

10:

EVALUERING AF PROJEKT MARKEDSPLADS FOR HØJT- UDDANNEDE

FØLGEFORSKNING FOR REGION MIDTJYLLAND

LISE SAND ELLERBÆK
FREDERIK THUESEN

KØBENHAVN 2010
SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

EVALUERING AF MARKEDSPLADS FOR
Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen
Afdelingen for beskæftigelse og integration

Undersøgelsens følgegruppe:

[XXXXXXXXXX]
[XXXXXXXXXX]
[XXXXXXXXXX]
[XXXXXXXXXX]
[XXXXXXXXXX]
[XXXXXXXXXX]
[XXXXXXXXXX]
[XXXXXXXXXX]
[XXXXXXXXXX]

ISSN: 1396-1810

ISBN: 978-87-7487-[xxx]-[x]

Layout: Hedda Bank

Forsidefoto: [Navn]

Oplag: [xxx]

Tryk: Rosendahls – Schultz Grafisk A/S

© 2010 SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd
Herluf Trolles Gade 11
1052 København K
Tlf. 33 48 08 00
sfi@sfi.dk
www.sfi.dk

SFI's publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden.
Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver SFI's
publikationer, bedes sendt til centret.

INDHOLD

	FORORD	6
	RESUMÉ	8
1	INDLEDNING, SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVERING	11
	Formålet med projekt markedsplads for højtuddannede	11
	Beskrivelse af initiativer i markedsplads for højtuddannede	13
	Metode til analyse og datagrundlag	15
	Sammenfatning og perspektivering	18
2	ERHVERVSLIV OG ARBEJDSMARKEDET I REGION MIDTJYLLAND	27
	Formålet med den kvantitative undersøgelsen	27
	Erhvervsstruktur	28
	Den økonomiske krises påvirkning på efterspørgelsen efter arbejdskraft hos virksomhederne	31
	Arbejdsudbudets Uddannelsesstruktur	32
	Højtuddannedes jobønsker	34
	Nationale initiativer over for højtuddannede	35
	Opsamling	36
3	ERFARINGER FRA DE ENKELTE DELPROJEKTER	39
	Statusbeskrivelser og erfaringsopsamling på initiativerne	39
	Career Campus	40
	Karriereværkstedet	43
	Kontaktmæglerne	48

	Synergien og koordineringen mellem projekterne	54
	Opsamling	57
4	ERFARINGER PÅ TVÆRS AF DELPROJEKTERNE	59
	Udfordringer på tværs	59
	Opsamling	71
5	ANBEFALING TIL FREMTIDIG INDSATS	73
	Career Campus	73
	Karriereværkstedet	77
	Kontaktmæglerne	79
	Nye understøttende projekter	81
	Sammenspillet mellem initiativerne i projekt Markedsplads for Højtuddannede	83
	LITTERATUR	85
BILAG 87		
	Bilag 1	87

FORORD

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI) forestår fra 2008 til 2010 følgeforskningen i forbindelse med udviklingsprojektet Markedsplads for Højtuddannede i Region Midtjylland. Ambitionen med projekt Markedsplads for Højtuddannede er igennem fire initiativer at nå tre overordnede mål. Først og fremmest skal projektet øge ansættelsen af højtuddannede i små og mellemstore virksomheder særligt i udkantsområder i Region Midtjylland. Dernæst skal projektet fremme netværksdannelse mellem højtuddannede og små og mellemstore virksomheder. Endelig skal projektet skabe øget opmærksomhed blandt studerende på videregående uddannelser om karrieremuligheder i små og mellemstore virksomheder i regionen.

Følgeforskningen består i at opsamle viden og dokumentere projektets betydning igennem perioden. Afrapporteringen af følgeforskningens resultater er opdelt i en midtvejsrapport og en afsluttende rapport. Dette er den afsluttende rapport. Formålet med at udforme evalueringen i to rapporter er, at den første rapport, der er udført halvvejs i processen, kan anvendes som input i den videre proces med at tilpasse og udvikle de igangsatte initiativer i projekt 'Markedsplads for Højtuddannede', og eventuelt bidrage til udviklingen af nye projekter i løbet af projektperioden. Den afsluttende rapport giver en samlet evaluering af projekt Markedsplads for Højtuddannede. Her ligger fokus dels på den overordnet gennemførelse af projekt Markedsplads for Højtuddannede

samt de ændring der er foretaget i forhold til midtvejsevalueringen. Den afsluttende rapport indeholder delelementer fra midtvejsevalueringen.

Region Midtjylland har finansieret undersøgelsen, som er gennemført af SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, Afdeling for beskæftigelse og integration. Rapporten er udarbejdet af forskningsassistent cand.polit. Lise Sand Ellerbæk under rådgivning af projektleder forsker cand.mag. ph.d. Frederik Thusesen. Seniorforsker cand.polit. ph.d. Cecilie Weatherall samt forskningsassistenterne cand.scient.soc. Annemette Coop Henriksen og cand.scient.soc. Helle Kløft Schademan har assisteret med dataindsamling.

København, september 2010
Jørgen Søndergaard

RESUMÉ

Vækstforum for Region Midtjylland har udarbejdet en erhvervsudviklingsstrategi (se Vækstforum 2007). I strategien er der tre indsatsområder: Menneskelige ressourcer, innovation og iværksætteri. Som en del af strategien for innovationområdet har Region Midtjylland iværksat projekt Markedsplads for Højtuddannede der løber i tre år fra 2008-2010. Projektet sigter mod følgende mål:

- Øge andelen af højtuddannede i små og mellemstore virksomheder
- Understøtte samspillet mellem virksomheder og uddannelses- og forskningsinstitutioner.
- Sikre samspil mellem yderområdernes virksomheder og viden- og uddannelsesinstitutioner i regionen.

Projekt Markedsplads for Højtuddannede gennemføres i form af fire initiativer, der skal være med til at understøtte de overstående mål. Disse initiativer er: Initiativ 1: Career Campus, initiativ 2: Kontaktmæglerne, initiativ 3: Karriereværkstedet, initiativ 4: Lokale karrieremesser. Nærværende rapport indeholder resultaterne af en SFI-evaluering af de første tre initiativer i projekt Markedsplads for Højtuddannede.

Evalueringen består i to undersøgelser: En midtvejsevaluering halvvejs i forløbet i 2009 og en endelig slutevaluering i 2010. Evalueringen bygger på dels kvantitative data baseret på registerdata og kvalitative

data baseret på interviews med de involvede partner. Nedenfor beskrivelse kort de enkelte initiativer og rapportens anbefalinger. Initiativ 4 indgår ikke i evalueringen.

Initiativ 1: Career Campus sigter mod at tiltrække og fasthold studerende og kandidater i små og mellemstore virksomheder i yderregionen. Rapporten konkluderer her at Career Campus står over for store udfordringer for at fungere efter hensigten. I vores evaluering fremgår det tydeligt, at kendskabet til Career Campus blandt de studerende er meget lavt.

Initiativ 2: Kontaktmæglerne indebærer en målrettet opsøgende indsats over for små og mellemstore virksomheder med det formål at afdække behovet for højtuddannede. Evalueringen viser, at kontaktmæglerne har stor succes med at nedbryde barrierer hos virksomhederne. Deres assistance har medført konkrete ansættelser og opslag, som virksomhederne selv vurderer ikke havde eksisteret uden kontaktmæglernes hjælp.

Initiativ 3: Karrierreværkstedet sigter mod at øge de studerendes interesse for muligheder og udfordringer i små og mellemstore virksomheder. I evalueringen fremgår det tydeligt, at de studerende er blevet meget mere opmærksomme på de små og mellemstore virksomheder. Følgforskningen viser endvidere, at Karrierreværkstedet er modnet over tid. Hvor kurset iflg. midtvejsevalueringen ikke rigtigt kom igennem med budskabet omkring de små og mellemstore virksomheder, er dette ikke længere et problem.

Evalueringen rummer også en række fremadrettede forslag til projektet. Vi forslår for det første, at Career Campus bliver bedre til at øge kendskabet til Career Campus. Dette skal ske igennem bedre reklame og udbydelse af specialeprojekter i samarbejde med en virksomhed, en studerende og Career Campus. Da kontaktmæglerne skal bruge længere tid end forventet på at opnå match mellem virksomheden og en højtuddannede forslår vi for det andet, at der indsættes flere kontaktmæglere samt at kontaktmæglerne arbejder på at dele deres viden til virksomhederne, så kontaktmæglernes assistance til de involverede virksomheder mindskes over tid.

På nuværende tidspunkt er det ikke inkluderet i Karriereværkstedet, at gøre de studerende opmærksomme på muligheder og udfordringer ved at bosætte sig i yderregionerne. Vi mener, at Karriereværkstedet kan bære en ekstra udfordring i form af at gøre de studerende opmærksomme på de muligheder og udfordringer der ligger ude i yderregionens små og mellemstore virksomheder. Derudover anbefaler vi, at man udvider Karriereværkstedet til to dele. En del som ligger først på kandidatuddannelse og en del, tilsvarende den nuværende, som ligger sidst på kandidatuddannelse. Endelig foreslår vi desuden to nye understøttende initiativer. Det første er en overordnet jobportal for hele Århus Universitet. Det andet understøttende initiativ er en elektronisk håndbog over de lange videregående uddannelser så virksomhederne bedre kan gennemskue hvad disse indeholder.

INDLEDNING, SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVERING

I dette kapital beskrives formålet med projekt Markedsplads for Højtuddannede. Projekt Markedsplads for Højtuddannede består af fire initiativer, som beskrives nedenfor. I kapitlet kommer vi også ind på hvilke metoder vi benytter til at udføre evalueringen af projektet. Kapitlet rundes af med en sammenfatning af rapporten og en perspektivering.

FORMÅLET MED PROJEKT MARKEDSPLADS FOR HØJTUD-DANNEDE

Det overordnede formål med projekt Markedsplads for Højtuddannede er at implementere forskellige initiativer, der har til formål at understøtte ansættelsen af højtuddannede i små og mellemstore virksomheder med fokus på udkantsområderne i Region Midtjylland. Formålet med initiativerne er at eksperimentere med nye metoder og modeller til at fremme virksomhedernes ansættelse af forskellige typer højtuddannet arbejdskraft. Den højtuddannede arbejdskraft som initiativet henvender sig til

er primært personer, der har en lang videregående uddannelse af en varighed på fem år. Højtuddannede arbejdskraft defineres dog som både korte, mellemlange og lange videregående uddannelser. De små og mellemstore virksomheder der defineres af Vækstforum for Region Midtjylland¹ som virksomheder, der har mellem 5 og 250 ansatte.

De erfaringer, der kommer ud af projektet, vil Region Midtjylland efterfølgende anvende i den fremtidige formulering af indsatser på området. Formålet med projekt Markedsplads for Højtuddannede er at forbedre rammebetingelserne for virksomhederne i forhold til højtuddannet arbejdskraft, og at påvirke virksomhederne til at udnytte disse rammebetingelser. Det langsigtede mål i forhold til erhvervslivet er at øge virksomhedernes innovationskompetencer ved at få flere højtuddannede ud i virksomhederne. Dette mål relaterer sig til Vækstforums delmål om at øge virksomheders innovationskompetencer. Det indebærer en målsætning om, at andelen af højtuddannede i regionens virksomheder skal vokse fra 4 procent i 2005 til 10 procent i 2015 (se Vækstforum (2007)). I forhold til de temaer, der uddyber delmålene i Vækstforums erhvervsudviklingsstrategi fra 2007, sigter Markedsplads for højtuddannede primært mod at:

- øge andelen af små og mellemstore virksomheder, der ansætter højtuddannet arbejdskraft.
- understøtte samspil, netværk og partnerskaber mellem virksomheder og uddannelses- og forskningsinstitutioner på både de erhvervsmæssige styrkepositioner og nye vækstområder.
- sikre et større samspil mellem yderområdernes virksomheder og viden- og uddannelsesinstitutioner i regionen. Projektet vil i det omfang, det er relevant, også sigte mod at understøtte samspil med viden- og uddannelsesinstitutioner uden for regionen.

1. Vækstforum for Region Midtjylland er et partnerskab mellem kommuner, erhvervsorganisationer, arbejdsmarkeds parter, uddannelses- og forskningsinstitutioner og regionen. Vækstforums opgaver er at overvåge erhvervsudviklingen og udforme erhvervsudviklingsstrategi og handlingsplaner i Region Midtjylland, se også <http://www.rm.dk/regional+udvikling/v%C3%A6kstforum>

BESKRIVELSE AF INITIATIVER I MARKEDSPLADS FOR HØJTUDDANNEDE

I projekt Markedsplads for Højtuddannede er der planlagt fire selvstændige initiativer, som sigter mod forskellige delelementer af problemstillingen med at få flere højtuddannede kandidater ansat i regionens små og mellemstore virksomheder. Disse fire initiativer, som beskrives mere detaljeret nedenfor, er

- Initiativ 1: Sigter mod tiltrækning til og fastholdelse af studerende og kandidater i regionens små og mellemstore virksomheder i yderområder. Dette initiativ udmønter sig i Career Campus.
- Initiativ 2: Indebærer en målrettet opsøgende indsats over for små og mellemstore virksomheder med hensyn til at afdække behovet for højtuddannet arbejdskraft, dette initiativ omfatter kontaktmæglerne.
- Initiativ 3: Sigter mod at øge de studerendes interesse for og indsigt i de faglige udfordringer, som små og mellemstore virksomheder kan byde på. Gennemførelsen af dette initiativ sker på Århus universitet gennem Karriereværkstedet.
- Initiativ 4: Sigter mod at arrangere konkrete fysiske mødesteder for studerende/kandidater og små og mellemstore virksomheder igennem regionale karrieremesser.

Initiativ 1. Career Campus: Målet med dette projekt er at tiltrække og fastholde studerende og kandidater i regionens ydreområder gennem oprettelsen af en karriercampus (Career Campus). Den primære opgave Career Campus har, er at skabe kontakt og agere som bindeled mellem virksomheder og studenter samt færdiguddannede. Career Campus kan, som et led i at skabe samarbejde mellem de studerende og virksomheder, tilbyde de studerende og de færdig uddannede gratis boligfaciliteter samt gratis transport til arbejdspladsen. Idéen bag Career Campus er, at de studerende og færdiguddannede kan prøve at bo i udkantsområderne og derigennem se, at der er reelle karrieremuligheder i yderområderne af regionen. Udover det er idéen, at den højtuddannede og de deltagende virksomheder får skabt sig et gensidigt netværk til at fremme væksten i Region Midtjylland fremover. Selve Career Campus er placeret i Ringkøbing og har gratis bolig til 28 personer. Career Campus står også for at

arrangere faglig og sociale aktiviteter til de studerende der er tilknyttet projektet.

Initiativ 2. Kontaktmæglerne: Kontaktmæglerne er personer der har base i de lokale erhvervsråd² rundt om i regionen. Formålet med kontaktmæglerne er at informere og rådgive virksomheder i Region Midtjylland om de udviklingsmuligheder, der knytter sig til at ansætte højtuddannede medarbejdere. Kontaktmæglerne har et indgående kendskab til det lokale erhvervsliv og har samtidig overblik over de uddannelser, som tilbydes på de videregående uddannelsesinstitutioner. De kan derfor fungere som bindeled mellem virksomheder og studerende samt færdiguddannede i målgruppen. Kontaktmæglerne laver aktivt opsøgende arbejde hos små og mellemstore virksomheder i deres lokalområde for at kortlægge, hvordan virksomhederne eventuelt kan få udbytte af at deltage i projektet. Kontaktmæglerne udarbejder en konkret analyse af virksomhedens behov for højtuddannet arbejdskraft og rådgiver efterfølgende omkring forskellige muligheder for at få en studerende eller højtuddannede tilknyttet virksomheden. Der er i udgangspunkt syv kontaktmægler fordelt på 5 erhvervsråd.

Initiativ 3. Karriereværkstedet: Dette initiativ gennemføres i samarbejde med Århus universitet. Tilbuddet retter sig mod alle kandidatstuderende og specialestuderende. På karriereværkstedet bliver universitetsstuderende introduceret til de udfordringer og muligheder, der er forbundet med højtuddannedes jobfunktioner i små og mellemstore virksomheder i Region Midtjylland. Kurset består af 5 kursusdage med holdundervisning og 4 læringsgruppemøder med praktisk gruppearbejde, samt én individuel coachingssession. Idéen bag dette initiativ er, at de studerende bliver opmærksomme på de karrieremuligheder der ligger i små og mellemstore virksomheder i Region Midtjylland.

Initiativ 4. Regionale karriere-messer: Målet med disse messer er at skabe et fysisk mødested, hvor virksomheder og højtuddannede kan skabe kontakt til hinanden og derigennem skabe et match. Der skal i perioden 2008-2010 afholdes tre lokale karriere-messer, som arrangeres

2. De lokale erhvervsråd er en lokal interesseorganisation, der aktivt varetager erhvervslivets interesser. Målet er at skabe vækst og udvikling og gøre området til et godt sted at bo, arbejde og drive virksomhed.

af kommuner i samarbejde med det lokale erhvervsliv. Messerne skal have markante lokale virksomheder og skal fungere som fysik mødested mellem studerende og virksomhederne. Første messe blev afholdt i Herning i februar 2008. Grundet manglede tilslutning blev den del hvor virksomhederne møder de studerende aflyst og kun anden del med foredrag blev afholdt. Den anden messe blev afholdt i Århus februar 2010 og den sidste messe afholdes i Horsens til november 2010.

Efter aftale med Region Midtjylland og følgegruppen for Markedspladsen for Højtuddannede har vi valgt at lægge hovedfokus på initiativ 1 (Career Campus) og initiativ 3 (Karriereværksted). I undersøgelsen af initiativ 1 og 3 inkluderes kontaktmæglerne også. Derved behandles initiativ 2, som omfatter kontaktmæglerne, delvist i undersøgelsen. Initiativ 4, som er de lokale karriere-messe fokusere vi ikke på i analysen grundet ønske fra Region Midtjylland.

METODE TIL ANALYSE OG DATAGRUNDLAG

Til at gennemfører evalueringen benytter vi en evalueringsstrategi, der sigter på erfaringsopsamling i bredere forstand. Nedenstående følgeforskning er primært baseret på indsamling af kvalitative data baseret på interviewsamtaler og fokusgruppeinterview. Derudover giver vi en kort kvantitativ beskrivelse af erhvervsstrukturen og arbejdskraften i Region Midtjylland.

Den kvantitative undersøgelse er baseret på tal fra statistikbank hos Danmarks statistik, Region Midtjyllands egne tal samt tidligere undersøgelser. Via dette data behandles den økonomiske krise og de konsekvenser det har haft for strukturen omkring projekt Markedsplads for Højtuddannede. Ved at kombinere kvalitative og kvantitative analyser får man en mere dybdegående analyse med et bredere sigte. Ved at kombinere de kvantitative data med kvalitative data kan man på to forskellige måder beskrive og analysere barrierer for at få højtuddannede til at arbejde i små og mellemstore virksomheder. Den kvantitative analyse gennemføres først og bruges til idegenerering i følgeforskningen. Denne analyse er en kilde til inspiration og er med til at angive fokuspunkter i interviews og i fortolkningen af datamaterialet.

Den kvalitative analyse bygger på interviews med tre grupper: Studerende, virksomhedsrepræsentanter og personer involveret i projektets gennemførelse, fremover betegnet som udførende aktører.

De fire initiativer sigter samlet efter to ting. Dels at skabe øget opmærksomhed blandt studerende på videregående uddannelser om karrieremuligheder i små og mellemstore virksomheder i Region Midtjylland og dels at øge virksomhedernes kendskab til og muligheder for at anvende højtuddannede arbejdskraft.

For at undersøge om projektet har skabt øget opmærksomhed blandt de studerende, er det oplagt at bruge de involverede studerende som deltagere i projekterne Career Campus og Karrierværkstedet som relevante kilder. Datagrundlaget fra Career Campus består af et fokusgruppeinterview med fem deltagere og tre individuelle interviews med beboere på Career Campus. Det har ikke været muligt at foretage så mange fokusgruppeinterview, som vi ønskede, da der ikke har været mange beboere på Career Campus i projektet målgruppe. På Karrierværkstedet er 26 studerende interviewet i seks fokusgrupper.

