte Eskildsen, Trine Lumbye, der underviser de studerende på Karriereværkstedet. Endvidere deltog også en fuldmægtig fra det humanistiske fakultet på Århus Universitet. Som surveyen til de studerende og færdiguddannede viser, er der især mange studerende fra det humanistiske fakultet blandt kursUSDeltagerne.

Interviewet satte fokus på Karriereværkstedet resultater i forhold til de studerende samt på Karriereværkstedets samarbejde og synergi i forhold til Kontaktmæglerne og Career Campus.

Interviewene med Career Campus' projektleder, Anders Bisgaard Andersen samt den koordinerende projektleder, Henrik Holm Hansen har ligeledes fokuseret på samarbejdet og synergien imellem de tre delprojekter. Endvidere stillede interviewet med Career Campus' projektleder skarpt på de udfordringer, som projektet har oplevet i forhold til at skabe kontakt til Ringkøbing-Skjerns Kommunes små og mellemstore virksomheder.

7.2.2 Interview med kursUSDeltagere fra Karriereværkstedet

Interviewene med Karriereværkstedets kursUSDeltagere har haft fokus på, hvorfor de studerende valgte at melde sig til kurset, hvad de mener at have fået ud af kurset, og hvorvidt at kurset har ændret deres syn på muligheden for at arbejde i en stor eller mellemstor virksomhed. KursUSDeltagerne er også blevet spurgt ind til, om kurset har ændret deres syn på muligheden for at få et arbejde i et af Region Midtjyllands yderområder.

KursUSDeltagere er blevet tilfældigt udvalgt. Evaluator har imidlertid været opmærksom på at udvælge studerende fra forskellige uddannelsesretninger, samt af forskelligt køn. Overvægten af de interviewede er imidlertid kvinder, hvilket afspejler den generelle kønsfordeling blandt kursUSDeltagere.

Tabel 7.2 Kvalitative interview med kursusedtagere på Karriereværkstedet		
Studerende	Studieretning	Universitet
Kvinde	Statskundskab	Århus Universitet
Kvinde	Medievidenskab & Etnografi	Århus Universitet
Kvinde	Pædagogisk sociologi	Århus Universitet
Kvinde	Nordisk Retorik & Faglig formidling	Århus Universitet
Kvinde	Medievidenskab & Nordisk	Århus Universitet
Mand	Statskundskab	Århus Universitet
Kilde: Oxford Research 2010		

7.2.3 Interview med tidligere beboere på Career Campus

De kvalitative interview med de tidligere beboere på Career Campus har stillet skarpt på deres oplevelse af både det faglige og det sociale element af deres ophold. Herunder hvad muligheden for at bo på Campus har betydet for deres valg af praktik/arbejdssted. Beboerne er ligeledes blevet spurgt ind til fordele og ulemper ved Career Campus, og hvorvidt de kunne forestille sig at vende tilbage til egnen.

De studerende, der har boet på Career Campus, er udvalgt efter, at de har været i praktik i en stor eller mellemstor virksomhed.

Tabel 7.3 Kvalitative interview med beboere på Career Campus		
Studerende	Studieretning	Universitet
Kvinde	Geografi	Dortmund Universitet
Kvinde	Turisme	Ålborg Universitet
Kvinde	Historie	Århus Universitet
Kvinde	Handel & Markedsføring	Erhvervsakademi Dania
Mand	Turisme	Ålborg Universitet
Mand	Historie & Arkæologi	Århus Universitet
Mand	Interaktive Digitale Medier	Ålborg Universitet
Kilde: Oxford Research 2010		

7.2.4 Interview med virksomheder

Evaluator har gennemført otte dybdegående telefoninterview med udvalgte virksomheder fordelt i Region Midtjylland. Interviewene har stillet skarpt på virksomhedernes udbytte af kontaktmæglerne i forhold til at få en eller flere højtuddannede tilknyttet. Virksomhederne er blevet spurgt ind til baggrunden for deres kontakt med en kontaktmægler, og hvordan kontaktmægleren evt. har været til at flytte virksomheden i forhold til dens viden om højtuddannedes kompetencer.

Virksomhederne er blevet identificeret med hjælp fra kontaktmæglerne, som er blevet bedt om at komme med eksempler på virksomheder, der på forskellig vis har gennemgået en modningsproces i forhold til ansættelsen af højtuddannede medarbejdere.

