



Cand. erhvervs. parat.

Udgivet af:
Danske Universiteter
Fiolstræde 44
1171 København K

September 2012

Illustrationer:
Colourbox: Forside, s. 8, s. 14, s. 17, s. 20
Charlotte Katrine Melchiorson, KU: s. 8

ISBN: 978-87-90470-55-5

Indholdsfortegnelse

1. Forord	s. 4
2. Dimittenderne og arbejdsmarkedet	s. 5
3. Uddannelsernes udvikling og indhold	s. 8
3.1 Dialog med omverdenen	s. 9
3.2 Cases og projekter	s. 10
3.3 Studier i udlandet	s. 11
3.4 Praktik og erhvervsrettet toning	s. 12
3.5 Innovation og entreprenørskab	s. 14
4. Karriereservices	s. 16
4.1 Job- og projektformidling	s. 17
4.2 Direkte virksomhedskontakt	s. 18
4.3 Branchekontakt	s. 19
4.4 Regionale strategier	s. 20
4.5 Overgangen til arbejdsmarkedet	s. 22
5. Sammenfatning	s. 23

1. Forord

Denne folder handler om, hvad de otte danske universiteter gør for at understøtte de studerendes overgang til arbejdsmarkedet, og hvordan universiteterne tilrettelægger og udvikler deres uddannelser, så de studerende får viden og kompetencer, de kan bruge i deres arbejdsliv.

Danske og internationale erfaringer viser, at en videregående uddannelse er en god forsikring mod arbejdsløshed – også i økonomiske nedgangstider. Men i løbet af selve uddannelsen er der mange veje til at gøre studerende endnu mere klar til det efterfølgende arbejdsliv. Universiteterne arbejder derfor med at tilrettelægge uddannelserne, så de studerende har mulighed for at tage praktikophold, lave case- og projektsamen, læse i udlandet og meget andet.

Mange studerende efterspørger karrierevejledning og lignende tilbud, der meget konkret hjælper den enkelte studerende med fx at afklare karriereønsker, søge job og få kontakt til relevante virksomheder. Alle universiteter har enheder for karrierevejledning, som rådgiver og støtter de studerende i forhold til overgangen til arbejdsmarkedet.

Stud.erhvervs.parat. vil blandt andet komme ind på, at universiteterne tilrettelægger deres karriereindsatser forskelligt. Det konkrete miks af karriereinitiativer afhænger blandt andet af det enkelte universitets faglige profil, undervisningstraditioner og geografiske placering. Det er vigtigt, at universiteterne også fremover har gode muligheder for at tilrettelægge deres undervisnings- og karrieretilbud, så de matcher lokale behov og ønsker. Dette er med til at sikre karrierevejledning, der virker.

Denne folder er tiltænkt alle, der gerne vil vide mere om, hvad universiteterne gør for at forberede de studerende på arbejdsmarkedet. Jeg håber, at den vil give et brugbart indblik i, hvordan universiteterne arbejder med indholdet af deres uddannelser, og hvordan karrierevejledningen på universiteterne fungerer.

God læselyst!

Jens Oddershede
Formand for Rektorkollegiet
Talsmand for Danske Universiteter

2. Dimittenderne og arbejdsmarkedet

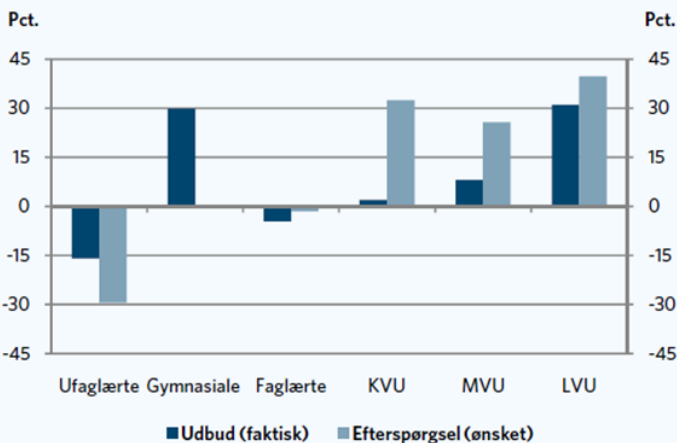
Sammenlignet med andre faggrupper er akademikerne dem, der klarer sig bedst på arbejdsmarkedet – og der er tegn i sol og måne på, at efterspørgslen vokser. Den økonomiske krise får dog også akademikerarbejdsløsheden til at stige, og det er særligt de nyuddannede, der kan have svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet.

Det er svært at spå – særligt om vejret og om fremtidens arbejdskraftbehov. Jobbuddet afhænger blandt andet af den økonomiske udvikling, og derfor er det umuligt at sige noget endegyldigt om efterspørgslen på fremtidens arbejdsmarked.