Det andet sigte i initiativerne er at skabe øget fokus blandt regionens små og mellemstore virksomheder om betydningen af og mulighederne for at ansætte højtuddannede. Derfor er der afholdt fem individuelle interviews med virksomhedsrepræsentanterne. For at få et bredt indblik er virksomhedsrepræsentanterne med hjælp fra kontaktmæglerne, udvalgt med henblik på spredning på forskellige brancher og geografisk placering. De udvalgte virksomhedsrepræsentanter arbejder dels i virksomheder, som har eller søger højtuddannet arbejdskraft, og dels i virksomheder, som er introduceret til mulighederne, men ikke søger aktivt. Ingen af de interviewede virksomheder har ansat erhvervs-ph.d'ere. Til gengæld har virksomhederne ansat og søgt højtuddannede via videnspilotordning, studierelevante job eller praktikpladser. Virksomhederne er desuden forskelligt geografisk fordelt i regionen; nogle virksomheder ligger vestpå – i det, vi har valgt at kalde et yderområde, mens andre ligger østpå – og dermed tættere på Århus. Virksomhederne dækker forskellige brancher, men er alle prægede af at være produktionsvirksomheder.

Ud over at benytte initiativets brugere som kilder i videns- og erfaringsopsamlingen er projektledere og kontaktmæglerne, som forestår udførelsen af delprojekterne, blevet inddraget. En kritisk og systematisk selvevaluering hos de udførende aktører kan være en yderst læringsska-

bende kilde til evaluering af projektet. Der er således afholdt individuelle interviews med projektlederen fra Career Campus, projektlederen fra Karriereværkstedet, kontaktmæglerne fra Herning-Ikast og Favrskov Erhvervsråd samt projektkoordinatoren og Campuskontaktmægleren fra Ringkøbing Fjord Erhvervsråd. Ved at sammenholde udsagn fra virksomheder, studerende og de udførende aktører, afdækkes barrierer for at få højtuddannede til at arbejde i små og mellemstore virksomheder, specielt i yderområderne vestpå i regionen.

De kvalitative interviews er foretaget efter en struktureret spørgeguide med åbne spørgsmål. Interviewene er delvis eksplorative, da de åbne spørgsmål belyser forhold, som de interviewede anser for betydningsfulde. I fokusgruppeinterviewene har vi taget udgangspunkt i en scenariemetode (se fx Bjørn & Dohlmann, 2001), hvor de studerende er blevet bedt om at beskrive den type arbejde, de ønsker sig at søge, når de er færdige med deres uddannelse. Selvom de studerendes forestillinger ikke til fulde vil være samstemmende med deres fremtidige jobsøgningsmønstre, giver forestillingerne et indblik i de studerendes jobpræferencer.

Evalueringens resultater giver et indblik i udfordringerne på området, men kan ikke anvendes som et generelt mål for barrierer mellem alle typer højtuddannede og virksomheder i regionen. Idet vi har udvalgt studerende på overbygningen af deres uddannelse, vil disse givetvis fremhæve bestemte præferencer i deres jobønsker, som kan tænkes at afvige fra præferencer hos ældre højtuddannede med familie, erhvervs erfaring mv. Det er muligt, at de studerende ændrer deres præferencer, når de bliver færdiguddannede og skal søge deres første job eller ændre deres præferencer når de er et andet sted i deres livscyklus. De studerende, vi har interviewet, kommer primært fra Aarhus Universitet og i mindre grad fra Aalborg Universitet. Vi har derfor ikke viden om præferencerne hos studerende fra fx Københavns Universitet eller Odense Universitet, som kan være forskellig fra de adspurgte studerende.

De studerende, der er medtaget i evaluering, er givetvis ikke repræsentative for alle højtuddannede. De studerende, der indgår i datagrundlaget, er studerende, der aktivt har valgt at deltage enten i Karriereværkstedet eller har valgt at bo på Career Campus, og samtidig aktivt har valgt at blive interviewet. Derfor skal man være opmærksom på, at de ting, disse studerende lægger vægt på, kan være anderledes end de ting som studerende, der ikke vælger at benytte sig af tilbuddene, lægger vægt

på. Det kan være at det er en bestemt type studerende, der vælger at deltage i et Karriereværksted med fokus på kompetenceafklaring. Disse studerende kan være mindre afklarede omkring deres fremtidsmuligheder end andre, måske mere målrettede studerende, som ikke har behov for et afklarende kursus. Disse studerende kan også tænkes at være mere positive over for at arbejde i små og mellemstore virksomheder, da det er initiativets fokus. Denne problematik kaldes i litteraturen selektions-skævhed og dækker over, at der kan være en afvigelse i holdningen hos de adspurgte, da det er en gruppe der aktivt har valgt tilbuddene til. Det kan derfor ikke afvises, at valget af interviewpersoner blandt højtuddannede studerende har betydning for følgeforskningens resultater.

På samme vis er virksomheder udvalgt ud fra kontaktmæglernes netværk, hvilket betyder, at vi kun har talt med virksomhedsrepræsentanter, som enten har, overvejer at ansætte eller aktivt søger højtuddannet arbejdskraft. Dermed er virksomheder, som er uinteresserede i at få højtuddannet arbejdskraft, ikke repræsenteret i undersøgelsen. Det kan derfor ikke afvises, at evt. barrierer fremstår mindre i evalueringen, fordi de interviewede virksomheder overvejende er positive over for højtuddannede.

SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVERING

Projekt Markedsplads for Højtuddannede er blevet til i en tid, hvor der har været store strukturelle ændringer grundet konjunktursvingninger og hvor der har været stigende fokus på udkantsdanmark som konsekvens af en stigende affolkning. Projekt Markedsplads for Højtuddannede havde sin opstart i 2008 og er sat til at køre i tre år til 2010. Da projektet blev udformet i 2007 var den økonomiske krise endnu ikke en realitet. Projektet blev til i en tid, hvor virksomhederne havde svært ved at tiltrække arbejdskraft uanset deres geografiske placering. Gennem initiativerne i projekt Markedsplads for Højtuddannede har Region Midtjylland forsøgt, med en række ny og uprøvede metoder, at øge andelen af højtuddannede i regionens små og mellemstore virksomheder med primære fokus på yderområderne af regionen. I dette afsnit vil vi lave sammenfatning af rapporten samt en afsluttende perspektivering.

INITIATIV 1: CAREER CAMPUS

Career Campus står over for store udfordringer når de skal tiltrække højtuddannede til at bo på Career Campus. Der har i projektperioden været tilknyttet meget få studerende med ansættelse i private små og mellemstore virksomheder til Career Campus. Career Campus har skabt flere match, end det antal der bo på Career Campus, mellem højtuddannede og virksomheder i området, men de studerende der ønsker ansættelse i virksomheder har ikke behovet for at bo på Career Campus.

I vores evaluering fremgår det tydeligt, at kendskabet til Career Campus blandt de studerende er meget lavt. De adspurgte studerende på karriereværkstedet havde hørt om Career Campus, men de vidste ikke hvad det konkret var. Career Campus har deltaget i mange uddannelsesmesser, men uden effekt. Vi foreslår derfor, at Career Campus får en bedre markedsføringsstrategi, hvor hovedelementerne er at nå mere aktivt ud til de studerende. Career Campus skal blive bedre til at oprette stillingsopslag i samarbejde med virksomhederne, således at der er mere information om Career Campus på disse opslag. Som et led i denne proces foreslår vi endvidere, at Career Campus hvert semester opretter specialeprojekter i samarbejde med de studerende, virksomhederne og Career Campus.

De studerende der benytter sig af Career Campus, er meget afhængige af, at der er andre beboere de kan få hjælp og vejledningen af omkring stedets funktion. Få af de studerende der har boet på Career Campus ønsker hjælp til at finde permanent job i området. På baggrund af dette foreslår vi en praktisk manual til Career Campus, som bliver udleveret ved indflytning. Vi foreslår endvidere, at de studerende der benytter sig af Career Campus, får en opfølgende samtale med Campuskontaktmæglerne, således at de studerende der ønsker hjælp til at blive i området får det.

INITIATIV 2: KONTAKTMÆGLERNE

Kontaktmæglerordningen viser, at kontaktmæglerne har stor succes med at nedbryde barrierer hos virksomheder. Deres assistance har medført konkrete ansættelser og opslag som virksomhederne selv vurderer ikke havde eksisteret uden kontaktmæglernes hjælp. Virksomhederne har meget svært ved at gennemskue markedet for højtuddannede. De har ofte ikke overblik over, hvad de højtuddannede kan bidrage med, og de frygter at de højtuddannede bliver for teoretiske og derfor ikke får arbej-

det gjort. Kontantmæglerne har endvidere været med til at bevidstgøre virksomhederne om, at den specifikke virksomhed er en attraktiv arbejdsplads for de studerende.

Kontaktmæglerne skal dog bruge længere tid end forventet til at nå ud til de studerende og hjælpe virksomheden med at finde den rette studerende. Netværk og gennemskuelighed af uddannelsessystemet har taget tid for kontaktmæglerne at oprette, og ordningen fungerer først nu optimalt. Vores fremadrettede forslag er at der indsættes flere kontaktmæglere i regionen. Samtidig anbefaler vi, at kontaktmæglerne arbejder på at dele deres viden bedre med virksomhederne, så kontaktmæglernes assistance til de involverede virksomheder mindskes over tid. Dette kan evt. gøres gennem oplæg fra kontaktmæglerens side, hvor de involverede virksomheder kan høre foredrag om at lave gode jobopslag, hvilke ordninger der findes på området og lign. Endnu et afkast af et sådan møde er at de involverede virksomheder kan udveksle erfaringer om de højtuddannede på tværs.

INITIATIV 3: KARRIEREVÆRKSTEDET

I vores evaluering af Karrireværkstedet fremgår det tydeligt, at de studerende har blevet meget mere opmærksomme på de små og mellemstore virksomheder. De ser et potentiale i disse virksomheder som de ikke så før deres deltagelse i Karrireværkstedet. De studerende vurderer kurset til, at være en øjenåbner for de muligheder der er i små og mellemstore virksomheder. Følgforskningen viser, at Karrireværkstedet er modnet over tid. Hvor kurset i midtvejsevalueringen ikke rigtig kom igennem med budskabet omkring de små og mellemstore virksomheder er dette ikke længere et problem. De studerende efterspørger dog mere kontakt til højtuddannede, der har været ude og arbejde i de små og mellemstore virksomheder, og som de kan identificere sig med. Vi foreslår derfor, at Karrireværkstedet arrangerer oplæg fra højtuddannede, der har arbejdet i små og mellemstore virksomheder. Hvis personen samtidig tidligere har været tilknyttet Karrireværkstedet, kan de studerende i højere grad identificere sig med den højtuddannede.

På nuværende tidspunkt er målet med Karrireværkstedet at gøre de studerende opmærksomme på muligheder og udfordringer i små og mellemstore virksomheder. Det er ikke indarbejdet i Karrireværkstedet, at det også skal indebære at tydeliggøre muligheder for de studerende i yderområderne af Region Midtjylland. Vi mener dog, at Karrireværkste-

det godt kan bære denne ekstra udfordring at gøre de studerende opmærksomme på de muligheder der ligger ude i yderregionens små og mellemstore virksomheder. Derudover anbefaler vi, at man udvider Karriereværkstedets fokus til at omfatte to forløb. En del som ligger først på kandidatuddannelsen og en del, tilsvarende den nuværende, som ligger sidst på kandidatuddannelsen. Baggrunden for dette er, at de studerende dermed i højere grad kan benytte sig af de øvrige tilbud i projekt Markedsplads for Højtuddannede i form af studierelevante jobs, praktikophold og Career Campus. Hvis de tidligere bliver bekendt med mulighederne i små og mellemstore virksomheder, kan det være med at påvirke deres valg af fag og praktikophold i resten af studietiden. Vi foreslår at første del af Karriereværkstedet kommer til at foregå som forelæsninger. Herigennem kan man nå ud til en større gruppe studerende. Vi foreslår endvidere at Career Campus får en fremtrædende rolle i den første del, da de studerende netop på dette tidspunkt i deres uddannelse skal begynde at overveje evt. praktiksted.

ØJENÅBNER FOR VIRKSOMHEDERNE OG DE STUDERENDE

I vores undersøgelse står det klart, at den største gevinst ved projekt Markedsplads for Højtuddannede er at de højtuddannede og virksomhederne er blevet bevidste om hinanden. Gennem kontaktmæglerordningen har kontaktmæglerne gjort virksomhederne bevidste om muligheder i ansættelse af en højtuddannede, som virksomhederne ikke selv havde set. Vores undersøgelse viser dog også, at virksomhederne stadig er forsigtige i deres ansættelse af de højtuddannede. De fleste match der er lavet mellem de involverede virksomheder og de højtuddannede, er studenterjobs eller praktikstillinger. Dvs. match der ikke rummer en særlig stor omkostning for virksomheden. De fleste af de match, der er sket mellem en virksomhed og en fuldtidsansat højtuddannede er sket med udgangspunkt i videnspilot-ordningen³. Vores undersøgelse viser samtidig, at virksomhederne ikke har kendskab til de forskellige ordninger og at de har svært ved selv at nå de højtuddannede. Kontaktmæglerordnin-

³ Videnspilot-ordningen er baseret på at virksomheden kan få tilskud til en højtuddannede der ansættes til et konkret projekt, se kapitel 2 for mere forklaring.

gen har afhjulpet disse problemer og de involverede virksomheder er alle fuldt ud tilfredse med kontaktmæglernes assistance.

Projekt Markedsplads for Højtuddannede har dog også været en øjenåbner for de studerende der har deltaget i Karriereworkstedet. De studerende er blevet mere bevidste om mulighederne og udfordringerne i små og mellemstore virksomheder. De er positivt overrasket over at der er så mange små og mellemstore virksomheder.

LAV INTERESSE FOR AT FLYTTE TIL YDEROMRÅDERNE

Selvom de studerende er positivt indstillet overfor de små og mellemstore virksomheder, er de ikke villige til at flytte langt væk fra Århus. Så på trods af at de højtuddannede og de små og mellemstore virksomhederne er blevet opmærksom på hinanden, ser vi i evalueringen at de højtuddannede er meget lidt mobile. De højtuddannede er meget strækt forankret i deres uddannelsesområde, og de ønsker sjældent at flytte. De studerende vi har interviewet fra Århus vil helst ikke bosætte sig uden for bybusgrænsen i Århus. Undersøgelsen viser samtidig, at de studerende ikke ønsker at pendle langt til deres arbejde. Samlet set betyder det, at den højtuddannede arbejdsstyrke fra Århus universitet er meget lidt mobil. Det samme mønster gør sig gældende for Career Campus initiativet. Career Campus har meget svært ved at tiltrække studerende, der ønsker at benytte sig af tilbuddet om at bo på Career Campus. Det er ikke noget problem for Campuskontaktmæglerne, at finde virksomheder der ønsker at indgå i et praktik- eller mentorforløb samt i et vist omfang fastansættelse af en højtuddannede. Men de højtuddannede finder ikke at benytte Career Campus, hvilket skyldes at de ofte kommer fra området og derfor vælger at pendle til virksomheden.

De højtuddannede begrundes deres manglende interesse med en forventning om, at de ikke får de samme kulturelle tilbud i de små byer samt at de ønsker at forblive tæt ved deres omgangskreds fra studietiden. Det er dog vigtigt at være opmærksom på at de interviewede højtuddannede i denne undersøgelse alle stadig er studerende. Når de studerende skal ud på arbejdsmarkedet, kan mange af dem blive udsat for, grundet den nuværende krise, at det er svært at finde et arbejde. Det er derfor ikke usandsynligt at arbejdsmarkedssituationen får dem til at gå på kompromis med deres nuværende indstilling til yderområderne. Den overordnede barriere som evalueringen finder, er at de højtuddannede

studerende på nuværende tidspunkt er modvillige til at bosætte sig i yderregionen af Region Midtjylland.

STYRKE OG SVAGHEDER OG UDFORDRINGER FOR PROJEKTET

Styrken i projekt Markedsplads for Højtuddannede ligger i den dualitet projektet indeholder. Man har i projektformuleringen og i gennemførelsen af projektet lavet en målrettet indsats på både virksomhedssiden og over for de højtuddannede, primært studerende sidst i deres uddannelsesforløb. Vores evaluering har vist at denne strategi har været et godt træk, idet både virksomhederne og de højtuddannede har manglet bevidsthed om hinanden. Projektet har formået at skabe denne bevidsthed.

I projekter af den type, hvor man laver en indsats for at få højtuddannede ud i små og mellemstore virksomheder opstår der ofte en diskussion om man dækker et reelt behov, eller om man skaber et kunstig markedet. I projekt Markedsplads for Højtuddannede har det vist sig, at der ligger et reelt behov i virksomhederne og hos de studerende, de skal blot hjælpes til at finde hinanden. Der har således ligget en dobbeltsidet barriere. I at få de små og mellemstore virksomheder til at blive bevidste om de højtuddannede, og i at de studerende og højtuddannede bliver mere bevidste om de små og mellemstore virksomheder.

Projektets svaghed er, at projekterne i udgangspunkt ikke er designet til at arbejde sammen. De studerende der deltager i Karriereværkstedet, er for langt i deres uddannelse til at få et studiejob eller komme i praktik. Det betyder, at de ikke benytter sig af Career Campus, da Career Campus primært tilbyder praktik- og studenterstillinger. Kontaktmæglerne benytter sig ikke specifikt af de studerende fra Karriereværkstedet, de lader deres tilbud gå til alle de studerende og færdiguddannede. Initiativerne støtter ikke op om hinanden og især Career Campus bliver hårdt ramt af dette.

Region Midtjylland står generelt over for en stor erhvervs-politisk udfordring. Hvor regionen på den ene hånd forsøger at gøre det attraktivt for de højtuddannede at bosætte sig i yderområderne, sker der på statslig plan en centralisering, der gør det mindre attraktivt at bosætte sig i yderområderne af Danmark, også omtalt som udkantsdanmark. Kommuner er lagt sammen, politistationer og domhuse nedlagt, sygehuse og uddannelsesinstitutioner er under afvikling. Vores undersøgelse viser, at de unge ikke er villige til at flytte væk fra deres uddannelsesområde. Deres primære grunde er mangel på kulturelt liv samt at de gerne

vil blive tæt på deres omgangskreds. De giver udtryk for at der mangler liv i de små byer, de gerne vil have muligheden for at gå på café, til koncerter og i biografen.

Region Midtjylland står således over for en stor udfordring i at få erhvervslivet og den højtuddannede arbejdskraft til at spille sammen geografisk. Som vores undersøgelse viser ligger den største udfordring i at få de højtuddannede til at flytte til yderregionerne. Undersøgelsen viser, at det ikke er et problem, at få de højtuddannede til at vise interesse for de små og mellemstore virksomheder. De små og mellemstore virksomheder har også behov for de højtuddannede. Begge parter skal dog have lidt hjælp for at nå hinanden. I denne rapport har vi afdækket en række af de barrierer der ligger bag match mellem højtuddannede og små og mellemstore virksomheder. Det er tydeligt, at der ligger et problem i at få de højtuddannede til at flytte til yderområderne, vi har afdækket en række af disse problemer, men vi mangler en mere indgående viden om hvad der rent faktisk få de højtuddannede til at flytte og hvad der får dem til at blive i yderområderne.

ERHVERVSLIV OG ARBEJDS- MARKEDET I REGION MIDT- JYLLAND

Det er væsentligt at stifte kendskab til den erhvervsstruktur og arbejdstyrkestruktur der er i Region Midtjylland for at kunne vurdere om der eksisterer overordnede barrierer for at få højtuddannede ansat i små og mellemstore virksomheder i yderområder af Region Midtjylland. I det følgende tager vi udgangspunkt i en kvantitativ beskrivelse med data henholdsvis fra Danmarks Statistiks statistikbank og andre undersøgelser på området. Herudover vil vi i kapitlet også omtale de nationale initiativer og ordninger omkring ansættelse af højtuddannet arbejdskraft, som danner rammen om Markedspladsen for højtuddannede.

FORMÅLET MED DEN KVANTITATIVE UNDERSØGELSEN

Den kvantitative beskrivelse har to formål. For det første bruger vi de fundne resultater omkring strukturelle udfordringer og barrierer på arbejdsmarkedet for højtuddannede som baggrund for de tematikker, vi spørger ind til i de kvalitative interview om de specifikke initiativer. For det andet bruger vi de kvantitative resultater løbende i rapporten til at overveje, om de fundne barrierer og udfordringer i følgeforskningen går igen som generelle barrierer på et mere overordnet niveau. Dermed er

det muligt at påpege typiske og afvigende varianter af barriererne i forhold til det generelle billede i regionen. I analysen er der fokus på den ændring, der har været i starten af projektperioden i 2008, hvor konjunktoren befandt sig i slutningen af et opsving, til den økonomiske krise som følger af den finansielle krise i starten af 2009. De konsekvenser den økonomiske krise har for gennemførelsen af projekt Markedsplads for Højtuddannede analyseres og vurderes ligeledes i kapitlet.