Tabel 7.4 Kvalitative interview med deltagende virksomheder

Informant	Virksomhed
Direktør Bøje Kjær	Ceramic Speed
Direktør John Asmussen	GaiaWood
Direktør Benny Jensen	Viptel A/S
Projektleder Esben Sørensen	Mechtronic
Direktør Steen Bjerre	Vestjysk Friluftscener
Direktør Lene Lundquist	Lundquist Human Ressource
Direktør Hanne Hørup	Jydsk Emblem Fabrik
Business Developer Christian Kolthoff	Pragtice

Kilde: Oxford Research 2010

7.3 Surveys til studerende og virksomheder

Med henblik på at kunne dokumentere og kvantificere projekternes resultater og effekter, har Oxford Research gennemført en række kvantitative surveys med studerende og virksomheder, der har deltaget eller benyttet sig af tilbuddene i de forskellige projekter. For at sikre en så høj svarprocent som muligt er disse surveys blevet gennemført som telefoninterview. Telefoninterviewene er blevet gennemført af Norstat, som er specialiseret i at gennemføre store telefonsurveys.

7.3.1 Survey til studerende og færdiguddannede

Der er gennemført telefoninterview med 109 studerende og færdiguddannede, som har benyttet Karriereværkstedet i løbet af projektperioden. I alt er 140 studerende og færdiguddannede blevet kontaktet, hvilket giver en flot høj svarprocent på i alt 78 %. Reelt har Karriereværkstedet i juni 2010 haft 195 kursusdeltagere, men da Oxford Research først modtog listen over de sidste 55 deltagere efter surveyens afslutning, er disse ikke omfattet af surveyen.

Spørgeskemaet er blevet udarbejdet på baggrund af resultater og input fra desk research og de kvalitative interview.

Spørgeskemaet til de studerende og færdiguddannede indeholdt spørgsmål om respondenternes beveggrunde for at deltage i Karriereværkstedets kurser, hvad de havde fået ud af kurset samt deres præferencer i forhold til jobsøgning. Herudover er der blevet spurgt ind til, hvilken effekt finanskrisen eventuelt har haft for respondenterne, fx om finanskrisen har bevirket, at de generelt har søgt bredere og i virksomheder, de under normale omstændigheder ikke ville søge hos.

Desuden har surveyen bidraget til en karakteristik af de færdiguddannedes jobsituation, herunder hvorvidt de er flyttet i forhold til et job.

7.3.2 Survey til deltagende virksomheder

Der er gennemført 66 telefoninterview med virksomheder, som via kontaktmæglerne har haft højtuddannede tilknyttet. I alt har kontaktmæglerne haft kontakt til 144, som alle er blevet ringet op i forbindelse med surveyen. Svarprocenten blandt de deltagende virksomheder er dermed 46 %, hvilket betyder, at den ligger noget lavere end blandt de studerende og færdiguddannede. Det er Oxford Researchs erfaring, at det generelt er sværere at få virksomheder end privatpersoner til at deltage i surveys, og det anses derfor ikke som overraskende, at svarprocenten ligger lavere for virksomhederne.

Spørgeskemaet er blevet udarbejdet på baggrund af resultater og input fra desk research og de kvalitative interview.

Spørgeskemaet stillede fokus på virksomhedernes udbytte af kontakten med kontaktmæglerne, deres holdning til højtuddannede og hvilke kompetencer de kan tilføre virksomhederne. Herudover er der blevet spurgt ind til, hvilken effekt finanskrisen eventuelt har haft for virksomhederne i forhold til ansættelser, herunder af højtuddannede.

7.3.3 Survey til kontrolgruppe

Med inspiration fra den kontrafaktiske evalueringstilgang er der gennemført 125 telefoninterview med en kontrolgruppe af virksomheder. Den kontrafaktiske tilgang søger at identificere de reelle effekter af en given indsats ved at tage højde for, hvad der var sket, hvis den ikke havde fundet sted. Virksomhederne i kontrolgruppen har således i modsætning til de deltagende virksomheder ikke været i forbindelse med kontaktmæglerne.

Kontrolgruppen udgøres af et tilfældigt udtræk af samtlige små og mellemstore virksomheder i Region Midtjylland.

I forhold til den kontrafaktiske tilgang er det vigtigt, at der i forhold til størrelse og branchetilknytning ikke er signifikante forskelle mellem de deltagende virksomheder og kontrolgruppen af virksomheder. Væsentlige forskelle mellem de to virksomhedsgrupper kan således have betydning for de to gruppers besvarelser.