Med det sagt er der dog flere prognoser, der peger på, at Danmark vil få underskud af akademikere inden længe. Fx konkluderer Arbejderbevægelsens Erhvervsråd i en rapport fra 2011, at der i 2020 vil mangle 21.000 personer med en lang videregående uddannelse. Samtidig forudsiger rapporten et overskud på henholdsvis 104.000 uaglærte og 79.000 med udelukkende en gymnasial uddannelse i bagagen, hvis de nuværende uddannelsesmønstre fortsætter.

Dansk Industri og Dansk Erhverv har lavet undersøgelser, der konkluderer noget lignende om fremtidens akademiker efterspørgsel. Fælles for alle prognoserne er, at akademikerunderskuddet gælder for alle hovedområder, omend i forskelligt omfang.

Figur 1. Faktisk vs. ønsket ændring i arbejdsstyrken 2010-2020



Akademikernes arbejdsmarked

Hvis vi ser på akademikerarbejdsmarkedet lige nu, så var den sæsonkorrigerede ledighed blandt alle akademikere på cirka 5,2 procent i juni måned 2012. Akademikerbeskæftigelsen var betydeligt højere for 5-6 år siden, og den økonomiske krise har tydeligvis haft konsekvenser for akademikernes jobmuligheder. Sammenlignet med den generelle arbejdsløshed, så er akademikernes ledighed dog forholdsvis lav: I juni måned 2012 var den generelle bruttoledighed på 6,3 procent ifølge Danmarks Statistik.

Dimittenderne har det desværre noget sværere end de mere erfarne akademikere. Bruttoledigheden (inkl. aktiverede, løntilskud mm.) for dimittender med en kandidatalder under et år var på 28,7 procent i juni måned 2012. Når dimittenderne har været på jobjagt i et stykke tid, begynder der dog at ske noget: For dimittender med en kandidatalder på et til to år er bruttoledigheden nede på 14,9 procent.

Akademikere giver produktivitet

En akademiker er en vitaminindsprøjtning for virksomheden. En undersøgelse fra 2010 viser, at kandidater, uanset studieretning, indvirker positivt på en virksomheds produktivitet.

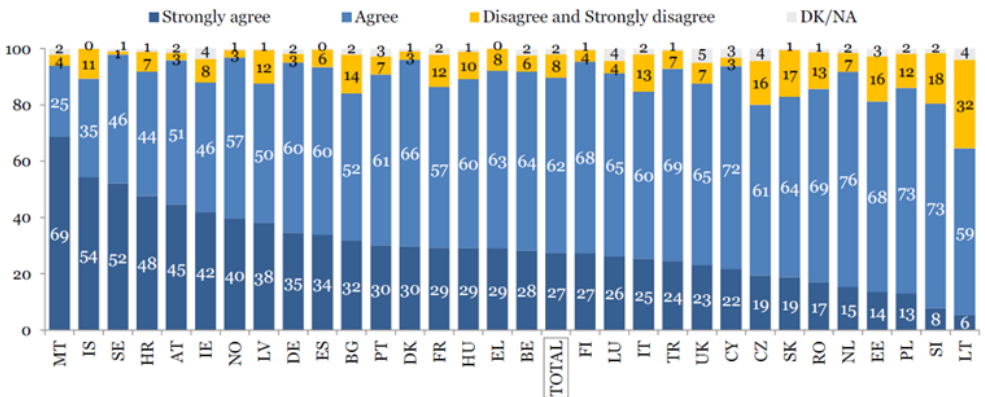
DEA og Centre for Economic and Business Research har analyseret højtuddannedes betydning for virksomheders produktivitet. Rapporten, der er fra 2010, viser, at kandidater fra alle typer lange videregående uddannelser har en betydelig positiv effekt på en virksomheds produktivitet. Ifølge rapporten bidrager en akademiker overordnet set med, hvad der svarer til cirka to personer uden videregående uddannelse.

Dimittender lever op til forventningerne

Universiteternes nyuddannede lever op til arbejdsgivernes forventninger. En europæisk undersøgelse viser, at danske virksomheder er tilfredse med dimittendernes kompetencer og særligt efterspørger højtuddannede medarbejdere, der er gode til at samarbejde og til at tackle forandringer. Undersøgelsen "Employers' perception of graduate employability" foretaget af Eurobarometer i 2010 viser, at 96 procent af danske arbejdsgivere er tilfredse eller meget tilfredse med dimittendernes kompetencer. Undersøgelsen er foretaget som en telefonrundsørge blandt 7036 virksomheder i de 27 EU-lande.

Undersøgelsen peger desuden på, at danske arbejdsgivere i højere grad end andre europæiske arbejdsgivere efterspørger højtuddannede, der kan begå sig i mange forskellige brancher. Det er kun 25 procent af de adspurgte danske arbejdsgivere, der påpeger et særligt behov for sektorspecifikke kompetencer i de næste 5-10 år. Danske arbejdsgivere ligger derimod i top, hvad angår efterspørgslen på kandidater, der er gode til at samarbejde og til at tackle omstilling.