ERHVERVSSTRUKTUR

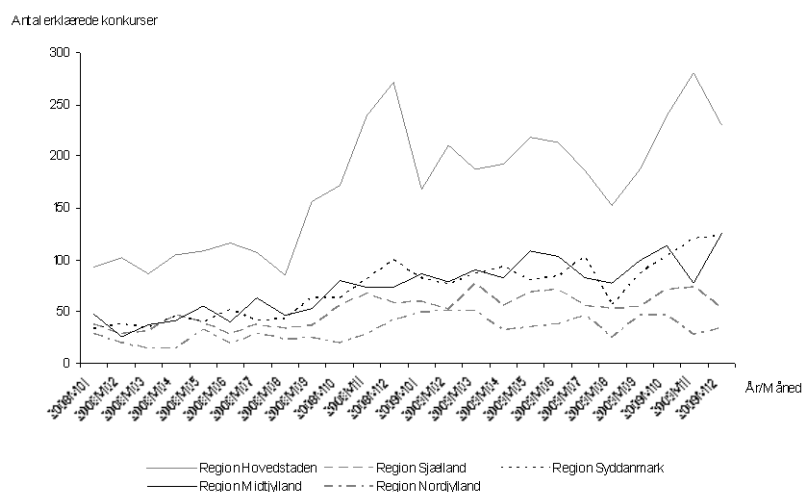
Vigtigheden af at tiltrække højtuddannet arbejdskraft til Region Midtjylland hænger i høj grad sammen med erhvervsstrukturen i regionen. Specielt forskellen i Region Midtjylland's erhvervsstruktur i forhold til resten af landet har betydning for hvilke højtuddannede der ønsker at arbejde i regionen. Man har ofte fokus på, at der kan være forskelle i erhvervsstrukturen imellem Danmarks regioner, men det er også vigtig at være opmærksom på om der er erhvervsstrukturelle forskelle inden for selve regionen.

I Region Midtjylland er arbejdsledesheden steget fra 2,8 procent af befolkningen mellem 15-66 år i første kvartal 2008 til 7,5 procent i første kvartal 2010. Antallet af arbejdsløse er således steget fra 19.000 personer i starten af 2008 til 50.000 personer i starten af 2010. Det betyder, at der er et meget større udbud af arbejdskraft i Region Midtjylland i dag end da projektet blev sat igang i 2008.

Som konsekvens af den økonomiske krise er antallet af arbejdssteder blevet reduceret både i Region Midtjylland og resten af Danmark. Figur 2.1 viser antal registrerede konkurser pr. måned fra januar 2008 til december 2009. Her ses at antallet af konkurser er steget over perioden, og at Region Midtjylland er hård ramt set i forhold til resten af landet. En undersøgelse foretaget af Mandag Morgen viser endvidere at antallet af vækstiværksættere er faldet over periode (Mandag Morgen, 2010).

FIGUR 2.1

Antal konkurser i 2008-2009 i regionerne



Anm.: [Anmærkning]

1. [Note]

Kilde: Danmarksstatistik, Statistikbanken

Regionens branchefordeling ligner generelt branchefordelingen i hele Danmark. Dog eksisterer der nogle mindre forskelle, så som at andelen af arbejdssteder inden for landbrug, gartneri og skovbrug og jern- og metalindustri er større i Region Midtjylland end i resten af landet. Samtidig er der relativt færre arbejdssteder i Region Midtjylland end i resten af landet inden for brancher som bygge og anlæg, forretningsservice, sundhedsvæsen, sociale institutioner, foreninger, kultur og renovation. Udviklingen i branchefordelingen har hverken ændret sig drastisk i Region Midtjylland eller i resten af landet over de sidste 5 år.

Inden for Region Midtjylland er der store geografiske brancheforskelle.⁴ I vest ligger en stor andel af regionens arbejdssteder inden for landbrug, fiskeri og energiforsyning. Samtidig er der i vest en relativ stor

⁴ Den geografiske inddeling følger bilag 1

tekstilindustri. I regionen falder en mindre andel af arbejdsstederne inden for offentlig administration og undervisning. I nord ligger også en stor andel af regionens arbejdssteder inden for landbrug. En stor andel af regionens kemiske industri og jern og metalindustri ligger i syd, hvor der også findes en del anden industri og landbrug. Alle brancher, undtagen de primære erhverv, er velrepræsenterede i øst – specielt omkring Århus. Mange af regionens arbejdssteder inden for møbelindustri, energiforsyning, bygge og anlæg, handel og service og offentlig service og sundhed ligger i øst. Der er ikke sket drastiske ændringer i den geografiske fordeling af brancher over de sidste 5 år.

Antallet af arbejdssteder i Region Midtjylland giver et billede af erhvervsstrukturen i regionen, og hvilken produktion der forekommer i de enkelte dele af regionen. Der er dog ikke altid en direkte sammenhæng mellem antallet af arbejdssteder og antallet af arbejdspladser i regionen. Det betyder, at der godt kan være mange arbejdssteder, men hvis de ikke har mange ansatte, så er der ikke mange beskæftigelsesmuligheder. De mange enkeltmandsarbejdssteder inden for landbrug i vest er altså ikke ensbetydende med, at der er mange arbejdspladser inden for landbruget. De fleste arbejdspladser i Region Midtjylland ligger i de større kommuner som Århus, Randers, Viborg, Silkeborg og Herning, hvor der bor flest mennesker. I vest er en stor andel af arbejdspladserne inden for primære erhverv og fremstillingserhverv. I øst er der en stor andel arbejdspladser inden for bygge og anlæg, handel og service og offentlige tjenesteydelser. Derimod er andelen af arbejdspladser i nord både stor inden for fremstillingserhverv og offentlige tjenesteydelser. I syd er der relativt mange arbejdspladser inden for fremstillingserhverv, bygge og anlæg og handel og service.

Arbejdsstedernes gennemsnitlige størrelse i Region Midtjylland skiller sig ikke ud fra landsgennemsnittet. På samme vis som i resten af landet gælder det også i Region Midtjylland, at andelen af arbejdssteder som forventet falder jo flere ansatte der er. Det vil sige at næsten 40 procent af alle arbejdssteder kun har 1 ansat, 27 procent har 2-4 ansatte, 25 procent har 5-19 ansatte, 5 procent har 20-49 ansatte og 2 procent har 50-99 ansatte. I hele regionen er der altså 1 procent (omkring 750) arbejdssteder med mere end 100 ansatte. Udviklingen i arbejdsstedernes størrelse har ikke ændret sig markant over de seneste år.

DEN ØKONOMISKE KRISES PÅVIRKNING PÅ EFTERSPØGELSEN EFTER ARBEJDSKRAFT HOS VIRKSOMHEDERNE

Siden projekt Markedsplads for Højtuddannede startede op i 2008 har verden oplevet en økonomisk krise. Konsekvensen af denne krise har bredt sig og kan mærkes overalt i landet. Krisen har ligeledes ramt de små og mellemstore virksomheder i Region Midtjylland. En undersøgelse fra Det midtjyske vækstlag viser, at 6 ud af 10 af de små og mellem store virksomheder mærker krisen (Teknologisk institut 2009). Det midtjyske vækstlag er et repræsentativt panel af omkring 500 direktører for små og mellemstore virksomheder med 5-250 ansatte i Region Midtjylland. Regionen stiller hvert kvartal spørgsmål til panelet om regionale erhvervs-politiske problemstillinger. Det midtjyske vækstlag belyser virksomhedernes forventninger og tanker i forbindelse med fremtidens arbejdskraft. Undersøgelsen fra 2009 viser, at 22 procent af virksomhederne mærker krisen ved, at de har fået dårligere tilgang til kredit og finansiering, 20 procent mærker krise igennem afbestilling af ordrer, 25 procent af virksomhederne har udskudt investeringer, og 45 procent har afskedit get medarbejdere som konsekvens af krisen. Brancher med virksomheder der har afskedit flest medarbejdere som konsekvens af krisen er industri, handel med motorkøretøjer, bygge- og anlæg samt engroshandel og agentur. I hotel- og restaurationsbranchen er der ikke virksomheder der har haft afskedigelser pga. krisen.

Det er de virksomheder hvor der er flest ansatte der er hårdest ramt. Således har 39 procent af de virksomheder med 5-9 fuldtidsansatte oplevet afskedigelser som konsekvens af krisen, hvor 64 procent af virksomhederne med 40-250 ansatte har oplevet afskedigelser som konsekvens af krisen. Endvidere er det virksomheder der har andre virksomheder som kunder, der er hårdeste ramt. Her har 54 procent oplevet afskedigelser pga. krisen. I de virksomheder som har offentlige virksomheder som kunder, har 21 procent af virksomhederne, måttet afskedige medarbejdere som konsekvens af krisen.

Dette står i stor kontrast til en undersøgelse i 2008 fra Teknologisk Institut. Her gav 40 procent af Region Midtjyllands små og mellemstore virksomheder udtryk for, at de inden for det sidste halve år har oplevet problemer med at skaffe kvalificeret arbejdskraft. Mere end 70 procent af virksomhederne havde endda øget lønnen i et forsøg på at skaffe kvalificeret arbejdskraft.

Ud over at virksomhederne har afskediget mange medarbejdere pga. krisen, er antal virksomheder der er gået konkurs fra 2008 til 2009 steget, som vi så i foregående afsnit. Kombinationen af at virksomhederne afskediger folk pga. krisen og at en større andel af virksomhederne går konkurs betyder, at der er flere ledige og færre arbejdspladser. Dermed rammer krisen både virksomhederne og arbejdsstyrken i regionen.

Det Midtjyske Vækstlag har i 2009 foretaget endnu en undersøgelse, hvor de spørger ind til virksomhedernes forventninger om antal ansatte i kvartalet november 2009 sammenlignet med antal ansatte i kvartalet november 2008. Her viser undersøgelsen, at 53 procent af de adspurgte virksomheder forventer, at der er ansat færre i virksomheden. Dermed er forventningen at 53 procent af virksomhederne forventer at afskedige medarbejdere. Især industrien og byggebranchen er hårdt ramt. Her forventer henholdsvis 74 og 59 procent af virksomhederne at de har færre ansat.

Samlet set tyder det på, at den økonomiske krise har dannet en barriere i form af at det bliver svære at få job i Region Midtjylland. Krisen har medført at virksomhederne har afskediget folk. og at de regner med at have færre ansat i den nærmeste fremtid. Samtidig ses der en stigning i det antal virksomheder der går konkurs. Den økonomiske krise har således medført, at der både er færre virksomheder og disse virksomheder forventer ikke at ansætte flere. Om alle typer af uddannelser er lige hårdt ramt fortæller undersøgelsen fra Det Midtjyske Vækstlag ikke noget om. Men samlet set tyder det på, at det er blevet sværere at få job i de små og mellemstore virksomheder.

ARBEJDSUDBUDETS UDDANNELSESSTRUKTUR

Projekt Markedsplads for Højtuddannede retter sig mod at få højtuddannede ud i små og mellemstore virksomheder. I Region Midtjylland har godt 5 procent af arbejdsstyrken⁵ en lang videregående uddannelse. Det er dermed den største andel af højtuddannede i en region efter Region Hovedstaden. Koncentrationen af indbyggere med en videregående

⁵ Her regnes arbejdsstyrken for at være antal personer mellem 15-69 år

uddannelse er størst i den østlige del af Region Midtjylland. I Århus kommune har godt 32 procent en videregående uddannelse, mens knap 17 procent har en videregående uddannelse i Ikast-Brande kommune. Når man ser på udviklingen i videregående uddannelser over den periode projekt Markedsplads for Højtuddannede har kørt, ses af tabel 2.1, at en voksende andel af befolkningen i Region Midtjylland har en videregående uddannelse. Stigningen er størst for de lange videregående uddannelser. Her er stigningen på 0,4 procent point fra 2007 til 2009. Ingen af kommunerne har en faldende andelen af arbejdsstyrken med en lang videregående uddannelse, enten er der en stigning eller ingen ændring. Den kommune der har haft den største tilgang af personer med en lang videregående uddannelse, over perioden 2007-2010, er Skanderborg.

TABEL 2.1

Procentandel med en videregående uddannelse af indbyggerne i Region Midtjylland

Uddannelse	2007	2008	2009	Ændring 2009-2007
Kort videregående	5,0	5,1	5,1	0,1
Mellemkang videregående	12,3	12,3	12,4	0,1
Bachelor	1,5	1,5	1,5	0,0
Lang videregående	4,8	5,0	5,2	0,4
Forsker	0,3	0,3	0,3	0,0
I alt	23,8	24,1	24,5	0,7

Anm.: Procentandelen er taget af antal indbyggere mellem 15 – 69 år

1. [Note]

Kilde: Danmarksstatistik, Statistikbanken

Når man ser på fordelingen af uddannelsesstederne ligger størstedelen af de mellemlange og lange videregående uddannelser i Århus-området med Århus Universitet som den største enhed. I 2006 fusionerede Århus Universitet med Handels- og IngeniørHøjskolen og skabte dermed endnu et centrum for videregående uddannelser. Regionen tilbyder således lange videregående uddannelser i østregionen og i midt/vestregionen. Region Midtjylland har mange mellemlange videregående uddannelser såsom seminarieuddannelser, pædagoguddannelser, og sygeplejeud-

nelser, jævnt fordelt i de større byer i Region Midtjylland. Vidensmiljøer såsom forsker- og udviklingsparker og sektorforskningsinstitutioner er også spredt jævnt over Region Midtjylland omkring de større byer. Dog er der lidt færre i vestegnen.

HØJTUDDANNEDES JOBØNSKER

Simple kvantitative analyser fra registerdata giver et billede af Region Midtjylland's arbejdskraftsressourcer. Det er dog også vigtigt at belyse, hvilke ønsker de højtuddannede har til deres første job og fremtidige karriere. En analyse, som Rambøll Management har lavet i 2007 for Akademikernes Centralorganisation blandt højtuddannede i Danmark, illustrerer til dels nogle af de højtuddannedes ønsker til karrieren, og hvilke karriereveje de så har fulgt (Rambøll 2007). Hovedresultater i rapporten, som omhandler problemstillingerne i projekt Markedsplads for højtuddannede, vil blive fremhævet i det følgende.

Generelt finder nyuddannede biologer, humanister og de samfunds- og naturvidenskabelige kandidater fra universiteterne oftest beskæftigelse i den offentlige sektor eller organisationer, mens civilingeniører oftest starter i private virksomheder med mere end 200 ansatte. Yderligere er andelen af diplomingeniører, arkitekter og journalister, der starter i private virksomheder med mindre end 50 ansatte, relativt stor. Branchefordelingen for højtuddannedes første job er således, at de traditionelle universitetskandidater (humaniora, naturvidenskab, biologi og visse samfundsvidenskabelige kandidater) primært finder beskæftigelse i den offentlige sektor inklusiv undervisning, mens ingeniører og erhvervsøkonomer primært bliver beskæftiget i den private fremstillings- og servicesektor.

For kandidater i hovedstadsområdet i private virksomheder er lønudviklingen generelt bedre de første 10 år af karriereforløbet end i resten af landet. Endvidere er de naturvidenskabelige kandidater, samfundsvidenskabelige kandidater og erhvervsøkonomer, der har den bedste lønudvikling. For højtuddannede er det imidlertid ikke kun lønnen der spiller en rolle når de skal vælge job. For højtuddannede er arbejdet ofte en del af et selvrealiseringsprojekt. Det vil sige, at de prioritere muligheden for faglig udvikling i jobbet højt. De højtuddannede skifter derfor gerne job for at fremme karrieren, og de forventer at arbejdsop-

gaverne er interessante og udfordrende. Samtidig skifter mange af de højtuddannede job, hvis det kan forbedre balancen mellem arbejde og familieliv eller for at undgå stress.

Selvom de højtuddannede stiller mange krav til deres job og fremtidige karriere, så viser resultaterne også, at de højtuddannede i høj grad er omstillingsparate i deres jobsøgning både fagligt og geografisk. Dimittenderne er mindre kræsne i dårlige perioder. De højtuddannede er yderligere gode til at søge ud på det private marked specielt ud på mindre virksomheder. Sidst, men ikke mindst, har mange højtuddannede allerede i deres studietid været opmærksomme på at opbygge deres CV og skabe netværk, hvilket er med til at øge jobtilbuddene.

Hvis vi opsummerer i forhold til projekt Markedsplads for Højtuddannede kan man ud fra overstående undersøgelse forvente, at de studerende er blevet mindre kræsne som konsekvens af krisen. Vi kan forvente at de højtuddannede er mere omstillingsparate både fagligt og geografisk, og dermed forventet at de højtuddannede vi interviewer i slutevalueringen er blevet mere positive over for de små og mellemstore virksomheder end hvad vi så i midtvejsevalueringen i 2009.

NATIONALE INITIATIVER OVER FOR HØJTUDDANNEDE

Til at fremme ansættelse af højtuddannede i private virksomheder og øge samspillet mellem forskning og vidensdeling mellem virksomheder, universiteter og forskningsmiljøer har man på nationalt plan taget en række initiativer.

Rådet for Teknologi og Innovation har to initiativer der understøtter ansættelsen af højtuddannede i små og mellemstore virksomheder. Det første af disse initiativer er *Videnpiloten*. Det er et tilbud til virksomheder med mellem 3 og 100 ansatte, som giver dem mulighed for at ansætte en akademiker⁶ med et tilhørende løntilskud. Den højtuddannede akademiker kan ansættes i op til 12 måneder med tilskud til at gennemføre en konkret udviklingsopgave. Det andet initiativ er *ErhvervsPhD-projektet*. Det primære formål med dette projekt er at fremme

⁶ Akademiker defineres som en person med en universitetsgrad

forskning og udvikling i dansk erhvervsliv ved at uddanne forskere med indsigt i de erhvervsmæssige aspekter af forskning og udvikling og opbygge personlige netværk til udveksling af viden mellem virksomheder og danske og/eller udenlandske universiteter/forskningsinstitutioner. Ordningen indeholder et løntilskud til virksomhederne og et uddannelsstilskud til uddannelsesinstitutionen. Af andre initiativer kan følgende nævnes: *Mentorordningen cand.mentor* på Århus universitet, hvor de studerende kan få en mentor fra erhvervslivet. *Innovationsagenterne* hvis opgave er at være aktivt opsøgende overfor små og mellemstore virksomheder, og understøtte deres innovationsbehov, bl.a. ved at formidle kontakt til relevante videninstitutioner. Der er to innovationsagenter i Region Midtjylland. Århus universitet har endvidere et tilbud til virksomheder: *AU OutReach*, der fungerer som brobygger mellem højt specialiseret, forskningsbaseret viden og de virksomheder, der har behov for at integrere den nyeste viden i virksomheden.

Videnspiloten og ErhvervsPhD'en undersøger i høj grad initiativerne i projekt Markedsplads for Højtuddannede. De skyldes, at de går ind og giver et tilskud til virksomhederne når de ansætter en højtuddannede til et bestemt projekt eller som ph.d. Disse initiativer kan bruges til at fremme det overordnede formål med projektet Markedsplads for Højtuddannede, ved at øge ansættelser af højtuddannede i små og mellemstore virksomheder i Region Midtjylland's yderområder. Som evalueringen senere viser benyttes videnspiloten ordningen i projekt Markedsplads for Højtuddannede.

OPSAMLING

Ud fra den kvantitative beskrivelse af arbejdsmarkedet i Region Midtjylland og resultater af andre undersøgelser, kan vi konstatere, at der eksisterer nogle åbenlyse udfordringer i forbindelse med ansættelser af højtuddannede i små og mellemstore virksomheder i Region Midtjyllands yderområder.

Som konsekvens af krisen er der blevet færre virksomheder og størstedelen af virksomhederne forventer færre ansatte. Samtidig er ledigheden steget i Region Midtjylland. Denne kombination bevirker at efterspørgslen efter arbejdskraft er faldet, samtidig med at udbudet af

arbejdskraft er steget. Da projektet blev igangsat var arbejdsmarkedet præget af at der var mangel på arbejdskraft, men nu er situationen anderledes, og nu er der mangel på stillinger og arbejdssteder. Markedet har således undergået et skift fra 'arbejdstagers markedet' til 'arbejdsgivers markedet'. Det betyder, at arbejdstager tidligere havde en fordel overfor arbejdsgiver, grundet manglen på arbejdskraft. Derfor kunne arbejdstagerne kræve høj løn og fordelagtige forhold som krav for ansættelse. Efter skiftet til 'arbejdsgivers markedet' er det nu virksomhederne der kan stille krav til arbejdstageren. Da der ikke længere er mangel på arbejdskraft stiller arbejdstagerne ikke så høje krav og er ofte villig til at gå på kompromis med ansættelseskrav for at få et arbejde.