I evalueringen varierer størrelsen imellem de deltagende virksomheder og kontrolgruppevirksomhederne kun minimalt. Derimod er der forholdsvis store variationer i forhold til de to virksomhedsgruppers branchetilknytning. Det er derfor blevet undersøgt, hvorvidt virksomhedernes branchetilhørsforhold har betydning for deres besvarelser. Disse viser, at virksomhedernes branchetilknytning ingen eller næsten ingen indvirkning har på virksomhedernes besvarelser. Forskellene på branchesammensætningen mellem de to grupper ser derfor ikke ud til at have signifikant betydning for andre variationer i besvarelserne mellem henholdsvis kontrolgruppen og gruppen af deltagende virksomheders besvarelser.

Kontrolgruppevirksomhederne er i videst muligt omfang blevet stillet de samme spørgsmål som de deltagende virksomheder. Endvidere er kontrolgruppevirksomhederne blevet spurgt ind til årsagerne til ikke at have højtuddannede ansat.

Bilag A: Case - Anne Sofie Læssøe Møller

Anne Sofie Læssøe Møller deltog i karriereværkstedets kurser i efteråret 2008. Hun var på daværende tidspunkt studerende på Århus Universitet, hvor hun læste dansk og musikvidenskab. Hun blev færdiguddannet i januar 2010 og er på interviewtidspunktet, juni 2010, i løntilskud i personale & organisation i Sundhed og Omsorg under Århus Kommune.

Anne Sofie Læssøe Møller meldte sig til karriereværkstedet, da hun gerne ville have inspiration til en anden karrierevej end den oplagte gymnasielærervej. Hun vidste på daværende tidspunkt, hverken hvad hun ville eller kunne ud over at undervise.

Anne Sofie Læssøe Møller var meget tilfreds med karriereværkstedet, som hun fremhæver gjorde hende mere bevidst om, hvilke kompetencer hun havde. Derudover synes hun, at underviserne på kurset var meget inspirerende.

Er blevet bedre til at sælge sig selv

Karriereværkstedet har først og fremmest gjort Anne Sofie Læssøe Møller bedre til at sælge sig selv. Hun fortæller, at kurset bl.a. indeholdt en personlighedstest, hjælp til udarbejdelse af CV og øvelse i at gå til jobsamtale, hvilket alle er elementer, hun har kunnet anvende til efterfølgende at blive bedre til at sælge sig selv. Anne Sofie Læssøe Møller forklarer:

Jeg er blevet klogere på, hvordan jeg kan sælge mig selv i forskellige henseender.

Anne Sofie Læssøe Møller fortæller desuden, at kurset har været med til styrke hendes tro på, at hun har nogle generelle kompetencer, som kan anvendes i forskellige sammenhænge. Herudover har kurset været med til at lære hende, at hun ikke skal være bange for at prøve noget nyt.

Jeg fik et kæmpe spark til at tro på mine mere generelle kompetencer og til ikke at være bange for at prøve noget nyt.

Opgave for Færchplast i Holstebro

Under karrierekurset skulle Anne Sofie Læssøe Møller være med til at løse en opgave for Færchplast i Holstebro. Opgaven handlede om, hvordan virksomheden kunne blive bedre til at sikre en god kommunikation imellem udviklings- og produktionsafdelingen. Opgaven for Færchplast bekræftede Anne Sofie Læssøe Møller i, at hun kunne anvende sine akademiske kompetencer til hurtigt at sætte sig ind i en problemstilling. Herudover fik hun lejlighed til at afprøve en ny side af sig selv, da hun skulle være med til at fremlægge en kommunikationsstrategi for virksomheden.

Søger job i overskuelig pendlerafstand fra Århus

Anne Sofie Læssøe Møller fortæller, at der igennem karriereværkstedets samarbejde med erhvervsrådet i Holstebro var fokus på at gøre de studerende mere interesseret i at få job i Vestjylland.

Anne Sofie Læssøe Møller planlægger på nuværende tidspunkt at blive boende i Århus, da hendes kæreste studerer i byen. Hun vil imidlertid ikke have noget mod at pendle og søger således arbejde i en radius af højst en times transport fra Århus.

Bilag B: Case - Thorsens Chipskartofler A/S

Thorsens Chipskartofler A/S, der ligger i Sunds lidt udenfor Herning, er specialiseret i at levere chipskartofler til danske og udenlandske chipsfabrikker. Virksomheden har i alt seks ansatte, hvoraf ingen af dem har en lang videregående uddannelse. Dette gælder også for virksomhedens direktør, Erik Bech Thorsen, som er uddannet landmænd.

Kontakten til kontaktmægler, Henrik Kjeldsen, som sidder i Erhvervsrådet Herning & Ikast-Brande, blev etableret på initiativ af et bestyrelsesmedlem i Thorsens Chipskartofler A/S. Bestyrelsesmedlemmet kendte til kontaktmæglerfunktionen og mente, at Thorsens Chipskartofler kunne have gavn af en højtuddannet medarbejder til at styrke virksomhedens markedsføring. Han ringede til Henrik Kjeldsen, som derpå tog kontakt til virksomhedens direktør Erik Bech Thorsen.