Higher education graduates recruited in the last 3-5 years have the skills required to work in respondents' companies



Q3.1. How much do you agree or disagree with the following statement? "Higher education graduates recruited in the last three to five years have the skills required to work in my company".
Base: companies that have recruited higher education graduates, % by country

3. Uddannelsernes udvikling og indhold

Universiteterne arbejder på forskellige måder for at sikre, at deres uddannelser giver de studerende viden og kompetencer, som de kan anvende på arbejdsmarkedet. Universiteterne inddrager blandt andet deres aftagerpaneler med repræsentanter fra relevante virksomheder og organisationer, når de udvikler nye uddannelser. Aftagerpanelerne bidrager også til den løbende opdatering og udvikling af eksisterende uddannelser.

Derudover har universiteterne, som et led i den internationale Bologna-proces, indført læringsmål i studieordningerne for de enkelte uddannelser. Læringsmålene beskriver, hvilket udbytte den studerende kan få af uddannelsen og de enkelte kurser. Læringsmålene gør det mere tydeligt for både de studerende og deres kommende arbejdsgivere, hvilke kompetencer en uddannelse giver. Desuden gør universiteterne rede for relevante ledighedstal i forbindelse med akkreditering af såvel nye som eksisterende uddannelser.

Dette afsnit handler om, hvordan universiteterne udvikler og tilrettelægger deres uddannelser, så de studerende bliver erhvervsparate.



3.1 Dialog med omverdenen

Universiteterne har i stigende grad fokus på at inddrage arbejdsgivere og interessenter i udviklingen af nye uddannelser. Når et universitet planlægger en ny uddannelse, inddrager universitetet et panel med repræsentanter for relevante aftagere i udviklingen. Universiteternes aftagerpaneler består af repræsentanter fra relevante virksomheder, organisationer eller offentlige institutioner.

Aftagerpaneler er også involveret i meget andet. Blandt andet er der eksempler på, at universiteter bruger et mere overordnet aftagerpanel – eller advisory board – til at give universitetsledelsen input til universitetets overordnede strategiarbejde, der lægger linjer for, hvor universitetet skal bevæge sig hen. Et aftagerpanel kan være en vigtig sparringspartner, der giver universitetsledelsen et indtryk af, hvor centrale aftagere ser muligheder for forbedring.

En anden måde at få feedback fra omverden på er ved at holde kontakten til de tidligere studerende gennem dimittendundersøgelser og alumneforeninger. I nogle tilfælde benyttes alumneforeninger til at indhente væsentlig information om en uddannelses relevans for arbejdsmarkedet eller til udvikling af nye efteruddannelses tilbud. Dimittendundersøgelser bruges også til at skærpe erhvervspektivet i uddannelsernes vejledningsmateriale, så nye studerende bliver informeret om mulige jobprofiler.

Der er også mange universiteter, der inviterer tidligere studerende til at holde oplæg til faglige arrangementer, hvor alumnerne fortæller de nuværende studerende om deres erfaringer fra arbejdsmarkedet. Universitet får således meget direkte vurderinger af uddannelsernes relevans, og de studerende får åbnet øjnene for forskellige karriereveje.

Siden 2008 har Københavns Universitets alumneforening drevet et mentorprogram for universitetets kandidatstuderende. Det bygger bro mellem studier og arbejdsliv og inddrager hvert år 30–35 offentlige og private virksomheder som aktive samarbejdspartnere i forhold til de studerendes karriereovervejelser. I mentorprogrammet sparrer den enkelte kandidatstuderende hen over et år med en mentor, der er ansat i en mentorvirksomhed inden for et område, den studerende finder interessant. Mentorforløbene giver bl.a. de studerende hjælp til at afpasse deres kompetencer til arbejdsmarkedet samt et indblik i bredden af deres jobmuligheder gennem den personlige relation med deres mentor. Omkring 700 kandidatstuderende har indtil nu deltaget i et mentorforløb.

3.2 Cases og projekter

For at bringe universitetsuddannelserne så tæt på det virkelige arbejdsliv som muligt, bruger universiteterne i stigende grad forskellige former for case-baseret undervisning – det vil sige undervisning, der tager udgangspunkt i en konkret problemstilling, som en virksomhed eller et erhverv oplever, og som de studerende skal forsøge at løse. Det kan være som del af et overordnet samarbejde mellem universitetet og virksomheden, eller det kan være de studerende, der selv kontakter en virksomhed med en konkret idé – oftest på baggrund af en dialog med en vejleder. Nogle universiteter har en lang tradition for, at store dele af undervisningen tager udgangspunkt i erhvervsorienterede projekter, mens andre gennem forskellige valgfrie forløb eller konkurrencer arbejder med at integrere denne form for erhvervsfokus bedre i uddannelsesforløbene.

Case competitions er i stigende grad et benyttet værktøj og bruges på flere forskellige niveauer af uddannelsesforløbene. Nogle steder er det en form for introduktionsforløb, hvor de nye studerende får lov til at prøve kræfter med en problemstilling fra virkeligheden. Ofte hjælper medlemmer af universiteternes aftagerpaneler med at finde relevante cases. En case competition har typisk fokus på et overordnet emne, der relaterer sig til universitetets faglige profil, fx CSR eller grøn teknologi. Case competitions optræder også senere i uddannelsesforløbet – fx på kandidatuddannelsen, hvor de studerende har oparbejdet nogle færdigheder, som de har mod på at afprøve i praksis.

