

Oversigt over cases

	Projektets navn	Institution/organisation
1.	CBS Mentoring Programme	Copenhagen Business School
2.	Alumnepræsentationer ved studiestart	Copenhagen Business School
3.	Brobygning	Copenhagen Business School
4.	Optimizing the use of Advisory Boards	Copenhagen Business School
5.	CBS Career Week	Copenhagen Business School
6.	Pitch Night på MSc in Biotrepreneurship	Copenhagen Business School
7.	Kompetenceafklaring	Københavns Universitet
8.	Case Talks	Københavns Universitet
9.	Virksomhedspsykologi	Københavns Universitet
10.	Virtuel jobmesse	Københavns Universitet
11.	KEA Karrieremesse	Københavns Erhvervsakademi
12.	Career Management Skills (CMS) forløb	IT-Universitet
13.	Fremrykket jobcenterindsats	Aalborg Universitet
14.	Samarbejde med Jobcenter København	Aalborg Universitet
15.	Samarbejdsplatform i Region Sjælland	Roskilde Universitet
16.	Tour de Hjørring	Professionshøjskolen UCN
17.	Online Karrieresupport	Professionshøjskolen UCN
18.	Oplysningskampagne: Karriereveje	Professionshøjskolen UCN
19.	Delebilsordning	Professionshøjskolen UCN
20.	Design Camp 2021	Designskolen Kolding
21.	Afgangsudstilling med matchmaking	Det Kongelige Akademi
22.	Øresund Match	REG LAB
23.	Byplan Crash Course	Arkitektskolen Aarhus
24.	Akademikere i Erhvervslivet	Aarhus Universitet
25.	Kursus i digital innovation	Aarhus Universitet
26.	JOB BootCamp	Aarhus Kommune
27.	Tranice-ordningen	Fagbevægelsens Hovedorganisation
28.	Cand.it.årgang 2020 – effektiv overgang fra studie til job	IT-vest samarbejdet
29.	Vækst via viden	Erhvervshus Nordjylland
30.	Dimittendindsats med AC og Københavns Kommune	Roskilde Universitet

CBS Mentoring Programme

Kort beskrivelse af initiativet:

Programmet er et tilbud til studerende på kandidat og bachelor studierne (3 – 6 semester) om at få en career mentor. Formålet er at øge de studerendes ”employability” og parathed i forhold til transitioner og karriere. Programmet engagerer CBS alumni til programmet og forbereder dem på mentor rollen og mentoring med fokus på fremtidens arbejdsmarked.

Mentoringen foregår enten i grupper med 2 – 6 mentees eller remote med 1 – 4 mentees.

Målsætninger for initiativet:

Målsætninger:

Deltagelse af 350 – 400 studerende pr år.

Deltagelse af 150 alumni, heraf 95 % CBS alumni og 30 % fra CBS partner virksomheder. I 2020 havde vi 290 ansøgere til programmet, heraf 90 % alumni. Af de mentorer udvalgte udgør CBS alumni 96 % og mentorer fra partnervirksomheder repræsenterer ca 35 %.

Tilfredshed med programmet.: 85 %

Mentorer, der ønsker at bidrage mere end 1 år til programmet eller andre aktiviteter på CBS: 50 % (faktisk 60 – 70 %)

Mentees, der ønsker at deltage igen eller bidrage som mentor (nyt mål): 20 %

Internationalt program: Mere end 30 % af mentorerne er alumni udenfor DK, enten internationale studerende eller danske expats. De studerende repræsenterer 60 nationaliteter. Øger antallet af international students, der ønsker at blive i DK efter studiet.

Hvem samarbejder om initiativet:

CBS Alumni – CBS Student Transformation Support

Økonomisk ramme og finansiering af initiativet:

Ca 300.000 i Student Transformation Support budget.

Beløbet er fordelt på:

- Markedsføring
- Træning
- Introduktion og afslutning

I hvilken periode løber initiativet:

Årligt med rekrutteringsstart i juni, træning i sept – nov, match i nov – dec, facilitering dec - maj

Resultater af initiativet:

CBS Mentoring Programme har udviklet sig til et stort internationalt initiativ med stor interesse fra både partnere, alumni og studerende og vi ser en stor loyalitet mod CBS og interesse for at bidrage (Pay it forward) fra alumni.

Studerende melder positivt tilbage omkring job og afklaring.

Mentorer, som har deltaget tidligere, sparrer med nye mentorer om rollen. Dette har vi haft stor gavn af under Covid restriktionerne, hvor vi ikke har kunnet gennemføre programmet som sædvanligt. Mentorer er generelt stolte af at deltage og deler gerne rollen og erfaringer på SoMe.

Et særligt opmærksomhedspunkt eller tip, som andre skal være opmærksomme på ved igangsættelse af et lignende projekt:

Gruppe.mentoring kræver en del i forhold til match.

Styre tilmeldinger og håndtere afslag til meget kvalificerede mentorer.

Udfordringer ved at matche studerende fra de nye uddannelser.

Alumnepræsentationer ved studiestart (under intro)

Kort beskrivelse af initiativet:

Alumnepræsentationer benyttes på flere studier på CBS, dog i lidt forskellige formater. 4-5 alumner fra forskellige sektorer, som aftager studerende fra studiet, inviteres til at holde oplæg under studiets introuge. Det tilstræbes at vise et så bredt udvalg af jobfunktioner som muligt. Formålet er at give de nye studerende indblik i hvilke forskellige jobfunktioner, de kan komme ud i efter endt uddannelse, og sætte de studerende i gang med allerede tidligt i deres studietid at reflektere over hvad de gerne vil efter deres studietid. På den måde kan de tidligt bliver bevidste om, hvilken vej de har lyst til at gå, og mere målrettet finde studiejobs, sammensætte deres valgfagssemester og skrive kandidatafhandling inden for emner, som understøtter deres valg og parathed til arbejdsmarkedet.