Fik hjælp til at få en hjemmeside

Konkret havde Thorsens Chipskartofler brug for hjælp til at få oprettet en hjemmeside, få et nyt logo samt få udarbejdet nogle brochurer, som virksomheden kunne anvende i deres markedsføring.

Til at løse disse opgaver, fandt Henrik Kjeldsen frem til en studerende, som læste International Communication and Multimedia (ICM) på Aarhus Universitet ved Handels- og Ingeniørhøjskolen i Herning. Den studerende blev tilknyttet Thorsens Chipskartofler som et led i et 20-ugers praktikforløb. Da den studerende kom fra Letland og derfor ikke talte dansk, fandt Henrik Kjeldsen endvidere en kommunikationskandidat, der var ledig, og som kom i fire ugers virksomhedspraktik.

Kontaktmægler Henrik Kjeldsen forklarer, at han i starten blev mødt med en vis skepsis af Erik Bech Thorsen, og at det derfor var nødvendigt at afsætte god tid til at få opbygget en tillidsrelation.

Erik var i starten meget skeptisk, men så havde vi et møde, hvor vi talte sammen i tre en halv time. Der åbnede han op.

Henrik Kjeldsen fortæller, at Erik Bech Thorsen var klar over behovet for at få virksomheden bedre markedsført og derfor også var modtagelig over for hans rådgivning.

Jeg fortalte ham, at jeg måtte ringe til de gule sider for at finde ud til ham, og det gør kunderne jo ikke. Han vidste godt, at der var et behov for at få en hjemmeside. Han vidste bare ikke, hvordan han kunne få det.

Kontaktmægleren skabte tryghed

Direktør i Thorsens Chipskartofler, Erik Bech Thorsen, understreger, at kontakten til Henrik Kjeldsen især har bidraget til at skabe en tryghed i forhold til processen omkring at få en højtuddannet medarbejder tilknyttet virksomheden.

Kontakten til Henrik har givet os en tryghed i forhold til processen omkring at få en studerende ind i virksomheden. Når man som virksomhed bevæger sig ud på et område, som man ikke selv har kendskab til, så er det rart at have en god sparring.

Erik Bech Thorsen fortæller, at han bl.a. har haft en usikkerhed omkring, hvordan han har kunnet kvalitetssikre det arbejde, som en højtuddannet medarbejder udfører. Endvidere blev han under det 20-ugers praktikforløb med den ICM-studerende nervøs for, om tidsplanen ville blive overholdt, og i denne forbindelse var det rart at kunne inddrage Henrik Kjeldsen i processen.

Generelt har Erik Bech Thorsen været meget tilfreds med sin kontakt til Henrik Kjeldsen. Han understreger vigtigheden af, at Henrik Kjeldsen i sin egenskab som kontaktmægler har vist forståelse for virksomhedens behov. Han understreger, at han ikke har følt sig presset ud i noget.

Henrik har været rigtig behagelig. Han har en god forståelse for, at man som virksomhed har sine egne idéer. Han har ikke presset os til noget overhovedet. Han er bare kommet med forslag.

Virksomheden har fået et indblik i højtuddannedes kompetencer

Henrik Kjeldsen vurderer, at det vellykkede forløb omkring hjemmesiden har givet Thorsens Chipskartofler et indblik i de højtuddannedes kompetencer.

Virksomheden har fået øjnene op for, at man ved at inddrage nogle andre kompetencer kan flytte virksomheden. Erik kan godt tænke sig at få foretaget en konkurrentanalyse, og det ville han ikke ellers være kommet i gang med.

Henrik Kjeldsen er gået i gang med at undersøge mulighederne for at finde en studerende eller ledig, som kan foretage en konkurrentanalyse for Thorsens Chipskartofler. Han forklarer, at virksomhederne ikke selv kender de muligheder, der er for fx studiejobs, virksomhedspraktik og videnpiloter.

At Thorsens Chipskartofler ikke tidligere har haft en hjemmeside eller fået foretaget en konkurrentanalyse, skyldes ifølge Erik Bech Thorsen et resourcespørgsmål. Virksomheden har ikke haft råd til at ansætte en medarbejder til kun at tage sig af markedsføring og analyser. Det har derfor været en stor hjælp, at Henrik Kjeldsen har gjort ham opmærksom på muligheden at få en højtuddannet tilknyttet igennem bl.a. praktikforløb og studiejobs.