Venture Cup er universiteternes årlig konkurrence, hvor studerende har mulighed for at prøve deres gode ideer af og vinde op til 250.000 kr. for bedste forretningsidé og forretningsplan. Inden for fem kategorier vælger deltagerne det tema, der passer bedst til netop deres iværksætterdrøm. Ud over de kontante præmier tilbydes de unge iværksættere pitchtraining, coaching og netværk, ligesom de får feedback på deres ideer fra et bedømmelsesudvalg bestående af blandt andet repræsentanter fra de otte universiteter og fra det private erhvervsliv.

3.3 Studier i udlandet

Universitetsstuderende orienterer sig i stigende grad mod mulighederne på det internationale arbejdsmarked. Det er der flere årsager til. For nogle lægger uddannelsen i høj grad op til at arbejde i en global virksomhed eller organisation. For andre er der bare bedre muligheder for at finde et arbejde og samle erfaringer inden for faget i udlandet. Desuden efterspørger mange danske virksomheder kandidater, der kan indgå i internationale sammenhænge, fx kandidater med stærke sprogkunderskaber eller gode, interkulturelle kompetencer.

Uanset om man leder efter job herhjemme eller i udlandet, kan det være nyttigt at have internationale erfaringer fra studietiden på CV'et. Rigtig mange danske studerende vælger derfor at tage et udvekslingsophold i løbet af deres uddannelse. Nogle vælger ligefrem at tage hele deres kandidatuddannelse i udlandet. Universiteterne lægger derfor et stort arbejde i at have gode samarbejdsaftaler med velrenommerede internationale universiteter – både i og uden for Europa.

Et andet fokusområde for universiteterne er etablering af de såkaldte "mobility windows". Mange uddannelser er bygget op, så der er et antal ECTS, der ikke på forhånd er fastlagt som obligatorisk undervisning, men kan være valgfag inden for et fastlagt

semester eller lignende; valgfag eller moduler, som de studerende selv kan vælge at tage på et andet universitet eller som et praktikophold i udlandet. Der er også enkelte uddannelser, hvor det på forhånd er fastlagt i studieordningen, at et eller flere semestre foregår på et udenlandsk samarbejdsuniversitet.

"På CBS sender vi årligt ca. 1300 studerende på udvekslingsophold i udlandet. Det er en central prioritering, da mange af vores kandidater finder ansættelse i globale virksomheder eller virksomheder, der handler med udlandet, og hvor det er vigtigt at have et internationalt perspektiv på tingene. Derudover har de studerende stor gavn af et internationalt netværk, som de kan bruge både personligt og professionelt også efter, at de har forladt universitetet."
Rie Snekkerup, studiechef, CBS



3.4 Praktik og erhvervsrettet toning

De studerende er meget bevidste om deres jobmuligheder efter uddannelsen, og det er en af de væsentligste faktorer, når de unge søger ind på en videregående uddannelse. Det ses også – særligt i den seneste tid – at de studerende i højere grad end tidligere vælger kandidatuddannelser efter beskæftigelsesmuligheder.

Derudover gør universiteterne meget for at give uddannelserne en erhvervsrettet toning – særligt inden for de områder, der oplever ledighed. Der er flere muligheder for at inddrage det nuværende arbejdsmarked i undervisningen, men det er også vigtigt, at universiteterne ser frem mod det arbejdsmarked, der er om fem til ti år.

En måde at gøre de studerende endnu mere erhvervsparate på er at tilbyde ECTS-givende praktikophold i løbet af uddannelserne. Det kan fx være i en relevant virksomhed, hvor den studerende får mulighed for at afprøve nogle af sine teoretiske kundskaber. Samtidig kan virksomheden få øjnene op for, hvad en akademiker kan bidrage med inden for dens fagområde. Flere steder fører et praktikophold til enten et studiejob eller en fastansættelse efter studiet.

Aarhus Universitets Faculty of Arts reserverer 30 ECTS-point af dets kandidatuddannelser til profilfag, hvor de studerende skal vælge mellem fem kategorier: undervisning, kommunikation, undersøgelsesdesign, kulturformidling og organisation og entreprenørskab. Eksempelvis indeholder underviserprofilen obligatorisk underviserpraktik, fagdidaktik og didaktiske valgfag. Med udgangspunkt i de fem kategorier oprettes karrierekredse, hvor de studerende kan få mere viden om de forskellige karriereprofiler gennem oplæg fra alumner og aftagerrepræsentanter.