Undersøgelser har vist, at højtuddannedes jobønsker er en del af et selvrealiseringsprojekt. Derfor ønsker de ofte at skifte job og prøve kræfter i nye virksomheder og nye stillinger. I yderområder er udvalget af virksomheder inden for samme branche lille. Derfor kan det være svært for en højtuddannet at se en varieret karrierevej i sådanne områder. Udfordringen bliver endnu større, hvis der også skal tages højde for partnerens karriere. Undersøgelser tyder ligeledes på at samspillet mellem familie, fritid og arbejde er vigtigt for det højtuddannede. Undersøgelser pæger dog samtidig at højtuddannede er mere tilpasningsdygtige.

Hvad angår lønnen er lønniveauet i og omkring København er markant højere end i alle andre regioner. Det medfører, at det økonomiske incitament til at søge job i Region Midtjylland's yderområder er reduceret. Dog opvejes det af lavere huspiser og leveomkostninger i form af at madvarer, fritidsliv mv. er billigere. Hvis det skal være en fordel for regionernes yderområder, kræver dette dog at de højtuddannede er bevidst om denne forskel.

Samlet set er der stadig mange af de samme overordnede barrierer og udfordringer der gør sig gældende i Region Midtjylland i dag som i midtvejsevalueringen. Krisen har dog skabt nogle ændringer i form af færre arbejdspladser og større arbejdsudbud i form af flere ledige. For projekt Markedsplads for Højtuddannede, kan det betyde at de højtuddannede sænker deres krav til jobvilkår både økonomisk og geografisk. Hvis det sker øges sandsynligheden for at de små og mellemstore virksomheder kan virke tiltrækkende på de højtuddannede og dermed hjælpes projekt Markedsplads for Højtuddannede på vej. Omvendt kan den økonomiske krise betyde, at virksomhederne ikke tør satse på utraditionel arbejdskraft og dermed bliver det endnu svære for projekt Markeds-

plads for højtuddannede at får flere højtuddannede ud i små og mellemstore virksomheder.

ERFARINGER FRA DE ENKELTE DELPROJEKTER

I dette afsnit beskrives og evalueres de tre initiativer i projekt Markedsplads for Højtuddannede. Fokus i dette kapitel ligger på erfaringsopsamling og på den udvikling initiativerne har gennemgået over den tid projektet har kørt. De citater der fremgår i kapitlet er alle fra den nyeste evaluering i 2010 også betegnet som slutevalueringen.

STATUSBESKRIVELSER OG ERFARINGSOPSAMLING PÅ INITIATIVERNE

Systematisk vidensopsamling giver god viden om og inspiration til forandringer. Evalueringen af projekt Markedsplads for Højtuddannede er foregået af to omgange. Denne fremgang giver mulighed for at vurdere projekterne over tid, samt bedre at kunne evaluere effekten af eventuelle ændringer. Derfor består evalueringerne af de tre initiativer, Career Campus, Karriereværksted og Kontaktmæglere, af en opsamling af viden fra Midtvejsevalueringen og den nye viden fremkommen ved denne eva-

luering, slutevalueringen. Den samlede evaluering består dels af en kort opsummering af, hvor langt projekterne er kommet, og dels en evaluering baseret på erfaringer fra brugere og udførende aktører⁷ i projekt Markedsplads for Højtuddannede. Ved at identificere problemer og løsninger giver det ideer til mulige forbedringer af de forskellige initiativer eller lignede fremtidige initiativer.

CAREER CAMPUS

Career Campus er lokaliseret i Ringkøbing, der er karakteriseret som et yderområde i Region Midtjylland. Career Campus er et ombygget alderdomshjem og var indflytningsklar i februar 2009.

I starten af 2010 var der 16-17 beboere Career Campus, det var dog primært ansatte på Vestas der boede på Campus. Vestas har et lederuddannelsesprogram med en varighed på tre år. I løbet af de tre år skal deltagerne i programmet arbejde tre forskellige steder i Vestaskoncernen, et af de tre steder kan være Vestas afdeling i Ringkøbing. I forbindelse med dette lederprogram benytter Vestas Career Campus til at indlogere deres ansatte. Siden midtvejsevalueringen i starten af 2009 har der boet fem studerende på Campus, som har været tilknyttet oplevelsesøkonomi. Siden Campus var indflytningsklar i 2009 har det primært været Vestas medarbejdere der har boet på Career Campus.

Siden Midtvejsevalueringen (SFI, 2009) blev der i august 2009 tilføjet en overordnet projektkoordinator samt en deltidscampuskontakt mægler til Career Campus. Den overordnede projektkoordinator har til opgave at styrke koordineringen og synergien mellem delprojekterne i projekt Markedsplads for Højtuddannede. Da projektkoordinatoren har en opsamlende funktion beskrives dette delinitiativ selvstændigt senere i kapitlet. Campuskontakt mægleren har overtaget den formelle kontakt til virksomhederne og de studerende. Dermed fratages projektlederen fra Career Campus denne opgave, og står primært for sociale arrangementer for beboerne på Campus samt for de lidt mere skæve projekter. Her kan

⁷ De personer der står for at udføre projektet; kontakt mæglere og projektledere.

nævnes mikrovirksomheder, der lejer lokaler på Career Campus samt historiestuderende i praktik på museum.

I Midtvejsevalueringen i 2009 vurderede den projektansvarlige, at Career Campus endnu ikke var en succes. Bygningerne skulle færdiggøres, og der skulle skaffes flere studerende og flere praktikpladser til de kommende hold beboere på Campus. I den seneste evaluering udtrykker en af de udførende aktører følgende:

Jeg er sikker på at Career Campus har et liv, har en berettigelse. Men det bliver måske en lidt anden tanke end den oprindelige tanke med, at det skulle understøtte små og mellemstore virksomheder.

På trods af at Career Campus har haft et par år til at vokse med opgaven, vurderes projektet stadig ikke til at være en succes, men som citatet understreger vurderes Career Campus til at have en berettigelse, bare i en anden form end den oprindelige.

Career Campus har igennem hele perioden har været svært at skaffe studerende til Career Campus. Career Campus har primært deltaget på messer for studerende på universiteter, men vurderer nu selv at der skal en mere direkte tilgang til, i form af direkte kontakt til undervisere på universiteterne. Det har ligeledes været vanskeligt at rekruttere små og mellemstore virksomheder til at oprette stillinger. Det skyldes, at de ikke møder op til informationsmøder om Career Campus og virksomhedspraktik. Der skal derfor bruges mere energi end forventet på at kontakte virksomhederne individuelt og tilpasse virksomheders projektopslag til de studerendes ønsker. Siden midtvejsevalueringen er der blevet tilknyttet en Campuskontaktmægler til Career Campus. Målet er at skabe et højere antal match mellem virksomheden og de højtuddannede, således at Career Campus i højere grad bliver anvendt af ansatte i små og mellemstore virksomheder. Campuskontaktmæglerne står dog over for det dilemma, at de personer der er det bedste match til virksomhederne ikke ønsker at benytte sig af Career Campus. Således ligger der en prioritering i rekrutteringsprocessen, det vigtigste er at finde et godt match om de rekrutterede har brug for Career Campus er ikke med i rekrutteringsprocessen. Kontaktmæglerne udtrykker sig således:

Det handler egentlig primært om at finde den rigtige [højtuddannede, red] til at skabe et godt match, og det har så været først prioritet, hvor man kan sige, at anden prioritet er så selvfølgelig, at hvis de ellers har brug for det, vil vi gerne have dem placeret ude på Career Campus.

De kontaktmæglere vi har talt med, har alle givet udtryk for at det er ubeskrivelig vigtigt at virksomheden og den højtuddannede udgør det bedste match, derfor er det kontaktmæglerne giver udtryk for en forståelig prioritering. Campuskontaktmægleren rekrutterer primært fra Handels- og Ingeniørhøjskolen i Herning, som hører under Århus Universitet. Det er personer som er relativt forankret i deres nuværende bosted, og da de bor i pendlerafstand vælger de ikke at benytte sig af Career Campus.

De studerende fra Karriererværkstedet i Århus giver udtryk for at de ikke ønsker at bo Ringkøbing. Inden Career Campus er nævnt i interviewet, udbryder en af de studerende 'Jeg vil faktisk flytte alle andre steder hen end til Ringkøbing'. En anden studerende påpeger, at den tid det tager at komme fra Århus til Ringkøbing er den samme som den tid det tager fra Århus til København. Under den forudsætning fortrækker de studerende København.

Career Campus' dilemma er således; de studerende fra Århus er ikke interesseret i at arbejde i nærheden af Ringkøbing eller bo på Career Campus, da afstanden fra Århus til Ringkøbing er for stor. De højtuddannede, kontaktmægleren finder til virksomhederne, kommer fra området omkring Ringkøbing og er ikke interesseret i at bo på Career Campus, de foretrækker at pendle.

De studerende, som har deltaget i initiativet, er dog overordnet positive. De fleste deltagere fremhæver, at de har fået afprøvet deres faglige kompetencer 'i det virkelige liv', hvor ansvaret for arbejdsopgaver i praktikstederne har været en positiv oplevelse. Flere af de studerende afviser ikke muligheden for at blive boende i Ringkøbing og en af de studerende fra denne evaluering vil arbejde mod at få fast ansættelse i Ringkøbing området efter færdiggørelse af uddannelsen.

En del af konceptet i Career Campus er at skabe nogle sociale rammer for beboerne. Der har været nogle sociale arrangementer på Career Campus, nogle af de studerende finder det tilstrækkeligt, andre giver udtryk for at der ikke rigtig har været nogle. Alle de beboere vi har

snakket med, ønsker et bedre organiseret modtageapparat på Campus, de giver udtryk for at man hele tiden er afhængig af at der er andre man kan spørge. En studerende foreslår en udførlig manual der udleveres ved indflytning. På virksomhedssiden ønsker deltagerne en mere grundig introduktion til praktikken og en fast sparringspartner i virksomheden. Endvidere har deltagerne savnet faglig sparring på deres praktiksteder og en bedre afstemning af forventningerne i forhold til virksomheden. En studerende forklarer om den manglende sparring i sit praktikophold:

Jeg sidder alene derovre. I studiet har jeg været vant til at arbejde i projektgrupper, det får jeg ikke noget af her. [...] Der står man meget selv, der mangler lidt et eller andet med, at man bliver opfordret til noget sparring.

Målet med et lokalt Campus er at etablere et netværk mellem studerende og højtuddannede og derved tiltrække og fastholde studerende og kandidater i regionens yderområder. Det er hidtil kun lykkedes at tiltrække 14 personer i målgruppen og de er alle praktikanter. Blandt de studerende fra Career Campus vi har interviewet ønsker kun to at vende tilbage og en der ikke er afvisende overfor at arbejde vestpå efter endt uddannelse. Initiativet kan have bevirket, at deltagerne er blevet mere positive over for mulighederne for at arbejde i området efter endt uddannelse, men det kan vi ikke afgøre med sikkerhed. Godt 17 procent af beboerne på Career Campus, svarende til 11 personer har været i praktik i offentlige organisationer, som tidligere har haft praktikanter. Initiativets målsætning om at inddrage små og mellemstore private virksomheder er har været svært at nå og det vurderes, at Career Campus står derfor fortsat over for store udfordringer for at nå sit mål.

KARRIEREVÆRKSTEDET

Karriereværkstedet har siden midtvejsevalueringen i 2009 fået en ekstra bevilling til at oprette to hold pr. semester. I denne bevilling ligger ét krav om at målgruppen skal udvides fra kun at omfatte studerende på Århus universitet, til at omfatte studerende fra Ingeniørhøjskolen, VIA University College samt Arkitektskolen. Baggrunden for denne ekstra

bevilling er, at der var flere studerende der ønskede at deltage i Karriereværkstedet end der var plads til.

Karriereværkstedet er nu blevet gennemført fire gang med et hold pr. semester og en gang med to hold pr. semester. [gange på Århus Universitet. 31 studerende deltog i forårssemestret 2008, og 39 studerende deltog i efterårssemestret 2008.] Kurset har ifølge projektlederen været efterspurgt blandt studerende. Dog har Karriereværkstedet ikke kunne fylde det ekstra hold pr. semester helt op. Projektlederen vurderer at grunden hertil er, at kurset har fået et rygte for at afvise mange studerende og derfor søger de studerende ikke kurset, idet de ikke forventer at få plads. Projektlederen for karriereværkstedet vurderer, at hvis bevillingen var kommet tidligere ville man have kunne undgå denne situation. Det kommer til udtryk i interviewet således:

Frustrationen over at vi ikke kunne få dem alle med og at der er gået meget lang tid, før vi har kunne få mulighed for ligesom at lukke nogle flere ind. Det er klart det kunne da have været fedt nok, at man havde kunne fået pengene med det samme så der ikke ligesom var skabt den her kultur: 'vi kan lige så godt lade vær med at søge, for vi bliver alligevel ikke optaget på karriereværkstedet'. Det ville jeg naturligvis meget gerne have undgået

Kurset har bestået af fire kursusdage med kompetence- og kvalifikationsafklaring, CV-skrivning og præsentationsteknik samt en kursusdag med virksomhedsbesøg. Herudover er der fire netværksmøder og en afsluttende individuel coachingsession. Foruden deltagelse i kursusdagene og netværksmøderne har de studerende arbejdet i arbejdsgrupper, hvor de har løst en opgave for en virksomhed.

Den projektansvarlige og en underviser vurderer, at kurset er en succes, da det har dannet bro mellem studerende og virksomheder, og da de studerende har været tilfredse med kursets indhold. Begge vurderer, at kurset har været en øjenåbner for de studerende, som er blevet bevidstgjorte om deres kompetencer og kvalifikationer. Desuden mener den projektansvarlige og underviseren, at de deltagende virksomheder har fået øjnene op for, at andre typer højtuddannede og ikke kun ingeniører og økonomer kan bidrage med viden til virksomhederne.

Projektlederen påpeger, at Karriereværkstedet skulle bruge tid til at modnes og opnå den form det har i dag. I midtvejsevalueringen havde

Karriereværkstedet svært ved at få små og mellemstore virksomheder til at deltage med en opgave, og de virksomheder, der var med, lå ikke i målgruppen. Det har dog ændret sig, da virksomhederne ved at deltage har kunne se og fornemme idéen med projektet. Det har betydet, at det nu er muligt at få virksomheder i målgruppen til at deltage og at opgaverne til de studerende er blevet bedre.

Sammenlignet med midtvejsevalueringen giver de studerende nu udtryk for at være mere tilfredse med kurset. Der er udbredt enighed om, at kurset har bidraget positivt til at give deltagerne viden om CV-skrivning, jobansøgninger og jobsamtaler. De studerende fremhæver desuden, at de er blevet mere afklarede og har lært at redegøre for deres kompetencer. De er også blevet mere afklaret i deres egen rolle som arbejdskraft og har derigennem fået en øget selvtillid. De tør nu at stille krav i deres ansættelsesproces. En studerende fra karriereværkstedet udtrykker det således:

Der var mange af de små og mellemstore virksomheder der ikke rigtig har nogen baggrund for at vide hvad det var sådanne nogle som os kunne. De kunne derfor være i tvivl om hvad det var at de kunne tilbyde. Det synes jeg var en del jeg overhovedet ikke havde tænkt før. Hvor man ellers bare føler at man skal ud og please og sige tak fordi at I synes at jeg skal arbejde her, men at man også tør stille nogle krav.

Som ovenstående citat påpeger, er de studerende ikke blot blevet mere opmærksomme på deres egne kompetencer, men er også blevet langt bedre til at sætte sig ind i de rammer de små og mellemstore virksomheder arbejder under.

Første mål med Karriereværkstedet er at øge de studerendes interesser for små og mellemstore virksomheder. Herunder at de studerede får en større indsigt i de muligheder og udfordringer der er forbundet med ansættelse i små og mellemstore virksomheder. Når man sammenligner midtvejsevalueringen, er det tydeligt at kurset rammer denne målsætning langt bedre end tidligere, de studerende giver tydeligt udtryk for at de er mere opmærksomme både på udfordringer og muligheder. I midtvejsevalueringen var kompetenceafklarings, CV og casedelen ikke bundet så tæt op på de små og mellemstore virksomheder, hvilket til dels skyldes de virksomheder der deltog på karriereværkstedet. De studerende fandt

virksomhederne uinteressante og casene irrelevante. Dette har dog ændret sig markant siden midtvejsevalueringen, de studerende tænker meget hurtig de små og mellemstore virksomheder ind i de eksempler de kommer med under interviewene. Kurset har tydeligt øget deres kendskab til de små og mellemstore virksomheder. Mange af de studerende nævner at de er blevet positivt overrasket over hvor mange virksomheder der er og virksomhederne har noget at tilbyde dem. De føler at kurset har fået konkretiseret virksomhederne og åbnet deres øjne for at der er muligheder i den type virksomheder. Som en af de studerende siger:

Altså jeg havde nok tænkt, at der er en masse virksomheder, men for mig er det bare sådanne en gråzone. Jeg synes egentligt også at det har været rigtig godt til at konkretisere de der ting, at det faktisk også er en mulighed.

Kurset har fået de studerende til at indse at de rent faktisk kan bruge deres faglighed i mindre virksomheder. At man ikke nødvendigvis bliver nødt til at gå på kompromis med sin faglighed hvis man går ud i de små og mellemstore virksomheder.

Man [de studerende] har ikke fokuseret så meget på de små virksomheder, jeg havde et klart billede af at jeg bare skulle i et NGO'arbejde, nu kan jeg faktisk godt selv mig selv i alle andre sammenhænge, hvor jeg også kan bruge min egen faglighed

I midtvejsevalueringen fremgik det, at de studerede slet ikke var interesseret i at arbejde i de små og mellemstore virksomheder, dette billede har ændret sig markant. De studerende er dog meget beviste om hvad de ønsker af de små og mellemstore virksomheder og hvilke udfordringer der kan ligge i de små og mellemstore virksomheder. De lægger vægt på at det ikke er størrelsen af virksomheden, men typen af virksomheden der er det vigtigste. De stiller krav til virksomhederne og ønsker ikke at være i en statisk virksomhed.

Det skal ikke bare være 'vi har lavet det samme de sidste 10 år, det synes vi er helt fantastisk og det bliver vi ved med at lave akkurat det samme'. Altså, der må godt ske nogle ting og være en lyst til at virksomheden skal udvikle sig

En stor del af de studerende fremhæver, at det har været en positiv oplevelse at arbejde i grupper med personer fra andre uddannelsesretninger, fordi de angriber opgaver på forskellig vis. Det positive består i, at de studerende er blevet afklarede om deres kompetencer i forhold til andre uddannelsesretninger, og at det har været en lærerig oplevelse at arbejde med andre typer akademikere.

Generelt ønsker de studerende både fra midtvejsevalueringen og slutevalueringen en tydeligere kobling til erhvervslivet i kurset. De studerende efterspørger konkret viden om, hvordan deres kompetencer som højtuddannede kan bruges i erhvervslivet. En af de studerende siger om sine ønsker til kurset:

Mere virksomhedskontakt end det der var. Jeg kunne godt tænke mig at der kom flere virksomheder ind, måske og fortalte om deres virksomhed, så man måske havde en dag der handlede om det. Eller hvor man kunne udvælge nogle forskellige virksomheder man gerne ville hører mere om, også kunne de komme og fortælle (...) måske sådan at de kunne holde nogle små foredrag om deres virksomhed.

I midtvejsevalueringen opfyldte opgaverne ikke de studerendes forventninger til den virksomhedsrettede del af kurset og blev betegnet som ”sjove, men uvedkommende”. Mange af de studerende er nu rigtig godt tilfredse med opgaverne. Enkelte påpeger dog at de synes opgaverne er for ensartede. Projektlederen vurderer, at de opgaver der bliver stillet på kurset er blevet bedre med tiden, hvilket primært skyldes at virksomhederne er mere beviste om de krav de kan stille til de studerende.

I midtvejsevalueringen ønskede en del studerende at bruge mindre tid på Karriereværkstedet. Der er dog ingen af dem vi interviewet hertil slutevalueringen der slutter op omkring dette. De studerende i slutevalueringen mener derimod at længden af kurset stemte godt overens med det de fik ud af kurset, og de vil helt bestemt anbefale kurset til andre.