Et længerevarende praktikophold i en virksomhed er ikke den eneste måde at få afprøvet sine akademiske færdigheder på i virkelighedens verden. Flere uddannelser tilbyder de studerende at vælge en faglig toning med et indbygget, kortere praktikforløb, der bringer de studerende tættere på et muligt arbejdsliv; fx som gymnasielærer, hvor der flere steder gives mulighed for valgfag indeholdende 2-3 ugers undervisningsforløb i gymnasieskolen. Praktikken hænger i sådanne tilfælde sammen med mere overordnede pædagogiske og didaktiske fag inden for det relevante fagområde.

Praktikophold kan også foregå i udlandet, fx på en udenlandsk ambassade eller i en international organisation. Udlandspraktik er særlig relevant i forhold til uddannelser med en international profil; men også i forhold til klassiske uddannelser kan et udlandsophold give de studerende en sproglig og interkulturel forståelse, som i stigende grad er væsentlig – også på et dansk arbejdsmarked. I forhold til praktik er det dog vigtigt, at det sker på den studerendes præmisser, så den enkelte studerende har mulighed for at tilpasse et eventuelt praktikophold til sit individuelle behov.

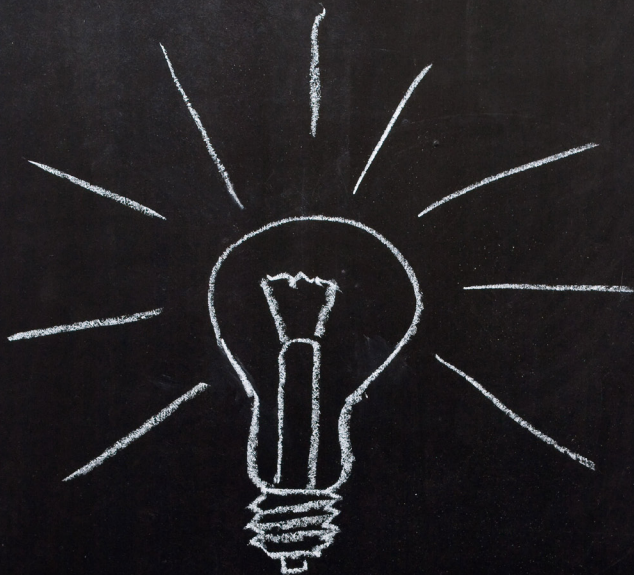
En anden måde til forbedring af de studerendes muligheder for at kunne få et job hurtigt efter studiet er at etablere en form for digital portfolio over de projekter og fag, den studerende har fulgt i løbet af sit studium. Der kan også indgå andet, fx studie-relevant arbejde eller anbefalinger fra vejledere og lignende, som kan blive relevante i forhold til den efterfølgende jobsøgning. En sådan mappe giver den studerende mulighed for at synliggøre de specifikke emner eller fagområder, som senere kan komme i spil i forhold til et job.

For den studerende kan en sådan mappe også være et godt redskab til at holde overblikket over, hvilke kompetencer de forskellige fag og projekter giver. Samtidig giver det den studerende mulighed for løbende at se, hvor der kunne være mangler i forhold til en specifik branche – og for en kommende virksomhed kan det være relevant at få et nærmere indblik i kandidatens faglige profil.

3.5 Innovation og entreprenørskab

Mange aftagere efterspørger kandidater, der kan tænke ud af boksen, og som er gode til at finde nye, uventede løsninger på de problemer, de bliver stillet over for. De mange studerende, som hvert år vælger at springe ud som iværksættere, har også brug for gode kompetencer inden for innovation. Universiteterne og deres faglige miljøer arbejder på mange forskellige måder for at fremme et innovativt mindset hos de studerende.

Nye læringsformer kan være med til at styrke de studerendes kompetencer inden for innovation og entreprenørskab. Hvilken læringsform, der passer til den enkelte uddannelse, afhænger blandt andet af universitetets overordnede profil og af det enkelte fags særkender. Fx er der universiteter, som i høj grad benytter sig af gruppearbejde og problembaseret læring – og ofte på tværs af klassiske faggrupper. Denne læringsform har et særligt fokus på at udvikle de studerendes evner til at kommunikere og samarbejde, når de løser problemer. Disse kompetencer er ofte efterspurgt på arbejdsmarkedet.



En anden innovativ læringsform er e-læring – altså undervisning tilrettelagt helt eller delvist som netbaserede kurser. Kontakten med underviseren og med medstuderende foregår oftest online, og de studerende får praktiske erfaringer med forskellige virtuelle kommunikations- og samarbejdsformer. Kompetencer inden for virtuelt samarbejde kan de studerende ofte anvende i deres kommende arbejdsliv, fx hvis de finder job i en global virksomhed.

Desuden gør universiteterne en indsats for at støtte de studerende, som overvejer at blive iværksættere. Fx tilbyder mange universiteter vejledning og undervisning, der giver de studerende viden om reglerne for opstart af egen virksomhed, tilskudsordninger for iværksættere mv. Der er også tilbud om sparring og forløb, der kan hjælpe de studerende med at udvikle deres forretningsidé. De større universiteter har oprettet studenter-væksthuse, enten på universitets- eller fakultetsniveau. Væksthusene kan fx tilbyde rådgivning og kontorfaciliteter til dimittender, der vil gå iværksættervejen.

Copenhagen Innovation and Entrepreneur Lab (CIEL) er et samarbejde mellem Københavns Universitet, Danmarks Tekniske Universitet og Copenhagen Business School. CIEL fokuserer på at skabe kontakt mellem de studerende og erhvervslivet, fx ved at etablere sommerskoleforløb med tværfaglig studentsammen-sætning, hvor de studerende arbejder med erhvervsrelevante cases. Det kan også være ved at arrangere innovationsseminarer, hvor unge iværksættere deler deres erfaringer med de studerende.

DTU afholder hvert andet år Grøn Dyst - en konference hvor studerende på både bachelor- og kandidatniveau kan vinde præmier for et projekt inden for bæredygtighed, klimateknologi og miljø. Eneste krav er, at deltagerne skal være studerende eller gæstestuderende på DTU.

4. Karriereservices

I dag har alle universiteterne karrierevejledninger. Vejledningerne er placeret på enten centralt eller fakultært niveau, alt efter hvilke behov de studerende har, og hvordan universitetet overordnet er struktureret.

Dette afsnit handler om bredden i selve karrierevejledningen. Inden for bare de seneste år er det et område, hvor universiteterne har iværksat mange nye initiativer og har indgået alternative samarbejdsaftaler. Der er mange veje til at gøre dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet lettere – både for de studerende og for aftagerne. Det, der er den rigtige karrierestrategi for én dimittend, er ikke nødvendigvis rigtigt for en dimittend fra et andet fagområde eller med et andet erfaringsgrundlag. For virksomheder, der har få eller ingen akademikere ansat, kan det også være vigtigt med råd og vejledning om, hvilken slags akademiker der vil være mest gavnlig for netop deres virksomhedsprofil.

De klassiske karrieremesser og CV-kurser suppleres i stigende grad med mere konsulentlignende tiltag fra universiteterne, der opsøger virksomheder i universitetets regionale nærområde for at informere om, hvad kandidaterne kan bidrage med i forhold til de respektive virksomheder. Det kan være i samarbejde med regioner eller interesseorganisationer, men det kan også være ved at invitere virksomheder ind på universiteterne til oplæg og direkte dialog med de studerende. Studieleddelserne deltager ofte i dialogen med erhvervslivet og får dermed konkret information om dimittendernes arbejdsmarked.

4.1 Job- og projektformidling

Universiteterne har forskellige strategier for, hvornår i uddannelsesforløbet de sætter ind med karrierevejledning. Det er dog en klar tendens, at de studerende opsøger karrierevejledningen stadig tidligere i deres uddannelsesforløb. Karrierevejledning er ikke længere bare et tilbud til specialestuderende.

Universiteterne har mange forskellige vejledningstilbud, og vejledningen kan vedrøre alt fra valgfag og praktikophold til studiejobs og mentorordninger. Derudover er der en række mere klassiske kurser som fx ”Den gode ansøgning” og workshops om jobsamtaler.

Alle universiteter har desuden startet online jobbanker, hvor de studerende kan oprette en agent, der søger efter job, som matcher deres faglige profil. Det er et godt redskab for de studerende, der ofte både kan søge efter studiejob og dimittendjob. Jobbankerne giver ofte også muligheder for at søge efter relevante stillinger i udlandet.

Jobbankerne er i flere tilfælde koblet til en projektbank, som kan sætte de studerende i kontakt med virksomheder, der gerne vil have en studerende til at skrive et større projekt om en erhvervsrelevant problemstilling. Det kan være virksomhederne, der byder ind med en problemstilling, men det kan også være de studerende, der gennem projektbanken tager kontakt til virksomhederne omkring et muligt projekt.



4.2 Direkte virksomhedskontakt

Karrierevejledningerne indgår i høj grad i universitetets generelle dialog med virksomheder og offentlige institutioner – særligt i universiteternes lokalområder, hvor samarbejdet mellem universiteter og virksomheder kan være en del af en større regional strategiplan. Det er naturligvis oplagt at bruge disse etablerede samarbejder til at skabe kontakt mellem studerende og aftagere, fx i forbindelse med de årlige karrieremesser.

Et nyere tiltag er etableringen af varierende former for "dating"-arrangementer, hvor de studerende får lejlighed til på tomandshånd at møde repræsentanter for flere forskellige aftagervirksomheder. Det giver mulighed for at afstemme nogle forventninger, og de studerende øver sig på at præsentere sig for en mulig fremtidig arbejdsgiver. Samtalerne giver også input til virksomhedsrepræsentanterne, der får et dybere indblik i universitetsuddannelsernes kompetenceprofiler og et bredere perspektiv på, hvilken type kandidat, der kunne være relevant for netop deres virksomhed.