Selvom de studerende er blevet mere afklarede omkring det at arbejde i små og mellemstore virksomheder, er de stadig meget modvillige til at flytte for langt væk fra Århus. De ønsker enten at bo i Århus med kort køreafstand til jobbet, eller bo i nærheden af jobbet, men med kort køreafstand til Århus. Her er det dog vigtigt at pointere, at Karriere-

værkstedet som initiativ ikke har været fokuseret på yderområderne af regionen, men blot på de små og mellemstore virksomheder jf. resultatkontrakten for Karriereværkstedet.

Mange af de studerende ønskede mere fokus på de praktiske aspekter og mindre fokus på de sociale teambuildingaspekter. En studerende udtrykker i den forbindelse sit ønske sådan:

Mere fokus på de praktiske ting frem for det der klappen i hænderne, det er jo nogen gang meget sjovt i starten, men når man så kender hinanden, så er det ikke nødvendigt

Ved at opsummere det overstående kan det fastslåes, at de studerende har fået større interesse og større indsigt i arbejdet i små og mellemstore virksomheder, end de havde før kursusstart. De studerende er blevet mere opmærksom på de små virksomheder og de er blevet mere afklaret om hvilke krav de kan stille til virksomheden og hvad de selv kan tilbyde. De er blevet bedre til at sætte sig ind i de rammer virksomhederne arbejder i samt de problemstillinger en virksomhed kan opleve ved at få en højtstuderet ud. De studerendes interesse for arbejde i små og mellemstore virksomheder er øget og de har fået lyst til at aktivt og uopfordret søge arbejde i de små og mellemstore virksomheder.

KONTAKTMÆGLERNE

Målet med kontaktmæglerordningen er lave en målrettet indsats i forhold til at afdække virksomhedernes behov for højtuddannede og derved få en stigende andel højtuddannede medarbejdere på virksomhederne i de områder, der har tilknyttet kontaktmæglere. Oprindeligt var der 7 kontaktmæglere, men siden midtvejsevalueringen i 2008 er der blevet ansat en deltidskontaktmægler i Ringkøbing/Skjern. Der er således 8 kontaktmæglere fordelt på følgende 6 erhvervsråd i Region Midtjylland:

- Nordvestjysk Erhvervsråd (Holstebro, Lemvig og Struer)
- Erhvervsrådet Herning og Ikast-Brande
- Horsens Erhvervsråd (Horsens og Hedensted)
- Viborgegnens Erhvervsråd

- Favrskov Erhvervsråd (7-Kommunesamarbejdet)
- Ringkøbing Fjord Erhvervsråd (Ringkøbing og Skjern)

Herudover har kontaktmæglerne, fået et supplement til deres kontrakt, som indebærer arbejde med etablering af delestilling for højtuddannede. Det arbejde indebærer både en klarlægning af de juridiske rammer og udarbejdning af et koncept for delestillinger. Dette arbejde er udmøntet i 'Projekt DJ', hvor DJ står for delejobber. Projektet foreslå fire forskellige modeller af delestillinger og kontaktmæglerne står for gennemførelsen. Der er endnu ikke blevet ansat nogle højtuddannede gennem projektet, men de virksomhedsrepræsentanter vi har talt med, ser potentiale i delestillinger med en akademiker. Enkelte virksomheder er dog bekymret over om den højtuddannede kan være fleksibel i travle perioder. En af kontaktmæglerne kender allerede til en selvopstået succesfuld delestillings konstruktion i lokal området. De studerende fra Karriereværkstedet er generelt meget positive overfor forslaget og ser det som en mulighed for at komme ind på arbejdsmarkedet, en studerende udtrykker det således:

Det synes jeg var en god idé, deltidsstilling, det synes jeg faktisk, og det kunne jeg sagtens forestille mig

Da vi snakkede med virksomhedsrepræsentanterne i forbindelse med midtvejsevalueringen, havde mange af virksomhederne ikke tid til at snakke med kontaktmæglerne, da en overophedning er et kendetegn før krisen sætter ind. Nu er situationen en anden. Den nuværende økonomiske krise kan mærkes i kontaktmæglernes arbejde. De mener, at kunne mærke en væsentlig forskel i den interesse virksomhederne har i projektet. Kontaktmæglerne deler virksomhederne påvirket af krisen op i tre kategorier: De virksomheder som lige har afskediget medarbejdere og ikke ønsker at ansætte eller at have gratis praktikanter af etiske årsager. De virksomheder der har for travlt med at samle stumperne op og få enderne til at nå sammen, til at snakke med kontaktmæglerne. Den sidste gruppe er de virksomheder, som konsekvens af krisen nu har fået lidt pusterum og kan begynde at tænke i andre retninger end før. Den sidste gruppe er meget åben over for kontaktmæglerne. Omkring halvdelen af

de virksomheder kontaktmæglerne kontakter tager imod tilbuddet om at mødes med kontaktmægleren.

Kontaktmæglerne vurderer også, at det er lettere at skaffe studerende nu, end det var under midtvejsevalueringen. De studerende stiller ikke længere så høje krav og udbuddet af studerende er større. Virksomhederne oplever, at de får langt flere kvalificerede ansøgninger end før krisen.

Kontaktmæglerne understreger, at det generelt er lettere at formidle kontakten nu, end under midtvejsevalueringen det skyldes, at det har taget tid at skabe et effektivt netværk. Kontaktmæglerne ved nu præcis, hvor de skal gå hen for at finde de rette studerende, og hvilke kanaler de skal bruge på universiteterne. En kontaktmægler beskriver det således:

De rammer omkring den organisering man arbejder i er blevet mere skarpe, [...] den [organiseringen, red] eksisterede ikke som konstruktion på forhånd, det var ikke en vi bare kunne træde ind i, det er en vi selv har, skulle opbygge

[En opgørelse fra marts 2009 viser, at kontaktmæglerne har kontaktet 586 virksomheder, men ifølge kontaktmæglerne sikrer selve kontakten ikke en forbindelse mellem højtuddannede og virksomheder. I skrivende stund er der i kontaktmæglernes database registreret ca. 50 oprettede praktikpladser, mentorforløb og lignende. Vi kan dog ikke afgøre med sikkerhed, om nogle af disse stillinger også var blevet oprettet, hvis ikke kontaktmæglerne havde formidlet kontakten. Antallet af oprettede stillinger er betydeligt lavere end det kontaktede antal virksomheder.]

Kontaktmæglernes erfaring er, at virksomhederne ikke selv sætter tid af til at skrive stillingsopslag og rekruttere højtuddannede. For at skabe en konkret forbindelse mellem en højtuddannet og en virksomhed skal kontaktmæglerne bruge tid på flere opfølgende samtaler med virksomhederne, hvor jobindholdet defineres og opslag skrives og målrettes mod studieretninger. Det skyldes dels, at virksomhederne har meget svært ved at gennemskue udbuddet af de studerede. Der er mange af uddannelserne de ikke kender til, og de har ikke tid til at sætte sig ind i hvad de forskellige uddannelser står for. Og dels tyder det på, at den daglige drift overskygger visionerne i forbindelse med højtuddannet arbejdskraft. Nogle af virksomhederne oplever en kommunikationsbrist

mellem de højtuddannede og virksomheden, det er ofte virksomheder hvor direktionen ikke selv er højtuddannede. En virksomhedsrepræsentant udtrykker det således:

Jeg føler bestemt ikke at jeg er dum på nogen måder, men altså de [studerende, red] snakkede hen over hovedet på mig, det du-ede ikke, lige børn leger bedst.

Her er kontaktmægleren med til at fungere som bindeled mellem virksomhederne og de højtuddannede. Hvilket er med til at skabe match, der ellers ikke ville være sket grundet en kommunikationsbrist mellem virksomheden og den studerende.

Kontaktmæglerne bruger stadig meget tid på rekrutteringen af den rigtige medarbejder til virksomheden. Kontaktmæglerne vurderer, at det ikke er tilstrækkeligt at lægge virksomhedernes jobopslag ud på en net-portal. Det er derimod vigtigt, at kontakten er håndbåret, det betyder at kontaktmæglerne er med i hele ansættelsesprocessen. Nogle kontaktmægler benytter sig af regulær headhunting igennem undervisere på uddannelsessteder. Både virksomhederne og kontaktmæglerne understreger vigtigheden af at den studerende passer ind i virksomheden. En virksomhedsrepræsentant udtrykker det således:

Personen skal ikke bare være højtuddannet, han skal passe ind i virksomheden

Kontaktmæglerne vurderer, at hvis ordningen skal være en succes er det vigtig, at den højtuddannede passer ind i virksomheden. Dette er særlig vigtigt, da mange virksomheder ansætter en højtuddannede på forsøgsbasis, og derfor kan et uheldigt match bevirke, at virksomheden ikke ønsker at prøve igen. Virksomhederne ønsker heller ikke, at ansætte personer der forlader virksomheden med det samme de får et andet job tilbud.

Når det kommer til praktikpladser på virksomhederne, møder kontaktmæglerne strukturelle udfordringer. På ingeniørstudierne er der tradition for studierelevant arbejde og praktik og dette er langt ind i studiet. Men på andre studieretninger er praktikophold ikke automatisk en del af studiet, og de studerende skal aktivt gøres opmærksom på muligheden for praktik.

Kontaktmæglerne understreger den dualitet der er i deres job. De skal dels gøre de små og mellemstore virksomheder opmærksom på de studerende og dels gøre de studerende opmærksom på de små og mellemstore virksomheder. Det betyder, at det ikke kun er virksomhederne de skal ind og arbejde med, det er i lige så høj grad de studerende.

De interviewede virksomhedsrepræsentanter er glade for kontaktmæglerordningen. Kontaktmæglerne har bidraget med viden om praktikordninger, mentorordninger, studiejobs og vidempilotordning, som virksomhederne ikke ellers havde tilegnet sig. Kontaktmæglerne har i flere tilfælde været katalysatorer for ansættelser, og kontaktmæglerens bistand og opfølgning har været afgørende for, at praktikpladser og studierelevante job er oprettet. Det skyldes dels, at virksomhederne ikke selv prioriterer at sætte tid af til rekrutteringsprocedurerne, men dels også, at de ikke har adgang til de rigtig jobdatabaser. Mange af virksomhederne oplever, at når de selv søger, får de ikke mange kvalificerede ansøgere, men med hjælp fra kontaktmæglerne kan de komme ind på uddannelsesstedernes jobdatabaser og få mange kvalificerede ansøgere. Når de selv har søgt ansatte, har de undres sig over en gruppe de ville forvente søgte ikke søgte. De har med kontaktmægleren hjælp indset at de har brugt de forkerte kanaler. En virksomhedsrepræsentant udtrykker det således:

Det er jo ikke noget at vi normalt har adgang til, altså, det ved jeg ikke om vi har, men hvis man ikke lige har en forbindelse ind, så får man jo ikke lige gjort det.

Dette citat giver også udtryk for at det ikke skal være for kompliceret og for tidskrævende at få lagt et jobopslag op, hvis det er tilfældet sker det ikke.

Kontaktmæglerne går ind og arbejder med virksomheden og her er mange af virksomhederne der er blevet overrasket over at de er en attraktiv virksomhed for højtuddannede. En virksomhedsrepræsentant fortæller:

Jeg var overrasket over at vi var en attraktive virksomhed for de højtuddannede, jeg har aldrig set så mange kvalificeret ansøgnings på en stilling inde hos os

Ifølge de interviewede kontaktmæglerne og virksomhedsrepræsentanter efterspørger virksomhederne ofte økonomer og ingeniører både til praktikpladser, studierelevant arbejde og ordinære stillinger. I mindre omfang efterspørges der også grafiske designere, kommunikationsmedarbejdere og lignende. Kontaktmæglerne vurderer, at den største succes er, at virksomhederne er positive over for kontaktmæglernes bistand og at de højtuddannede, som er blevet ansat i virksomhederne med kontaktmæglernes hjælp, giver positive tilbagemeldinger. Både virksomheder med og uden højtuddannet arbejdskraft forholder sig positivt til kontaktmæglernes bistand.

De studerende mener, at kontaktmæglerne har en tendens til at undersøge dem. De er frustreret over, at kontaktmæglerne har meget travlt med at koble forskellige ordninger på dem. En højtuddannet udtrykker det således:

Jeg blev sur over da kontaktmægleren sagde 'så kan I komme ud i løntilskud og i gratis lønpraktik' og alt muligt, hvor jeg havde den her: 'Halo vi sidder og vil gerne have et job, I skal ikke fortælle mig om alle mulige mærkelige værktøjer til, hvor der er nogle virksomheder, der så kan blive prasket på mig på et eller andet tidspunkt' (2010).

Citater giver udtryk for, at de højtuddannede ønsker et ansættelsesforhold, hvor de er blevet ansat fordi det giver mening for virksomheden, og ikke fordi at det er billigt for virksomheden at tage dem ind. De ønsker ikke at blive prasket på virksomheden, eller at virksomhederne tager dem fordi 'jeg har også lige en pose penge I får med hvis I tager mig' som en studerende udtrykker. Det er derfor vigtigt, at kontaktmæglerne håndtere balancen mellem de højtuddannede og tilskudsordningerne på en måde hvor den studerende ikke føler sig prasket på en virksomhed.

En opsummering af kontaktmæglerordningen. Da evalueringen er foretaget efter initiativet blev igangsat, er det ikke muligt at fastslå, hvor mange flere højtuddannede, som er blevet ansat i små og mellemstore virksomheder. Selvom der har været uforudsete udfordringer i initiativet, kan evalueringen dog fastslå, at der med kontaktmæglernes hjælp er ansat højtuddannede i virksomhederne i løbet af projektet løbetid, også i virksomheder, som tidligere ikke havde højtuddannede ansat. Dermed har kontaktmæglerne bidraget til at udbrede kendskabet til mu-

lighederne og fordelene ved højtuddannet arbejdskraft i regionens virksomheder. Da omfanget af initiativet er lille, er der en sandsynlighed for, at der vil blive skabt flere konkrete forbindelser mellem virksomheder og studerende, såfremt initiativet bliver udbredt til hele regionen og kommer til at omfatte flere kontaktmæglere. På nuværende tidspunkt bliver der besat en stilling i ca. hver tiende virksomhed, som kontaktmæglerne besøger. Udfordringen for kontaktmæglerne bliver fremover at skabe flere konkrete forbindelser mellem studerende og virksomheder, så andelen af stillinger i forhold til antallet af besøgte virksomheder kan blive større.

SYNERGIEN OG KOORDINERINGEN MELLEM PROJEKTERNE

Som nævnt i afsnittet om Career Campus blev der i august 2009 givet en supplerende bevilling til Career Campus. Formålet med denne bevilling består af to delformål; fokus på at Career Campus i højere grad når ud til sin målgruppe og styrke koordineringen og synergien mellem de forskellige under initiativer i Markedsplads for Højtuddannede. I forbindelsen med den ekstra bevilling er der ansat en Campuskontaktmægler og en overordnet projektkoordinator. Den overordnede projektkoordinators primære mål er at forsøge at implementere et koncept kaldt Campuskonsulenterne samt øge synergien og koordineringen mellem de tre overordnede initiativer.

Tanken bag campuskonsulenterne er at det skal være et tværgående team af studerende med forskellige uddannelser der løser tidsbegrænsede opgaver for små og mellemstore virksomheder. De skal have base i et kontor på Career Campus. Det har dog vist sig, at dette koncept har været svært at implementere i praksis. Det kræver, at virksomhederne har behov for et sådant team. Det er endvidere ikke nødvendigvis en positiv ting, at de studerende kommer ud i virksomheden for en kort periode. Det kræver nemlig meget energi fra virksomhederne side at få de studerende til at fungere i virksomheden. Hvis de studerende kun er i virksomhederne en kort periode, synes virksomhederne ikke det er besværet værd. Der ligger desuden en barriere i uddannelsessystemet. Når man ønsker at sætte studerende med forskellige uddannelser sammen, så kræver det at strukturen i uddannelsesforløbet er nogenlunde den samme. Primært handler det om at de studerende har mulighed for at lægge

en projektopgave eller praktik på samme tidspunkt. Projektkoordinatoren har dog erfaret, at det er svært at oprette disse teams da det er kompliceret at koordinere oprettelsen af disse i det nuværende uddannelsessystem. Career Campus gruppen, bestående af projektlederen på Career Campus, Campuskontaktmægleren og projektkoordinatoren, konkluderer, at konceptet Campuskonsulenterne er svært at gennemføre i praksis, da uddannelsessystemerne primært understøtter længere forløb, og da virksomhederne ikke er interesserede i at få de studerende ud i en kort periode. Career Campus gruppen har med udgangspunkt i overstående kritik ændret konceptet for Campuskonsulenter til at de studerende løser opgaver af varierende varighed og at teams kan være en hensigtsmæssig ramme men ikke en nødvendighed. Endvidere er det ikke et krav at et team ikke skal være tværfagligt.

For at imødekomme målsætningen om, at styrke koordineringen og synergien mellem initiativerne er der igangsat en række aktiviteter. Projektkoordinatoren oplever dog, at det er svært at få de tre initiativer til at arbejde sammen, da de i udgangspunktet er tre uafhængige initiativer, og derfor fungerer som tre uafhængige initiativer. Projektkoordinatoren udtrykker det således:

De tre projekter har hver især tre forskellige kontrakter. Det er derfor et problem i at gå ind og få den her synergi og den her koordinering til at virke på tværs (2010).

Projektkoordinatoren understreger, at det ikke er en kritik af de personer der sidder med de forskellige projekter, men at problemet i udgangspunkt ligger i at de tre projekter ikke er designet til at fungere sammen i henhold til deres kontrakt og resultatkrav som ligger i denne.

Et af resultatkravene er et stigende antal studerende, der foresætter deres tilknytning til Markedsplads for Højtuddannede efter gennemførelse af Karriereværkstedet. Dette skal ske enten via et virksomhedsforløb formidlet af kontaktmæglerne eller et virksomhedsforløb formidlet af Career Campus. Kontaktmæglerne har dog svært ved at arbejde henimod dette resultatkrav, idet deres primære mål er at finde en studerende, der passer til virksomheden. De studerende der har gennemført karriereværkstedet har ikke nødvendigvis en faglig profil, der matcher virksomhedens ønsker. Udover det pointerer en række af kontaktmæglerne at de primært skaffer virksomhederne studerende og praktikanter.

De studerende der deltager i karriereværkstedet er næsten færdige med deres uddannelser, og derfor er disse stillinger ikke interessante. Da vi spørger en kontaktmægler om de studerende fra karriereværkstedet benyttes til videreformidling, er svaret:

Jeg havde nær sagt 'Hvorfor skulle jeg gøre det'. Den måde jeg kontakter de studerende på, det er hvis jeg har et konkret projekt. Der har jeg ikke kunne se at de studerende fra Karriereværkstedet har kunne bidrage specielt. Mange af dem er meget sent i deres uddannelse. Det de ville være på udkik efter det er et fast job og de jobåbninger jeg har, dem lægger jeg ud til alle de studerende, ikke kun dem fra karriereværkstedet (2010).

Citatet understreger, at kontaktmæglerne ikke tager specielt udgangspunkt i de studerende fra Karriereværkstedet, men at de derimod forsøger at nå ud til alle studerende. Som vores interview med de studerende fra Karriereværkstedet understøtter, er de studerende ikke særligt villige til at flytte langt væk fra Århus. Det kan derfor være svært for Career Campus at nå målet at få de studerende fra Karriereværkstedet til at bo på Career Campus.

For at styrke koordineringen mellem projekterne har projektkoordinatoren oprettet et nyt projekt kaldt: *Case Camp*. Idéen her er, at en gruppe studerende fra Århus Universitet kommer ud på Career Campus og løser en række opgaver for forskellige virksomheder i løbet af et par dage. Det er kontaktmæglerne, der formidler kontakten til virksomhederne og udarbejder projekterne i samarbejde med virksomheder, og det er holdet bag karriereværkstedet der udvælger de studerende. I dette eksperiment får man bundet de tre initiativer sammen. Målet er at forløbet skal køre henover sommeren 2010 og at 35 studerende og tre forskellige virksomheder skal involveres i projekt *Case Camp*.