Nogle universiteter organiserer såkaldte "job shadow"-forløb, hvor en studerende besøger en aftagervirksomhed i nogle dage for at følge en medarbejder på job. Disse forløb giver den studerende et indblik i virksomhedens hverdag, som kan være med at afklare karriereplanerne, ligesom de

giver rig mulighed for at stille dybdegående spørgsmål om virksomhedens organisering og fokusområder. Denne viden kan klæde den studerende bedre på i forhold til en senere jobsøgning. For virksomheden er det også en god mulighed for at se en kandidat lidt nærmere an og for at vurdere, om vedkommende kan passe ind i netop dens organisation.

IT-Universitetet i København afholder hvert semester et arrangement, hvor virksomheder kan præsentere sig selv med det formål at indgå projektsamarbejder med de studerende. I maj 2012 var det Oracle, Nykredit, Social Square, FairDenmark, Borger-service København og Region Hovedstadens Psykiatri, der var på besøg. De studerende og virksomhederne finder frem til konkrete opgaver, som virksomhederne ønsker at få belyst og analyseret nærmere, og som ligger inden for de studerendes interessefelt. Der har generelt været stor interesse for disse projektsamarbejder – både fra de studerendes og fra virksomhedernes side.

4.3 Branchekontakt

I mange tilfælde er det en fordel for de studerende at få branchespecifik input til, hvad mulighederne er i forhold til netop deres uddannelse. Beskæftigelsesmulighederne kan variere meget, og de studerende vil gerne have mest mulig viden om det arbejdsmarked, der venter i forhold til lige præcis deres uddannelse.

Mange af universiteternes institutter og fakulteter samarbejder derfor med relevante fagforeninger og brancheorganisationer. Det kan være i form af overordnede informationsmøder om, hvad fagforeningerne kan bidrage med i forhold til det efterfølgende arbejdsliv, de generelle regler for indmeldelse og eventuelle kursusmuligheder i forbindelse med jobsøgning.

Der er også eksempler på, at brancheorganisationer og interesseorganisationer spiller en aktiv rolle i forhold til at arrangere gå-hjem-møder for de studerende. Her kan der være oplæg fra relevante aftagerrepræsentanter eller alumner, der selv har taget deres uddannelse inden for det givne fagområde. Det giver de studerende en mulighed for at se karrieremulighederne an og for at få svar på konkrete spørgsmål om overgangen fra deres specifikke uddannelse til det første job.

Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet på Københavns Universitet arrangerer en årlig brancheaften i samarbejde med Landbrug og Fødevarer, hvor de studerende får mulighed for at høre oplæg om forskellige karrieremuligheder inden for plante- og biotekområdet. Derudover giver brancheaftenen mulighed for netværksdannelse mellem studerende og virksomheder samt mulighed for at lave konkrete projektsamarbejder i løbet af studietiden.

4.4 Regionale strategier

Undersøgelser peger på, at der er et stort potentiale i at udvide arbejdsmarkedet for akademikere – både for at øge dimittendernes beskæftigelsesmuligheder og for skabe øget vækst i private virksomheder. Særligt de små og mellemstore virksomheder har relativt få akademikere ansat, men er til gengæld nogle af dem, der har størst gavn af at ansætte en akademiker i forhold til øget produktivitet.

Det er dog ikke altid så ligetil at etablere kontakten mellem dimittender og virksomheder. For dimittenderne kan det være svært at se sig selv som den eneste akademiker i et meget praksisorienteret miljø, og det kan være en stor mundfuld for en nyuddannet at skulle skabe sin egen stilling fra bun-

den. For de små og mellemstore virksomheder kan det være en udfordring at gennemskue, præcis hvilke akademiske kompetencer og færdigheder deres virksomhed kan have gavn af.

Universiteterne arbejder i stigende grad med at etablere kontakt til virksomheder og med at formidle, hvad akademikere kan – også i mere utraditionelle miljøer. I nogle tilfælde kan det være i samarbejde med Akademikernes Centralorganisation, men det kan også være med en region som samarbejdspartner.



Regioner og universiteter har en fælles interesse i at skabe arbejdspladser og vækst inden for specifikke regionale områder. Universiteter kan fx bidrage til samarbejdet ved at oplyse deres dimittender om jobmulighederne i deres nærområde. Universiteterne har jobbanker, som giver studerende og virksomheder mulighed for at finde hinanden. Nogle universiteter har ansat konsulenter, der hjælper med at matche relevante kandidater med virksomheder.

Projektet "Videnmedarbejder i Region Sjælland" er et samarbejde mellem Region Sjælland, Syddansk Universitet og Roskilde Universitet. Fokus er på at etablere kontakt til særligt regionens små og mellemstore virksomheder, der kan have stor nytte af at få tilført ny viden og udviklingsmuligheder gennem de studerende. For de studerende er det en god mulighed for bl.a. projekter, praktiksamarbejder og studiejob. Derudover bliver der afholdt diverse arrangementer med fokus på det regionale erhvervsliv.

Regionale samarbejder giver desuden universiteterne mulighed for at spille en aktiv rolle i profileringen af netop deres region, og de får ofte også adgang til at søge forskellige relevante projektmidler. Regionerne får til gengæld en samarbejdspartner, der besidder en unik viden om dimittendernes kompetencer og behov, hvilket understøtter en målrettet indsats.

Syddansk Universitet er et af de universiteter, der har virksomhedskonsulenter ansat i deres karrierecenter med det formål at bygge bro mellem universitet og erhvervsliv. Konsulenterne besøger virksomheder i hele Region Syddanmark med henblik på at servicere og informere virksomheder, som overvejer at samarbejde med studerende, ansætte nyuddannede eller eksempelvis indlede samarbejde omkring ErhvervsPhD. Konsulenterne fra Syddansk Universitets Karrierecenter aflægger hvert år over 200 virksomhedsbesøg, der tager udgangspunkt i den enkelte virksomhed, og hvorfor et samarbejde med højtuddannede kan være en mulighed. En stor del af besøgene foregår som led i projektet Virksom Viden, der er et samarbejde med Syddansk Vækstforum.

4.5 Overgangen til arbejdsmarkedet

Den karrierevejledning, som universitetet tilbyder i slutningen af uddannelsesforløbet, har fokus på at give de studerende redskaber til at tackle overgangen til arbejdsmarkedet. Det kan dreje sig om alt fra feedback på konkrete jobansøgninger over individuelle, kompetenceafklarende forløb til holdundervisning i fx projektledelse. Universiteterne tilbyder en bred vifte af forløb til deres "næsten-kandidater", men meget afhænger også af de studerendes overskud til andre aktiviteter, mens de skriver speciale eller gennemgår deres sidste eksamener.

Det er universiteternes oplevelse, at de studerende i stadigt større omfang benytter sig af universiteternes karrierevejledningstilbud undervejs i studiet. Vejledning og støtte i forbindelse med uddannelsens afslutning er dog fortsat et tilbud, som mange studerende er glade for.

Der er også gode erfaringer med at lave iværksætterkurser for studerende, der drømmer om at starte egen virksomhed, men som mangler grundlæggende viden om, hvor man fx kan søge økonomisk støtte til at komme igennem den første svære tid. Sådanne kurser kan være en god mulighed for netværksdannelse mellem studerende, som kan dele erfaringer og viden om forskellige problemstillinger både før og efter dimissionen.

Universiteterne etablerer flere steder iværksættermiljøer, hvor der er mulighed for yderligere netværksdannelse mellem studerende og alumner, som kan arbejde videre med deres ideer i dynamiske og inspirerende omgivelser.

Projekt Jobstrategi på Aalborg Universitet giver universitetets kandidater mulighed for individuelt tilpasset karrierevejledning og faglig opkvalificering inden for de første 13 uger efter dimittenddato. Vejledningen tager udgangspunkt i et jobstrategimøde, hvor kandidaten får tilbudt en samtale med en af karrierecenterets vejledere, og i fællesskab lægger de en plan for kandidatens søgemuligheder. Derudover laver karrierecenteret personprofilanalyser, som giver indblik i kandidatens kompetenceprofil, hvilket kan være et godt redskab til at få afstemt ønsker og muligheder for kandidatens videre jobsøgning.

5. Sammenfatning

Der er mange tilgange til at gøre de studerende endnu mere erhvervsparate – også selvom arbejdsgiverne overordnet set er tilfredse med de danske kandidater. Universiteterne gør en indsats både i forhold til at tilrettelægge uddannelserne på en måde, så de studerende har mulighed for at koble deres teoretiske kompetencer med mere erhvervsorienterede færdigheder, og i forhold til at skabe kontakt mellem de studerende og mulige arbejdsgivere i slutningen af et uddannelsesforløb.

Universiteterne har fokus på, at bevidstheden om det efterfølgende arbejdsliv skal være et opmærksomhedspunkt for de studerende i hele studietiden. Det kan være ved at tilrettelægge uddannelserne, så de studerende i højere grad skal vælge en toning af deres uddannelse. Det kan også være ved at skabe kontakt mellem studerende og virksomheder i form af projektsamarbejder, praktikforløb eller jobbanker, hvor de studerende kan finde relevante studiejobs – faktorer, som er centrale i forhold til at forbedre dimittendernes overgang til første fuldtidsjob.

Et relateret emne, der har været øget fokus på i de senere år, er samarbejdet mellem universiteter og regioner samt interesse- og brancheorganisationer. Ofte er der en fælles interesse i at udvide arbejdsmarkedet inden for et geografisk område eller i forhold til en særlig gruppering af dimittender. Her kan forskellige samarbejdsaftaler og fællesfinansierede kampagner åbne op for nye og anderledes beskæftigelsesinitiativer, der går videre end den klassiske karrierevejledning, og som kan bidrage til den palet af vejledningsværktøjer, som samlet forbedrer de studerendes erhvervsparathed.

Danske Universiteter er de danske universiteters interesseorganisation. Organisationen fremmer universiteternes indbyrdes samarbejde og universitetssektorens synlighed og gennemslagskraft i ind- og udland.

**Cand.
erhvervs.
parat.**

Danske Universiteter
Fiolstræde 44
DK-1171 København K

www.dkuni.dk