For at opsummere ligger der en organisatorisk barriere i at få de tre overordnede initiativer til at samarbejde. Initiativerne arbejder målrettet efter deres egen resultatkontrakt. Det er derfor svært at få projekterne til at arbejde sammen. Den overordnede projektkoordinator har oprettet en række aktiviteter for at få initiativerne til at spille samme, fx kan *Case Camp* nævnes. Herudover er der udarbejdet et nyt koncept kaldt *Campuskonsulenter*. Målet er at øge brugen af Career Campus og øge samar-

bejdet mellem studerende og virksomhederne. Begge initiativer er dog ikke implementeret endnu, og de kan derfor ikke evalueres.

OPSAMLING

Vores evaluering viser, at initiativerne står over for udfordringer, hvis de skal leve op til Projekt Markedsplads' mål om flere konkrete ansættelser af højtuddannede i små og mellemstore virksomheder i regionens yderområder. Det er ikke ensbetydende med, at initiativerne ikke har haft nogen virkning. Interessen for små og mellemstore virksomheder virker til at være øget som følge af initiativerne. Men den største udfordring ligger stadig i at få de højtuddannede til at flytte væk fra de større byer og bosætte sig i yderområderne. Størstedelen af de interviewede højtuddannede studerende har ikke interesse for at arbejde i yderregionerne. Følgforskningens evaluering af de tre initiativer for at få studerende ud i små og mellemstore virksomheder, kan opsummeres i følgende punkter medium 2010:

- Career Campus har stadig svært ved at skaffe studerende der ønsker at bo på Campus. De involverede virksomhederne har dels været offentlige eller tilknyttet det offentlige, Campus har fået inddraget 10 små og mellemstore virksomheder, hvor der har været placeret 14 studerende. Efter Campuskontaktmæglerne er blevet tilknyttet projektet er der blevet oprettet flere stillinger i små og mellemstore virksomheder, men de ansatte ønsker ikke at benytte sig af Career Campus. Vi vurderer at Career Campus forsat står over for store udfordringer fremover.
- Et mål med Karriereværkstedet er at øge interessen for at arbejde i små og mellemstore virksomheder i regionen. Deltagerne på kurset sigter hovedsageligt mod at arbejde i den østlige del af regionen hvor de er blevet mere positive overfor de små og mellemstore virksomheder. Deltagerne er positive over for den kompetenceafklarende del af kurset, men ønsker sig mere erhvervsrelateret kompetenceafkla-

ring. Vi vurderer, at der stadig ligger en mindre udfordring i at få tilpasset kurset mere til de studerendes ønsker.

- Kontaktmæglerne har kontaktet et betydeligt antal virksomheder. Endvidere har kontaktmæglerne medvirket til at skabe omkring [50] arbejdspladser til højtuddannede i små og mellemstore virksomheder. Det tager længere tid end forventet for kontaktmæglerne at få koblet studerende og virksomheder. Kontaktmæglerne har siden midtvejsevalueringen fået skabt et stærkt netværk og kender nu kanalerne indtil de studerede. Det er derfor nemmere for kontaktmæglerne at finde den rigtige studerende end tidligere.
- Det nye mål om en mere overordnet koordinering mellem projekterne har vist sig at være svær i praksis. Den ansvarlige projektkoordinator pointerer, at projekterne i udgangspunkt ikke er skabt til at arbejde sammen og at arbejdet med at få dem til at arbejde sammen er kompliceret, da regionen måler initiativernes succes ud fra en resultatkontrakt. Denne resultatkontrakt bliver der arbejdet målrettet for at opfylde.

ERFARINGER PÅ TVÆRS AF DELPROJEKTERNE

I vores evaluering står det klart at de tre initiativer i projekt Markedsplads for Højtuddannede står over for de samme barrierer for at få højtuddannede ud i små og mellemstore virksomheder. I dette kapitel udføres en tværgående analyse, der identificerer barrierer der går på tværs i initiativerne, og som hæmmer målet om at få flere højtuddannede ansat i små og mellemstore virksomheder i Region Midtjylland.

UDFORDRINGER PÅ TVÆRS

Den gennemgående udfordring i alle tre initiativer er mismatchet mellem små og mellemstore virksomheder og højtuddannede studerendes forventninger. Barriererne viser sig i relation til forskellige temaer, som vil blive gennemgået i de følgende afsnit. Temaerne understreger gennemgående elementer i interviewene med studerende, virksomhedsrepræsentanter og udførende aktører, men indfanger ikke alle individuelle forestillinger. Den enkelte kan derfor godt have synspunkter, som adskiller sig fra eller går på tværs af den generelle temaanalyse. Vi tager i det følgende udgangspunkt i de udfordringer der blev fremhævet i midtvejsevalueringen (SFI, 2009) og ser på om de stadig eksisterer i samme omfang samt eventuelle ændringer.

ØNSKER OM JOB I STORE VIRKSOMHEDER

I midtvejsevalueringen i 2009 forventede hovedparten af de interviewede studerende at søge arbejde i store virksomheder i enten København, Århus eller internationalt. Det bundede primært i en forventning hos de studerende om, at store virksomheder giver bedre karrieremuligheder, og at disse virksomheder ligger i storbyerne. I denne evaluering er de studerende ikke længere så fokuserede på at det skal være en bestemt størrelse virksomhed. De er mere interesserede i hvad virksomheden laver, end hvor stor den er. De er opmærksomme på at der kan ligge forskellige udfordringer i små og store virksomheder, men de giver ikke længere udtryk for at det er en barriere blot at der er en forskel. En studerende fra karrireværkstedet udtrykker sig således:

Jeg tænker også et eller andet sted, at i en lille virksomhed bliver man udfordret på opgavebredden, og i en stor virksomhed der bliver man udfordret i opgavedybden (2010).

De studerende har indtryk af at man bliver mere specialiseret i et lille område i en stor virksomhed, hvorimod at man får mange forskellige opgaver i en lille virksomhed. Mange af de studerende påpeger også at de forventer at have mere indflydelse i en lille virksomhed, idet man befinder sig tættere på ledelsen.

Nogle af de interviewede studerende giver udtryk for at barrieren for at komme ud i de små virksomheder ikke nødvendigvis ligger hos de studerende, men også kan ligge hos virksomheden. En studerende fra Karrireværkstedet udtrykker det således:

Jeg er i virkeligheden mere bekymret for at virksomhederne er åbne over for os, end at jeg er åben for dem. Altså jeg tænker nærmest at jeg kan løse hvad som helst, hvis bare de vil give mig lov. Jeg tænker mange gange at de måske ikke kender os [de studerende, red] så godt (2010).

At denne studenrede har en pointe understreges også af de interviewede virksomhedsrepræsentanter. Under interviewene med virksomhedsrepræsentanterne er ugennemskueligheden i uddannelsessystemet netop noget alle disse påpeger. Virksomhederne ved ikke hvilke fagkundskaber

de enkelte uddannelser giver de studerende. De ved heller ikke hvor de skal søge informationen om indeholdet i de forskellige uddannelser.

Situationen kan opsummeres til at siden midtvejsevalueringen er de studerende blevet mere positive over for de små og mellemstore virksomheder. Det mener vi tildels skyldes at karriereværkstedet er blevet bedre med tiden og tildels skyldes den økonomiske krise. Igen kan det også have noget at gøre med den type studerende vi har interviewet i denne undersøgelse, de kan have en anden holdning til virksomhederne end de studerende fra midtvejsevalueringen. Virksomhederne har dog stadig svært ved at gennemskue de forskellige uddannelser. Gennem kontaktmæglerne får virksomhederne denne information, men de vil selv have svært ved at tilegne sig denne viden.

LØN

I midtvejsevalueringen lagde de studerende og virksomhederne meget vægt på mismatchet mellem virksomheder og studerende i forhold til lønniveauet. En del af de højtuddannede studerende prioriterer en høj løn og virksomhederne vurderede, at lønnen kunne være en barriere for at få højtuddannede ud i virksomhederne. Det skyldes, at små virksomheder ikke kunne tilbyde så høj en løn som de store virksomheder. I den undersøgelse vi har lavet i forbindelse med den endelige rapport, har billede dog ændret sig markant. Her nævner de studerende på intet tidspunkt lønnen som en afgørende faktor for at fravælge små og mellemstore virksomheder. De ser i højere grad lønnen som et udtryk for anerkendelse, og derfor skal den ikke være for lav. Der er dog heller ikke noget krav om at den skal være høj. En studerende udtrykker det således:

Løn er med til at vise anerkendelse af ens arbejde, det også en form for feedback på, at man gør en forskel på en eller anden måde (2010).

De studerende giver ikke længere udtryk for, at de små og mellemstore virksomheder ikke kan leve op til at give dem en god løn.

Denne ændring i opfattelsen af lønnen fra midtvejsevalueringen til den nye undersøgelse, er drevet af at de studerende udmærket er klar over, at krisen har ændret arbejdsmarkedet. Ved slutningen af opsvinget var arbejdsmarkedet præget af mangel på arbejdskraft. Det var ”arbejdsgivers marked”, men med krisen og stigende arbejdsløshed har det æn-

dret sig til ”arbejdstagers marked”. Det er nu ikke længere lønnen der er det vigtigste. Det vigtigste er nu at komme ind på arbejdsmarkedet. Det giver sig til udtryk i de studerendes forventninger til lønnen, hvor en studerende udtrykker:

Man er godt klar over at der er en krise lige nu, så man kan nok ikke forvente det store [i løn], men på sigt når krisen er overstået så vil man godt tillade sig at spørge om noget mere [i løn] (2010).

De studerende har i stedet mere fokus på det rigtige job samt et job med høj fleksibilitet og frihed. De vil gerne have en høj løn som udtryk for anerkendelse, men det mere vigtigt at det er et interessant og udfordrende job end at lønnen er høj. En studerende udtrykker dette i et interview:

Jeg vil da hellere end at få en sky høj løn, få et job jeg er glad for. Men jeg vil da også gerne have det [i løn, red] der svarer til mine kvalifikationer (2010).

I midtvejsevalueringen vurderes lønforskellen til at være en barriere mellem de højtuddannede og de små og mellemstore virksomheder. Den evaluering vi har foretaget et år senere tyder på, at krisen har været med til at bryde denne barriere ned. De studerende er ikke længere fokuserede på at få et job til en høj løn. De er derimod fokuserede på at få det rigtige job til en rimelig løn. De har dog stadig krav til deres løn, men de ser mere lønnen som et tegn på anerkendelse af den viden de har tilegnet sig i deres studietid. Det betyder, at lønnen ikke længere er en afgørende faktor for deres valg af job, men at de er mere fokuseret på at få et arbejde hvor de kan bruge deres kvalifikationer. Denne tendens er i overensstemmelse med økonomisk teori. Her forudsiger man, at jo større risiko er for at havne i arbejdsløshed og dermed få en lav indtægt i form af kontanthjælp eller dagpenge, jo mere sænker man kravene til den løn, hvor man vil acceptere et arbejde (Mortensen 1987). Man kan dog forestille sig, at når krisen vender og efterspørgselen efter arbejdskraft bliver større, vil de højtuddannede søge fra de små virksomheder mod de større virksomheder for at få en højere løn.

En tidligere undersøgelse (Akademikernes Centralorganisation 2007) viser, at virksomhedens geografiske placering og størrelse har betydning for lønniveauet. Undersøgelsen viser, at en højtuddannet tjener

ca. 1.100 kr. mere om måneden i store virksomheder og 1.300 kr. mere i Københavnsområdet. Også for den videre lønudvikling har placeringen af virksomheden betydning, idet ansatte i hovedstaden stiger 15 procent mere i løbet af de første 10 år på arbejdsmarkedet. Boliger er imidlertid også dyrere i Københavnsområdet, hvorfor leveomkostningerne meget vel kan være højere i de store byer end vestpå i Region Midtjylland, hvor lønningerne er lavere.

De interviewede virksomhedsrepræsentanter vurderer, at boligerne er billigere vestpå i regionen, hvor en del små og mellemstore virksomheder i Region Midtjylland ligger. Derfor mener virksomhedsrepræsentanterne, at en lavere boligudgift kan opveje en lavere løn. I midtvejsevalueringen var de unge ikke villige til at flytte ud i region og tager arbejde på de små og mellemstore virksomheder ude i regionen. Som nævnt i kapitel 3, under karriereværkstedet, har dette ikke ændret sig. Det skyldes dog ikke forventninger til lønnen, men snarere et kulturelle og sociale problemstillinger. Disse forhold vil blive behandlet i et senere afsnit i dette kapitel.

For at opsummere ses det, at hvor tendensen i midtvejsevalueringen i 2009 var den seneste undersøgelse i 2010 at succeskriteriet for at finde et job var en høj løn, så er det i den seneste undersøgelse mere et job hvor man kan bruge sine kompetencer. Denne forandring i succeskriteriet hos de studerende gør at de små og mellemstore virksomheder lettere kan tilbyde de studerende jobs på lige vilkår med de store virksomheder. Den lønbarriere man fandt i midtvejsevalueringen, er således blevet mindsket grundet den økonomiske krise.

ARBEJDET ER ET SELVREALISERINGSPROJEKT

I undersøgelsen lavet i forbindelse med denne slutevaluering ser de interviewede højtuddannede stadig jobbet som en del af et selvrealiseringsprojekt, hvor jobindholdet og mulighederne for at udvikle sin faglighed prioriteres højt. En stor del af de interviewede studerende mener, at arbejdsopgaverne skal variere inden for fagområdet, de skal være udfordrende, og de skal omfatte de højtuddannede studerendes kernekompetencer. Mulighederne for udfordrende opgaver med ansvar er et vigtigt kriterium for de studerende. En studerende fra karriereværkstedet udtrykker det således:

Der skal være plads til at man kan forsætte med at lære, forsat kunne udvikle sig under sit arbejde. Det er vigtigt at man ikke går i stå når man er færdig med studiet. At man ikke kommer ud et job og siger 'nå, det er så det her jeg laver de næste fem år'. Der skal hele tiden være en udvikling, man skal lære noget nyt hele tiden (2010).

Citatet illustrerer vigtigheden af arbejdsmæssige udfordringer og varierende arbejdsopgaver. De studerende ønsker ikke at påtage sig opgaver af rutinemæssig karakter og de ønsker at deres arbejde er en læringsproces.

I midtvejsevalueringen havde de studerede en forventning til, at små og mellemstore virksomheder ikke kan tilbyde faglig sparring og videreudvikling. I slutevalueringen giver flere studerende imidlertid udtryk for at de forventer at ansvaret er større i små virksomheder, og at de vil opnå faglig udfordring. En studerende beskriver det således:

Ved faglig udfordring, så tror jeg at jeg kan få lige så stor udfordring i små virksomheder. Jeg kan få lov til mere, end man nok kan i starten i store virksomheder (2010).

De studerende har dog stadig betænkeligheder ved at de kan blive den eneste akademiker i den lille eller mellemstore virksomhed. De er mange for at de ikke kan få faglig sparring og vil sidde isoleret med deres arbejdsopgaver. De højtuddannede studerende er imidlertid ikke afvisende over for at skulle arbejde sammen med andre typer akademikere, og flere fremhæver fordelene ved at kunne samarbejde med andre med en anden uddannelsesbaggrund. En interviewet studerende beskriver det således:

Jeg søger også de andre fagområder, men jeg søger da også nogle til mit eget felt som jeg kan spare med, og det tror jeg at jeg vil komme til at mangle i de små virksomheder.

I flere virksomheder forventes det da også, at højtuddannede kan løse en bred vifte af arbejdsopgaver og tager del i virksomhedens daglige drift. I denne forestilling ligger, at akademikere ikke kun "skal spytte papir ud" i form af akademiske analyser. En del af de adspurgte virksomhederne har bekymring omkring at de højtuddannede bliver for teoretiske og bruger

for meget tid på at løse opgaverne. Også hos nogle virksomhedsrepræsentanter er der fordomme, i form af en betænkelighed ved om den akademiske viden kan bruges i virksomhederne og bidrage til den økonomiske vækst. En virksomhedsrepræsentant udtrykker det således:

Det kan godt blive så teoretisk at man kan sidde og fedte med nogle papirer og nogle strukturer, men hvor man ikke sparker røv. Det er altså væsentligt at man ikke kun er teoretiker. Det er vigtigt, at man ikke kun kan lave en masse fine papirer. Tingene skal omsættes, og det er det, der er interessant. Der skal konkrete resultater på bordet (2009).

Virksomhederne er usikre på, om den højtuddannede bliver for teoretisk. Det er derfor vigtigt for dem at den højtuddannede har noget erhvervs-erfaring hvis de skal ansætte dem i en fast stilling.

En undersøgelse af barriererne for erhvervs-ph.d.initiativet (se kapitel 2 for forklaring) foretaget af Damvad for Forsknings- og Innovationsstyrelsen, region Midtjylland og Region Syddanmark (Forsknings- og Innovationsstyrelsen m.fl. 2008) konkluderer, at virksomhederne er usikre på, hvordan de får nyttiggjort erhvervs-ph.d.ernes resultater i virksomhederne. Virksomhederne oplever en afstand mellem deres egen praktiske verden og den akademiske verden. Virksomhederne er især bekymrede for de økonomiske omkostninger, når de ikke har kendskab til højtuddannet arbejdskraft i forvejen. Når vores resultater sammenholdes med den pågældende undersøgelse, er det de samme barrierer vi ser hos virksomhederne i denne undersøgelse.

For at opsummere tyder det på at de studerende nu har mere tillid, set i forhold til midtvejsevalueringen og til at de små og mellemstore virksomheder kan give dem faglige udfordringer, og at de her kan få det ansvar de ønsker i deres arbejdsliv. De studerende stiller stadig store krav til virksomheden men de ser det ikke virksomhedens størrelse som en hindring længere. De involverede virksomheder lægger meget vægt på at de studerende ikke skal være for teoretiske, da man også skal kunne håndtere det praktiske. De lægger vægt på at den højtuddannede har erhvervs-erfaring og er villig til at tage fat.

FLEKSIBILITET

I midtvejsevalueringen var der til en vis grad et mismatch mellem studerendes ønsker til deres arbejdstid og de vilkår, som virksomhederne tilbyder. Dette billede har ikke ændret sig. De højtuddannede studerende prioriterer stadig højt selv at kunne administrere deres daglige tidsforbrug. Deadlines kan være faste, men prioriteringen af tiden frem til deadline skal være op til den enkelte. En højtuddannet studerende forklarer:

For at man synes man har en realistisk hverdag der hænger sammen, er det meget vigtig at man kan flytte på elementerne.

De studerende ønsker både mulighed for at arbejde hjemme, men også mulighed for at have fleksible arbejdstider og ikke have et 8-16-job. De studerende forventer en høj grad af autonomi i deres arbejde, både i forhold til deres planlægning af arbejdstid og i forhold til arbejdsstedet; arbejdspladsen forventes at udstikke nogle rammer for arbejdet og ellers overlade resten til den ansatte.

I midtvejsevalueringen havde de studerende ikke gjort sig tanker omkring de små og mellemstore virksomheder i forhold til fleksible arbejdstider. I slutevalueringen er de studerende derimod uenige omkring de vilkår de små og mellemstore virksomheder tilbyder i forhold til fleksible arbejdstider. Nogle af de studerende forventer at fleksibiliteten er mindre i små virksomheder end i store, andre forventer det modsatte. En studerende udtrykker:

I en lille virksomhed er man meget afhængige af hinanden på en anden måde en man er i end stor virksomhed, tror jeg.

En anden studerende forsætter:

På den anden side i en lille virksomhed kan man gå ind og have mere indflydelse og dermed bliver det mere fleksibelt.

I de fleste virksomheder er virkeligheden en anden end den de studerende ønsker. Virksomhedsrepræsentanterne er enten uforstående eller decideret modvillige over for fleksibel arbejdstid og sidestiller det med pjækkeri: ”Det der med fleksibel arbejdstid, det er at gå tidligt og komme

sent”, vurderer en virksomhedsrepræsentant. En anden virksomhedsrepræsentant forstår ikke nødvendigheden af fleksible arbejdstider:

Jeg ved ikke hvorfor, men den der fleksible arbejdstid, den er bare meget mere vigtigt for nogen, som har været i et studiemiljø end for mine ansatte her. Det er en af de ting, hvor vi bliver nødt til at sige, at der er vi ikke helt endnu. Der er kunder i butikken fra syv morgen, det bliver man nødt til også at tage sin tørn med. Det er en del af det med at være en del af et team (2009).

En enkelt virksomhed skiller sig dog ud, idet virksomhedsrepræsentanten her fremhæver mulighederne for at arbejde selvstændigt. Virksomheden har én nyansat højtuddannet, som har mulighed for selv at planlægge sine arbejdstider og arbejde hjemmefra:

Vi deler os ligesom op, jeg har mine ting, som jeg tager mig af og render ikke og pisker dem over nakken. Det nytter ingenting. Det er det, vi har samvittigheden til (2009).

I denne virksomhed ses den selvstyrende arbejdsform som en måde at tiltrække højtuddannet arbejdskraft. Virksomheden har ikke mulighed for at konkurrere med store virksomheder på lønnen. Men ved at tilbyde fleksible arbejdstider opvejes den lavere løn og den geografiske beliggenhed vestpå i regionen. Eksemplet viser, at der findes små og mellemstore virksomheder, som kan tilbyde de arbejdsforhold, som de højtuddannede ønsker, og at faste arbejdstider ikke nødvendigvis er en betingelse i små og mellemstore virksomheder.

For at opsummere tyder dette på, at de højtuddannede prioriterer meget højt at deres arbejdstider er fleksible. Hovedparten af virksomhederne har imidlertid hverken lyst eller mulighed for at tilbyde dette. Dermed opstår der en barriere for at de højtuddannede kan komme ud i de små og mellemstore virksomheder.

FAMILIELIV, KULTURLIV OG SOCIALT NETVÆRK

I midtvejsevalueringen var familieliv, kulturliv og det sociale netværk stærkt hæmmende for mobiliteten blandt de højtuddannede. Denne tendens observeres stadig i denne evaluering.

Det vurderes i evalueringen, at familieliv og arbejdsliv er en barriere for at få højtuddannede til at arbejde i små og mellemstore virksomheder. Mange små og mellemstore virksomheder i regionen ligger vestpå og de højtuddannede er primært bosat omkring Århus. De højtuddannede er betænkelige ved at skulle flytte vestpå dels af hensyn til familien og dels af hensyn til kulturlivet. En studerende fra karriereværkstedet, bosat i Århus, forklarer, at den geografiske placering af jobbet har betydning for familiens trivsel:

Jeg bliver i Århus. Vi flyttede hertil for nogle år siden og vi har tre børn. Jeg synes det handler om, at hverdagen ikke skal gå i stykker for os (2009).

Hos disse højtuddannede studerende tillægges arbejde vestpå i regionen den betydning, at en flytning vil kunne resultere i en dårligere situation for familien, med risiko for arbejdsløshed hos den ene part og mistrivsel i familien. At de familiære forhold spiller en stor rolle når man vælge bopæl viser en undersøgelse (Deding og Filges 2004). Undersøgelsen viser, at hvis virksomheder skal tiltrække arbejdskraft fra andre egne af landet så er det vigtigt at jobbene er permanente og at det kan være vigtigt at komme med tilbud til hele familier. Idet de fleste flytninger skyldes familiære forhold såsom pardannelse, skilsmisse eller bedre skole-/pasningsforhold for børn. Virksomhederne i Region Midtjylland forsøger heller ikke at tiltrække højtuddannede ved at fremhæve mulighederne for skolegang, sportsfaciliteter, kulturtilbud, infrastruktur mv. En del af virksomhederne vurderer at problemet omkring at fremhæve mulighederne i de forskellige dele af regionen påligger kommunerne. De mener, at kommunerne skal blive bedre til at reklamere for det de kan tilbyde tilflyttere.

Mange af de studerende er dog ikke nået til det sted hvor de har familie endnu. Her er det behovet for kulturliv og det sociale netværk det der gør, at de ikke ønsker at flytte fra Århus mod vest. En studerende fortæller:

Jeg har ikke noget i mod de mindre byer omkring Århus, så længe det er inden for bybuszonen, så det er til at komme ind til Århus. Men jeg tror ikke, at jeg vil bo midt inde i Århus nødvendigvis, men det skal være sådanne inde for rimelighedens grænser. Altså skal vi i biografen en aften, så kan man gøre det uden at have det planlagt i forvejen.

Citater understreger kravet om at være tæt på det kulturelle liv. Men de unge studerende prioriterer også at bibeholde tæthed til deres nuværende omgangskreds højt, som følgende citat understreger:

Jeg kender ikke nogen, der bor i Vestjylland og det er da helt klart, når man søger job at, det er en udfordring at flytte til et sted, hvor man ikke kender nogen. Hvis man starter på et studie, så bliver man kastet ind i en klasse med tyve andre, som ikke kender hinanden, og så er man tvunget til at lære nogle nye mennesker at kende, og de er alle sammen i samme båd (2009).

De virksomhedsrepræsentanter vi har snakket med, beretter, at de højtuddannede de har ansat, ofte har en tilknytning til området i forvejen. De fleste kommer oprindeligt fra området eller kender i forvejen nogle fra området. Det tyder derfor på, at en af de væsentligste barrierer for at få højtuddannede ud i små virksomheder i yderområderne er mangel på tilknytning og kulturelle tilbud.

Opsamlende kan vi altså pege på, at hensynet til familien, det kulturelle liv og en social omgangskreds er en vigtig begrundelse for lav mobilitet blandt de højtuddannede.

MOBILITET

Et andet problem med at få højtuddannede ud i de små og mellemstore virksomheder er at de dels ikke er interesserede i at flytte fra de store byer, og de er heller ikke interesserede i at pendle over store afstande. Dette forhold har ikke ændret sig siden midtvejsevalueringen. Ifølge en kontaktmægler er de studerende modvillige i forhold til at tage et studie-relevant arbejde i en virksomhed, som ikke ligger i cykelafstand fra deres bolig. En af kontaktmæglerne stræber bevidst mod at virksomhederne betaler for den transporttid de studerende og praktikanter lægger for at nå ud til virksomhederne.

I midtvejsevalueringen påpegede mange fra Career Campus, at det var et problem for dem at komme ud til virksomhederne grundet transporttiden. Det har de interviewede studerende dog ikke påpeget i slutevalueringen. Vi mener, at det tildels skyldes at hovedparten af beboerne på Career Campus bor i cykelafstand til deres arbejdsplads og at mange af de studerende udfører størstedelen af deres arbejde på Career Campus.

Som tidligere nævnt har Career Campus et problem i forhold til infratrukturen. Den tid det tager at komme fra Århus til Career Campus med offentlig transportmidler, er lang, og vi vurderer at det kan være en afgørende faktor for at mange studerende ikke benytter sig af Career Campus. Dette understreges yderligere af at de højtuddannede studerende der benytter sig af Career Campus tilbud primært kommer fra Århus Universitets afdelingen i Herning. Afstanden mellem Herning og Ringkøbing er kun en halv time i bil, og de studerende vælger derfor at pendle frem for at benytte sig af muligheden for at bo på Career Campus.

Modviljen mod at søge arbejde vestpå kan dog også skyldes holdningen til, hvad der er acceptabel pendlerafstand, en studerende forklarer:

Jeg vil gerne arbejde og bo i Århus. Jeg gider ikke at køre i tre timer for at komme et eller andet sted hen på landet for at arbejde og så køre tre timer hjem igen. Jeg er bymenneske (2010)

Nogle af de interviewede studerende pointerer, at de er villige til at pendle og tilgængæld beholde deres bolig tæt ved Århus. Andre derimod er ikke villige til at pendle. De vil hellere flytte efter deres job og tilgængæld slippe for at pendle. Her skal det dog pointeres at den sidste gruppe på trods af dette ikke er villige til at flytte langt væk fra Århus. Det betyder i praksis, at deres acceptable flytteafstand fra Århus er meget lille og da de ikke er villige til at pendle er de meget lidt mobile. Det understreger, hvor rodfæstede højtuddannede kan være i Århus og omegnen af Århus, samt hvor svært det er at tiltrække højtuddannet arbejdskraft permanent vestpå i Regionen. En anden undersøgelse har imidlertid fundet, at højtuddannede i højere grad end andre er villige til at pendle langt (Deding & Filges, 2004), hvilket ikke er i overensstemmelse med vores fund. Det kan dog skydes at størstedelen af de interviewede studerende er relativt unge og ikke har stiftede familie endnu. Senere i livet når de stif-

ter familie kan deres prioriteter være anderledes. Man kan også forestille sig at situationen ændre sig når de studerende skal ud på arbejdsmarkedet. Mange af dem kan blive udsat for, at det grundet den nuværende krise, er svært at finde et arbejde. Det er derfor ikke usandsynligt at arbejdsmarkedetssituationen får de højtuddannede til at gå på kompromis med deres nuværende indstilling til at flytte til regionens yderområder. Ingen af de interviewede virksomhedsrepræsentanter har omtalt mobiliteten som et problem. Det tyder på, at virksomhedsrepræsentanterne ikke er bevidste om den barriere, som de studerendes modvilje mod pendling udgør.

For at opsummere tyder det på, at de studerende har en meget lav mobilitet. De er ikke villig til at flytte for langt væk fra Århus, og de er heller ikke villige til at pendle langt. Denne kombination gør det svært at trække højtuddannede vestpå. Vi vurderer, at det til at udgør en af de væsentlige barrierer i projektet.

OPSAMLING

I dette afsnit har vi gennemgået en række af de barrierer der blev fremhævet i midtvejsevalueringen. Vi har primært fokuseret på ændringer i forhold til midtvejsevalueringen. En mere uddybende beskrivelse af de forskellige barrierer kan findes i Midtvejsevalueringen (2009). De barrierer og ændringerne der er fundet i slutevalueringen, kan opremses til følgende:

- Hvor de højtuddannede studerende tidligere forventede, at karrierevejen skulle gå gennem en stor virksomhed, så ser de studerende nu langt større potentiale i små og mellemstore virksomheder. Vi vurderer at det tildels skyldes at krisen har gjort de studerende mere åbne samt at karriereværkstedet er blevet bedre til at fremhæve fordelene i de små og mellemstore virksomheder. Vi ser således, at de små og mellemstore virksomheder bliver ikke længere fravalgt. Fokus ligger på virksomheden frem for størrelsen af virksomheden. De højtuddannede forventer større ansvar og mere selvbestemmelse i en lille virksomhed. Det er dog stadig vigtigt for de studerende at de kan få faglig sparring fra andre højtuddannede kollegaer. Her giver de ud-

tryk for bekymring for at stå alene i små og mellemstore virksomheder.

- I midtvejsevalueringen var løn en vigtig faktor for de højtuddannede, og forventningen var at de små og mellemstore virksomheder ikke kunne leve op til dette. Dette er dog ikke længere vigtigt for de studerende. Nu prioriterer de højere at få et spændende og relevant arbejde. De vurderer de små og mellemstore virksomheder til at kunne give dem denne udfordring i lige samme grad som store virksomheder. De ser mere lønnen som en anerkendelse af deres arbejde og vil derfor ikke ansættes til en løn selv omfatter som lav set i forhold til deres uddannelse.
- De højtuddannede studerende ønsker arbejdsopgaver, som er fagligt udfordrende og udviklende og betragter arbejdet som en del af et selvrealiseringsprojekt. Virksomhederne derimod forventer ofte, at højtuddannede også varetager opgaver, som ligger uden for deres fagområde. Mange studerende vurderer dog, at de små virksomheder kan tilbyde dem dette i samme grad som store virksomheder.
- Højtuddannede studerende ønsker autonomi og fleksible arbejdstider. Arbejdet i små og mellemstore virksomheder kræver imidlertid ofte, at højtuddannede er til stede fra 8-16 dagligt.
- Det sociale netværk er vigtige for højtuddannede studerende og er en af hovedårsagerne til deres manglende mobilitet. Man kan endvidere pege på, at virksomhederne kun i ringe omfang bidrager ikke til skabe sociale og faglige netværk for nytilflyttede højtuddannede.
- De højtuddannede studerende ønsker ikke en lang transporttid og de ønsker ikke at flytte for langt væk fra deres uddannelsested. Det medfører, at de ikke ønsker at arbejde i små og mellemstore virksomheder beliggende i yderområder. Virksomhederne i yderområderne beretter, at de højtuddannede de har i virksomheden, som oftest har et tilknytningsforhold til området i forvejen.

ANBEFALING TIL FREMTIDIG INDSATS

Region Midtjylland igangsatte projekt Markedsplads for Højtuddannede som et eksperiment, hvor nye metoder og modeller skulle forsøges at fremme virksomhedernes ansættelse af forskellige typer højtuddannede. Målet med eksperimenterne er at afdække hvad der virkede og hvad der ikke virkede i de forskellige initiativer. I kapitel 3 og 4 har vi gennemgået hvor initiativerne har været en succes og hvor initiativerne stadig møder udfordring. I forlængelse af de observeret barriere og udfordringer projektet har mødt, har vi udarbejdet en række anbefalinger. Disse anbefalinger bygger i høj grad videre på de eksisterende initiativer i projekt Markedsplads for Højtuddannede. Kapitlet indeholder anbefalinger til de tre initiativer og anbefaling til supplerende initiativer der understøtter det overordnede mål med projekt Markedsplads for Højtuddannede.

CAREER CAMPUS

I forlængelse med det vi har fundet frem til i kapitel 3, vil det med al sandsynlighed være svært for Career Campus at rekruttere studerende fremover. Det skyldes, at de studerende der rekrutteres igennem Campuskontaktmægleren ikke ønsker at bo på Career Campus. De højtuddannede der er villige til at tage praktik og jobs i området er personer der

i forvejen er forankret i området, og derfor vælger de at pendle frem for at benytte sig af Career Campus. For de personer der kommer fra Århus udgør den lange transporttid en væsentlig barriere for Career Campus. Det er således ikke de studerendes modvilje til at arbejde i små og mellemstore virksomheder der udgør en barriere for Career Campus, men Career Campus' placering i Regionen.

Vi er nået frem til følgende anbefalinger:

- Fastslå Career Campus som et brand igennem bedre kommunikation og markedsføring
- Skabe specialepladser for de studerende som en gentagende begivenhed ved hvert semester.
- Øge brugervenligheden af Career Campus
- Opfølgende samtale med Campuskontaktmægleren

MARKEDSFØRING OG BRANDING AF CAREER CAMPUS

For at rekruttere flere studerende har Career Campus brug for et mere synligt og bedre brand. Et brand er her defineret som det målgruppen associerer med når de hører Career Campus, en definition på produktet Career Campus. Career Campus har brug for at kommunikere mere klart ud til målgruppen og de har brug for en bedre og mere målrette markedsføring. Vi har observeret, at det ikke er nok for Career Campus at deltage i karrieremesser og projektlederen har samme opfattelse. For at nå målet om bedre markedsføring og skabelse af et brand har vi 4 anbefalinger:

Eksemplariske cases: Career Campus kan med fordel bruge de studerende der har boet på Career Campus som eksemplariske case. Et eksemplarisk case indebærer at en studerende beretter om, hvordan det er at være i virksomhedspraktik, og hvordan det har været at bo på Career Campus. Et eksemplarisk case er således et eksempel som en interesseret studerende kan identificere sig med. En præsentation af en konkret studerende, som har været i praktik i en konkret virksomhed, hvor vedkommende har løst en konkret praktikopgave, vil kunne give potentielle deltagere et indblik i arbejdsforholdene og de udfordringer og fordele, der er ved at arbejde i en lille eller mellemstor virksomhed vestpå i regionen. Disse historier ligger allerede på Career Campus hjemmeside, men det er vigtigt at de kommer mere direkte ud til de studerende. Hvis historierne kun ligger på nettet, er det kun de studerende, der i forvejen

kender til Career Campus, der læser dem. Vi anbefaler, at Career Campus laver reklame på Århus Universitet med plakater og tilhørende foldere med disse eksemplariske cases. På den måde vil kendskabet til Career Campus blive mere udbredt.

Hjemmesiden: Under evalueringen fremkom det tydeligt at Career Campus' hjemmeside ikke opdateres. I skrivende stund er 6 ud af de 12 opslag der ligger på hjemmesiden er forældede. Strukturen i opslagene er ugenomsænkkelig 4 af opslagene er der hverken beskrivelse eller link til jobopslaget. Et opslag står på hjemmesiden til at søge en fuldtidsansat, men når man åbner opslaget er det et praktikopslag. Vi anbefaler, at hjemmesiden holdes 100 procent opdateret mht. jobopslag. Vi anbefaler en struktur hvor opslagene er delt op i fuldtidsstillinger, praktikopslag og specialeprojekter, overskriften på opslaget og ansøgningsfristen ligger som et underpunkt og når man klikker på overskriften bliver man sendt direkte til selve opslaget. Hvis en hjemmeside ikke opdateres mister den sin værdi og folk vil holde op med at besøge den.

Opslag: Career Campus skal være mere synlige på de opslag der sendes ud i samarbejde mellem virksomhederne og Career Campus. Vi anbefaler at opslagene har et identisk kendetegnende design, hvor muligheden for at bo på Career Campus fremhæves. I de opslag der for tiden bliver sendt ud fra Career Campus, står der blot 'Du har mulighed for at bo på Career Campus i Ringkøbing i et internationalt studentermiljø'. Der er ingen nærmere oplysninger og heller ikke et link til hjemmesiden hvor man kan finde mere information. Ved at skabe et overordnet design til opslagene, kan de studerende med det samme genkende et opslag, som Career Campus har været inde over. Disse opslag skal ud over at ligge på Campus hjemmeside også ud til uddannelsesstederne.

Afstemning af forventninger: I forbindelse med interview af beboere på Career Campus fremhæver en del af beboerne at stedet bliver oversolgt [bedre ord]. Vi mener derfor, at man skal blive bedre til at tydeliggøre fordele og ulemper ved at vælge et praktikophold i Ringkøbing. Vi anbefaler, at Campus skal være bedre til at tydeliggøre både fordele og ulemper ved sociale og faglige netværk, virksomheder, infrastruktur osv. Det er også vigtigt at pointere, at når man bor på Career Campus har man automatisk et socialt netværk med de andre beboere og skal ikke aktivt søge det på andre måder.

SPECIALEPLADSER PÅ CAREER CAMPUS

Da Career Campus har svært ved at skaffe studerende, anbefaler vi at de satser på at oprette specialepladser i samarbejde mellem studerende og virksomheder. En specialeproces løber ofte minimum et halv år, det er en proces hvor den studerede arbejder i dybden med en problemstilling og ofte ønsker ro til at fordybe sig i problemstillingen. Her på SFI har vi selv god erfaring med at udbyde specialepladser og det er vores erfaring at de studerende gerne vil have nogle rammer at arbejde inden for. Det gælder både fysiske rammer i form af kontor, men også projektorienterede rammer for specialet. Vi vurderer, at mange studerende vil finde det attraktivt at få et konkret samarbejde med en virksomhed i forbindelse med specialet, samtidig med at de får nogle gode fysiske rammer. Derfor anbefaler vi, at Career Campus til hver semesterstart har mellem 5 – 10 specialeprojekter i samarbejde med virksomheder at tilbyde de studerende. Det er dog vigtigt, at disse opslag komme hvert semester, således der dannes en forventning hos de studerende. På Københavns Universitet har man liggende procedure, hvor den samme virksomhed hvert semester tilbyder et eller flere specialeprojekter. Modellen her skal være, at Career Campus hvert semester udbyder en række specialeprojekter til de studerende i samarbejde med virksomheder i omegnene af Ringkøbing. Igennem denne ordning kunne man tiltrække højtuddannede der var næste færdig med deres studie og forhåbentlig vil det skabe kontakter der munder ud i en fastansættelse.

ØGET BRUGERVENLIGHED AF CAREER CAMPUS

I vores undersøgelse påpeger mange af de studerende at det kan være svært at flytte ind på Campus, da det kræver at der er en anden man kan spørge om alt ting. Vi anbefaler derfor, at man lave en manual til at bo på Career Campus med alle de praktiske ting. Desuden anbefaler vi, at Career Campus fortsat prioriterer de sociale aktiviteter for deltagerne, da analysen viser, at de studerende prioriterer sociale netværk højt.

OPFØLGENDE SAMTALE MED CAMPUSKONTAKTMÆGLEREN

I vores evaluering efterspørger de få studerede der ønsker at blive boende i området hjælp til at finde et fast arbejde i området. Vi anbefaler derfor en struktur, hvor Campuskontaktmæglerne tilbyde den studerende en samtale efter endt ophold på Career Campus. Hvis den studerende on-

sker at blive i området kan Campuskontaktmægleren hjælpe den studerende videre.

KARRIEREVÆRKSTEDET

Udfra vores evaluering af Karrireværkstedet har vi tre konkrete anbefalinger til fremtidig arbejde med karrireværkstedet eller lignende initiativer.

- Kompetenceafklaring i forhold til erhvervslivet
- Placering af delementer fra Karrireværkstedet tidligere på studiet
- Fokus på små og mellemstore virksomheder i yderområderne af regionen.

KOMPETENCEAFKLARING

I vores undersøgelse efterspørger deltagerne på kurset mere kompetenceafklaring i forhold til højtuddannede i erhvervslivet. Mere specifikt efterspørger deltagerne højtuddannede der har været ansat i små virksomheder til at komme og dele deres erfaringer. Karrireværkstedet kan her med fordel informere de studerende ved at inddrage oplæg fra højtuddannede ansatte i små og mellemstore virksomheder vestpå og højtuddannede ansat i øst. Konkrete succeshistorier kan bidrage til at ændre på de studerendes forestillinger om arbejdet i små og mellemstore virksomheder, herunder mulighederne for at gøre karriere og mulighederne for at udvikle sig og bruge sin faglighed. Ved samtidig at inddrage succeshistorier fra den østlige del af regionen får de studerende et sammenligningsgrundlag, som giver mulighed for at vurdere fordele og ulemper mht. arbejdsopgaver, fleksibilitet, løn, infrastruktur, personalepolitik mv. Ved at inddrage disse succeshistorie i undervisningen vil karrierekurset kunne imødekomme de studerendes ønsker om at få mere konkret referenceramme i forhold til jobmuligheder i virksomhederne. Karrireværkstedet kan med fordel bruge kontaktmæglerne til at skaffe oplægsholdere i kraft af kontaktmæglerens virksomhedsnetværk og de konkrete forbindelser, som de har foretaget mellem højtuddannede og virksomheder. Hvis den højtuddannede samtidig har været igennem karrireværkstedet vil det være endnu en vigtig dimension at tilføjer historien og man har en person som de studerende kan identificere sig med.

KARRIEREVÆRKSTEDET TIDLIGERE I UDDANNELSEN

I vores undersøgelse viser det sig, at både de studerende, kontaktmægleren og projektlederen for karrireværkstedet ønsker at de studerende få den viden de har opnået på karrireværkstedet tidligere i deres uddannelsesforløb. De studerende vil gerne have haft kurset i starten af deres kandidatdel, så de kunne have været mere opmærksomme på opbygningen af deres CV. De studerende kan ikke benytte sig af de forskellige andre tilbud i projekt Markedsplads for Højtuddannede, da de fleste er ved at lave det afsluttede speciale. Kontaktmæglerne gør ligeledes opmærksomt på, at det er begrænset hvor meget de kan bruge de studerende fra karrireværkstedet, da de jo ikke kan hjælpe dem med studiejob, praktikplads og specialeplads, da de jo er i gang med deres speciale og derfor er meget tæt på at være færdig. På baggrund af dette anbefales det, at man deler kurset op i to dele og laver en "light" udgave af det nuværende karrireværksted i starten af de studerendes kandidatdel.

Vi anbefaler, at man fremover laver første del som en "light" udgave af karrireværkstedet til forelæsninger med efterfølgende mulighed for at stille spørgsmål eller tale med oplægsholderne. I forelæsningerne kan man inddrage små og mellem store virksomheder og højtuddannede der arbejder i denne type virksomheder. Her skal kontaktmæglerne præsentere de muligheder, man har som studerende i små og mellemstore virksomheder. Career Campus kan præsentere de forskellige muligheder der ligger i et ophold på Career Campus. Fordelene ved denne model er, at en forelæsning er mindre tidskrævende end en hel dags kursusaktivitet, og at budskabet når ud til langt flere studerende end de relativt få kursusdeltagere. Den gennemgående barriere for at få højtuddannede ud i små og mellemstore virksomheder er manglende information. Ved at udbrede budskabet til en større gruppe studerende, er der større sandsynlighed for en effekt. Forelæsningsformen muliggør også, at informationen spredes til økonomer og ingeniører, som virksomhederne i høj grad efterspørger, men som ikke i så høj grad har deltaget i Karrireværkstedet eller boet på Career Campus.

Vi anbefaler at anden del af Karrireværkstedet skal afholdes i høj grad som det nuværende kursus, med hold med antal deltagere mellem 36 – 40, så kurset fortsat indeholder konkrete opgaver, som skal løses for virksomheder. Opgaverne bør dog gøres mere målrettede mod deltagerens uddannelser og faglige kompetencer, så opgaverne bidrager til at afklare, hvordan deltagerne kan bruge deres uddannelse i en konkret

arbejdssammenhæng. For at sikre dialog og udbrede informationen om fordelene ved højtuddannet arbejdskraft i små og mellemstore virksomheder foreslår vi, at de studerende præsenterer deres løsninger på opgaverne for flere virksomheder gennem allerede etablerede virksomhedsnetværk. Erfaringerne fra kontaktmæglerne og fra Campus viser, at små og mellemstore virksomheder ikke bruger tid på at deltage i uddannelsesmesser, informationsmøder og lignende. En måde at komme ud til virksomhederne kan derfor være at få studerende til at holde oplæg til møder i Rotary, Lions, erhvervsråd og andre, lignende foreninger, hvor virksomhederne med sikkerhed deltager.

ØGET FOKUS OP SMÅ OG MELLEMSTORE VIRKSOMHEDER I YDEROMRÅDERNE

Det er ikke en del af karriereværkstedets kontrakt at fokusere på de små og mellemstore virksomheder der ligger i yderområderne. Vi vurderer dog, at karriereværkstedet i sin nuværende form, vil kunne bære den udfordring, der ligger i at introducerer de studerende til små og mellemstore virksomheder i yderområderne af Region Midtjylland. I sin nuværende form stræber karriereværkstedet mod at vise de studerende de muligheder og udfordringer der ligger i de små og mellemstore virksomheder. Vi mener dog, at man kunne udvide Karriereværkstedet til at inddragede de muligheder og udfordringer der ligger ved at arbejde i en lille og mellemstore virksomhed og arbejde ude i yderområderne. Det kan gøres ved i højere grad at lade virksomheder fra vestdelen af Region Midtjylland holde oplæg og få højtuddannede der allerede har arbejde i den vestlige del af Region Midtjylland. Her skal fokus ikke kun være på hvordan det er at arbejde i små og mellemstore virksomheder, men også hvordan det er at komme til en lille by som højtuddannede.

KONTAKTMÆGLERNE

Kontaktmæglerne yder en vigtig indsats for at få ansat højtuddannede i små og mellemstore virksomheder. Kontaktmæglerne skaber konkrete forbindelser mellem studerende og virksomheder, hvor begge parter får mulighed for at nedbryde deres gensidige fordomme. Et studiejob eller en praktikplads i en lille eller mellemstor virksomhed giver et kendskab til arbejdsbetingelserne og højner sandsynligheden for, at en højtuddan-

net studerende efter endt uddannelse overvejer at søge arbejde der. På baggrund af vores evaluering har vi følgende anbefalinger:

- Opprioritering af kontaktmæglerordningen
- Mere fokus på hjælp til selvhjælp

OPPRIORITERING AF KONTAKTMÆGLERORDNINGEN

I vores evalueringen viser det sig, at de små og mellemstore virksomheder ikke selv får rekrutteret højtuddannede. Det skyldes primært manglende tid og manglede gennemskuelighed. Virksomhederne har svært ved at gennemskue udbuddet af de højtuddannede, og de ved ikke hvad de forskellige uddannelser giver af kvalifikationer. Det er derfor en meget tidskrævende proces for virksomheden at lave et stillingsopslag da der er meget de skal sætte sig ind i, og det afholder ofte virksomhederne fra at oprette opslag. U gennemskueligheden i uddannelserne bevirker også at mange virksomheder slet ikke ved om der findes uddannelser som dækker over det de ønsker. Det betyder, at kontaktmæglerne er katalysatorer for at få udarbejdet konkrete stillingsopslag og i for hold til at få disse besat. Hvis ikke kontaktmæglerne tog kontakt til virksomheder, vil mange stillinger ikke blive slået op. Kontaktmæglerne er med igennem hele ansættelsesprocessen, hvilket tager mere tid og ressourcer hos kontaktmæglerne end først forventet. Derfor anbefaler vi, at kontaktmæglerne opprioriteres og at flere kontaktmæglere ansættes både i de enkelte områder og til at dække hele Region Midtjylland. Kontaktmæglernes arbejdsopgaver består især i at skabe forbindelser mellem virksomheder og højtuddannede. Derfor vil det være en fordel at ansætte nye kontaktmæglere, som har erfaring og kvalifikationer inden for rekruttering eller headhunting og eventuelt relationer til geografisk afgrænsede brancheforeninger.

MERE FOKUS PÅ HJÆLP TIL SELVHJÆLP

I forlængelse af at kontaktmæglerne bruger mere tid end forventet på at hjælpe virksomhederne i alle skridt af ansættelsesproceduren, foreslår vi at man i kontaktmæglerordningen har mere fokus på hjælp til selvhjælp. Det indebærer, at kontaktmægleren som et led i processen overdrager sin viden til virksomheden. Det kan indebære at forklare virksomhederne

hvordan man laver gode jobopslag og at hjælpe virksomhederne til selv at kunne gå igennem de søgningskanaler som kontaktmægleren bruger. I forlængelse heraf kan kontaktmægleren evt. afholde små foredrag for de virksomheder hvor en kontakt mellem kontaktmægleren allerede er etableret. Et ekstra afkast til et sådan møde er at virksomhederne kan dele erfaringer, hvilket kan give gensidige inspiration mellem virksomhederne.

NYE UNDERSTØTTENDE PROJEKTER

I forbindelse med følgeforskningen har vi observeret en række barrierer for at få højtuddannede ud i små og mellemstore virksomheder. For at nå målet med at få flere højtuddannede ud i regionens små og mellemstore virksomheder, har vi et par forslag til at understøtte projektet. Forslagene er henholdsvis en central jobdatabase på Århus Universitet og en elektronisk håndbog over uddannelserne til hjælp for virksomhederne.

FÆLLES JOBDATABASE PÅ ÅRHUS UNIVERSITET

Igennem følgeforskningen er det tydeligt, at der ligger en stor barriere i at få højtuddannede og de små og mellemstore virksomheder til at finde hinanden igennem jobopslag. Som det er på nuværende tidspunkt, har de forskellige fakulteter og institutter på universiteterne deres egne systemer og praksis, når det kommer til jobopslag. Nogle steder lægger de det elektronisk ud, andre steder hænger de det op i papirform. Alle de involverede i projektet, både de studerende, virksomhederne, kontaktmæglerne og Career Campus, har svært ved at gennemskue jobopslagssystemet. Kontaktmæglerne pointerer, at selv for dem, som arbejder meget med jobopslag, er det svært at få opslagene ud til de studerende. De fortæller, at man skal kende vejen ind til de forskellige institutter for at få opslaget op det rigtige sted, og at det aldrig er samme procedure fra institut til institut. Virksomhederne har nærmest opgivet at nå ind til universiteterne grundet den kompleksitet der er i processen. De studerende ved ikke hvor de skal finde de små og mellemstore virksomheder, og efterspørger et sted hvor de kan finde virksomhedernes opslag. At parterne ikke kan nå ud til hinanden grundet at jobopslagene er for svært tilgængelige, er en stor barriere, men burde dog være let at bryde ned.

Vi anbefaler derfor, at Århus universitet skaber en fælles jobportal. Her skal virksomhederne have mulighed for at lægge deres jobopslag

ind. Systemet skal være let og gennemskueligt og vi forestiller os, at minimum en medarbejder er tilknyttet projektet, som virksomhederne kan kontakte for vejledning. Virksomhederne skal både have mulighed for at lægge praktikophold, studiejobs, specialeprojekter og fuldtidsstillinger op på jobportalen. På Københavns Universitet har man tilbage i 2008 oprettet en lignende jobportal⁸. Portalen er i udgangspunkt er fælles for alle fakulteter, men man har også mulighed for at søge inden for det enkelte fakultet. Århus universitet har på nuværende tidspunkt en portal for praktikophold, jobzone.dk, vi anbefaler, at man udvider denne til en jobportal lignende den på Københavns Universitet. Det vil gøre det nemmere for studerende og små og mellemstore virksomheder at finde hinanden og dermed skabe et match. Ved at oprette en sådanne jobportal kan man også understøtte Career Campus og kontaktmæglernes arbejde. Career Campus kan nemmere lægge deres opslag ud til de studerende og derigennem øge kendskabet til Career Campus. Kontaktmæglerne kan bruge jobportalen i deres eget arbejde, men de kan også være med til at udbrede kendskabet om jobdatabasen til virksomhederne. Det vil medføre, at virksomhederne ikke skal have kontaktmæglernes hjælp hver gang de har et jobopslag, og det vil derfor forbedre virksomhedernes tilgang til de studerende.

HÅNDBOG FOR VIRKSOMHEDER

Alle de adspurgte virksomheder i undersøgelsen giver udtryk for at de mangler kendskab til indholdet i forskellige længeregående uddannelser. Når de lægger et opslag ud og får ansøgninger tilbage er der mange af uddannelserne hvor de ikke kender fagprofilen bag uddannelsen. Det samme gør sig gældende når de skal søge nye ansatte. De ved ikke hvilke uddannelser der passe til den ønskede stilling. Det betyder, at virksomhederne ofte vælger at ansætte personer med klassiske uddannelser såsom økonomer og ingeniører. Det medfører, at virksomhederne ikke 'tænker ud af boksen' når de skal ansætte. Konsekvensen er at de vælger de uddannelser de har viden om. Mange af virksomhederne efterspørger

⁸ Se www.jobbank.ku.dk

derfor en håndbog eller lignende, hvor de kan undersøge uddannelser og finde ud af hvilke kvalifikationer, der ligger bag en uddannelse.

I forlængelse af dette ønske fra virksomhederne foreslår vi, at der bliver udarbejdet en elektronisk håndbog over de forskellige uddannelser. Da der løbende sker ændringer i uddannelserne, vurdere vi at det er mest optimalt at håndbogen er elektronisk. En elektronisk håndbog har dog to ulemper. Den første er, at det er vigtigt og tidskrævende at vedligeholde håndbogen. Vi anbefaler derfor, at man knytter initiativet til en bestemt organisation, og at man foretager en opdatering på håndbogen hvert år før de videregående uddannelser starter op. Dette initiativ har potentiale for at være landsdækkende. Derfor anbefaler vi at Region Midtjylland samarbejder med de øvrige Regioner, eller at initiativet tages op af Forsknings- og Innovationsstyrelsen. Den anden ulempe ved initiativet er, at viden om den elektroniske håndbog skal nå ud til virksomhederne. Her foreslår vi, at man laver en lille pjece omkring oprettelsen af den elektroniske håndbog og omdistribuerer den til alle virksomhederne.

SAMMENSPILLET MELLEM INITIATIVERNE I PROJEKT MARKEDSPLADS FOR HØJTUDDANNEDE

For at øge samarbejde og sammenspil mellem initiativerne i projekt Markedsplads for Højtuddannede har projektet, som tidligere omtalt, fået en overordnet projektkoordinator. Flere af de udøvende aktører påpeger dog, at den overordnede projektkoordinator mangler en beslutningsdimension i sin position. I udgangspunkt mener de udøvende aktører, at beslutningsprocessen i organiseringen af projektet er for tung hvilket bremser eventuel innovation og videreudvikling af projektet. De forskellige aktører deler den opfattelse, at initiativerne i deres design og udgangspunkt ikke spiller særlig godt sammen. De deler samtidigt et ønske om at skabe et bedre sammenspil mellem initiativerne. De enkelte projekterne er her styret og måske også begrænset af den resultatkontrakt de har fået fra Regionen, og som de i sidste ende bliver evalueret ud fra. Det medfører, at de mere bløde samarbejdsaspekter imellem projekterne bliver nedprioriteret i de enkelte projekter.

På den baggrund foreslår vi, at man ved gennemførelsen af lignende projekter giver projekterne mere frihed til at udvikle sig. Projekt

Markedsplads for Højtuddannede er i udgangspunkt et pilotprojekt, der skal forsøge at afdække muligheder og finde ud af hvad der virker og ikke virker i praksis. For at få det fulde udbytte af projekterne mener vi, at man skal skabe en ramme som projekterne kan udvikle sig indenfor. Vi foreslår, at man inden for denne ramme har en projektkoordinator som sammen med projektejereren i regionen har en beslutningstagermagt. Hvis rammerne omkring projektet skal ændres skal dette godkendes af projektets følgegruppe, men inden for rammerne opfordrer vi til større frihed for at opnå den bedste udvikling i initiativerne.

LITTERATUR

- Akademikernes Centralorganisation (2007): *Højtuddannedes veje fra uddannelse til beskæftigelse*.
- B&O 2009: <http://www.bang-olufsen.com/page.asp?id=294>
- Björn, N.H. & C. Dohlmann (2001): *De ledige kvinder i Sønderjylland. En analyse af et kønsopdelt arbejdsmarked*. København; Socialforskningsinstituttet 01:10.
- Bunnage, D. (1993). *Virksomhederne og den højtuddannede arbejdskraft – Erfaringer og visioner I 40 danske virksomheder*. Socialforskningsinstituttet.
- Deding, M. & T. Filges (2004): *Derfor flytter vi. Geografisk mobilitet i den danske arbejdsstyrke*. København: Socialforskningsinstituttet 04:19.
- Forsknings- og Innovationsstyrelsen, Region Midtjylland, Region Syddanmark (2008): *Barriereanalyse for ertvernsPhD-initiativet*.
- Mandag Morgen (2010): Udkantsdanmark ligger lige uden for hovedstadsregionens grænser.
- Mortensen, D. T (1987): *Job search and Labor Market Analysis*. Handbook of Labor Economics Vol. 2, North-Holland.
- Region Midtjyllands hjemmeside: www.rm.dk
- Teknologisk Institut (2008): *Det midtjyske vækstlag*.

- Teknologisk Institut og Jysk analyse (2009): *6 id af 10 virksomheder i Region Midtjylland mærker krisen*. Det midtjyske vækstlag.
- Teknologisk Institut og Jysk analyse (2010): *Virksomheder stadig ramt af krisen*. Det midtjyske vækstlag.
- Vækstforum (2007): *Fornyelse og vækst i en international vækstregion. Erhvervsudviklingsstrategi 2007-2009*. Regional Udvikling, Region Midtjylland

BILAG

BILAG 1

INDELING AF KOMMUNER FRA FØR 2007

[Tabelbeskrivelse]

Regionsdel efter 2007	Kommuner	Før 2007 Kommuner	Tidligere amt
Syd	Horsens	Brædstrup	Vejle amt
	Horsens	Gedved	
	Hedensted	Hedensted	
	Horsens	Horsens	
	Hedensted	Juelsminde	
	Ikast-Brande	Nørre Snede	
Vest	Hedensted	Tørring-Uldum	Ringkøbing amt
	Herning	Aulum-Haderup	
	Ikast-Brande	Brande	
	Ringkøbing	Egvad	
	Herning	Herning	
	Ringkøbing	Holmsland	
	Holstebro	Holstebro	
	Ikast-Brande	Ikast	
	Lemvig	Lemvig	

Øst	Ringkøbing	Ringkøbing	Århus amt
	Ringkøbing	Skjern	
	Struer	Struer	
	Lemvig	Thyborøn-Harboøre	
	Lemvig	Thyholm	
	Herning	Trehøje	
	Holstebro	Ulfborg-Vemb	
	Ringkøbing	Videbæk	
	Holstebro	Vinderup	
	Herning	Åskov	
	Syddjurs	Ebeltoft	
	Skanderborg	Galten	
	Silkeborg	Gjern	
	Norddjurs	Grenaa	
	Favrskov	Hadsten	
	Favrskov	Hammel	
	Favrskov	Hinnerup	
	Skanderborg	Hørning	
	Favrskov	Hvorslev	
	Favrskov	Langå	
	Randers	Mariager	
	Syddjurs	Midtdjurs	
	Randers	Nørhald	
	Norddjurs	Nørre Djurs	
	Odder	Odder	
	Randers	Purhus	
	Randers	Randers	
	Syddjurs	Rosenholm	
	Norddjurs	Rougsø	
	Skanderborg	Ry	
	Syddjurs	Rønde	
	Samsø	Samsø	
	Silkeborg	Silkeborg	
	Skanderborg	Skanderborg	
	Randers	Sønderhald	
	Silkeborg	Them	
	Århus	Århus	
Nord	Viborg	Bjerringbro	Viborg amt
	Viborg	Fjends	
	Viborg	Karup	
	Silkeborg	Kjellerup	
	Viborg	Møldrup	
	Skive	Sallingsund	
	Skive	Skive	
	Skive	Spøttrup	
	Skive	Sundsøre	
	Viborg	Tjele	

	Viborg	Viborg
	Viborg	Aalestrup

Anm.: [Anmærkning]

1.

Kilde: Region Midtjyllands hjemmeside