Målsætninger for initiativet:

Målet er at hjælpe studerende til allerede tidligt på deres kandidatstudie at reflektere og træffe valg, så de er mere parate til arbejdsmarkedet og lettere finder beskæftigelse.

Hvem samarbejder om initiativet:

Studerende, som arrangerer intro, samt programme manager (og studienævn), som ofte har kontakten til alumner.

Økonomisk ramme og finansiering af initiativet:

Ud af intromidlerne kan der evt. finansieres kaffe/te og kage, eller en sandwich alt efter tidspunkt, og evt. en æske chokolade eller en flaske vin til hver af oplægsholderne. Det kan holdes på et minimum.

I hvilken periode løber initiativet:

Finder sted under introugen (uge 35 på CBS), et par timer enten formiddag eller eftermiddag.

Resultater af initiativet:

Vi har haft alumnepræsentationer under vores intro i de sidste 10 år, og de nye studerende har altid været meget begejstrede for dem. Det er især givende for udenlandske studerende, som gennem præsentationer får kendskab til danske virksomheder og jobs. Det er vanskeligt at måle effekten af dette tiltag, men der er generelt en høj beskæftigelsesgrad blandt studiets alumner, og også udenlandske alumner finder ofte job i Danmark.

Et særligt opmærksomhedspunkt eller tip, som andre skal være opmærksomme på ved igangsættelse af et lignende projekt:

Det er vigtigt at udvælge så forskellige jobfunktioner, som muligt, så de nye studerende får et godt indtryk af hvor forskelligartede jobfunktioner, de vil kunne varetage efter endt uddannelse. Der kan også differentieres mellem alumner med kort og med lang erfaring. Vigtig at klæde alumner på, så det ikke bliver en salgstale for deres virksomhed, men et reelt oplæg om hvordan de har kunnet bruge deres uddannelse, og hvad de evt. har manglet. Det kan evt. aftales med alumner at de stiller sig til rådighed for spørgsmål i de studerendes

studieforløb, og evt. indgår i et netværk. Studiet har en Linkedingruppe, hvor studerende og alumner er medlemmer og kan netværke, stille spørgsmål og kontakte hinanden netop med henblik på sådanne arrangementer.

Arrangementet kan kombineres med et oplæg for udenlandske studerende om det danske arbejdsmarked og hvad der kræves specielt af dem for at være parate til det danske arbejdsmarked.

Kontakt:

Programme manager, Ida Lyngby, 38152601, ily.stu@cbs.dk

Projektet: Brobygning – fra én uddannelse til relevante virksomheder

Kort beskrivelse af initiativet:

Formålet er at reducere dimittendledighed på udvalgte uddannelser, én ad gangen. Hold af 30 studerende udvælges til et 6-ugers forløb, hvor deltagerne får: personlighedstest, 1:1-coaching, træning i interview og ”elevatortale,” samt introduktion til danske virksomheders rekrutteringsproces. Forløbet afsluttes med ”speed-dating,” hvor deltagerne møder virksomheder, der er særligt relevante for den udvalgte uddannelse.

Det unikke ved brobygningsprogrammet, som gennemføres i tæt samarbejde med en ekstern konsulent, er, at hvert forløb er skræddersyet for studerende på én bestemt uddannelse. Det betyder: at konsulenten virkelig kan sætte sig ind i de studerendes situation og behov; at de studerende har en fælles faglig indgangsvinkel til brobygningsprogrammet; og at virksomhederne (som holder oplæg og deltager i et ’speed-dating’ møde) ved lige præcis, hvad de studerende kan rent fagligt. Med det studiespecifikke fokus – modsat næsten alle andre karriere- og beskæftigelsestilbud, som er ”one-size fits all” – har der hidtil været en relativ høj grad af interesse og matching mellem de studerende og virksomhederne, som gerne vil ansætte studerende fra netop den aktuelle uddannelse.

Målsætninger for initiativet:

Målsætningen er at give hold af 30 udvalgte studerende fra én uddannelse ad gangen et skræddersyet forløb, som skal give dem bedre muligheder for at få en fast stilling på det danske arbejdsmarked inden for faglige områder og virksomheder, der er særligt relevante for dimittender fra netop den udvalgte uddannelse.

Hvem samarbejder om initiativet:

Studielederen er opdragsgiver og projektansvarlig for hvert 6-ugers forløb. En studentermedhjælper har stået for det praktiske samarbejde med en ekstern konsulent, der har sørget for personlighedstest, coaching, karrierefremmende tiltag, samt dialog med og inputs fra udvalgte virksomheder i Danmark.

Økonomisk ramme og finansiering af initiativet:

Ekstern konsulent, ca. 30.000 kr. (exkl. moms) pr. forløb.

Et mindre beløb til forplejning under ”speed-dating”

Tid/løn til studieleder og studentermedhjælp (værdien af deres tidsforbrug er ikke beregnet)

Lokaler på CBS er benyttet.

Finansiering af de direkte omkostninger er kommet dels fra den pågældende uddannelse, dels fra uddannelsesdekanens budget for særlige indsatser.

I hvilken periode løber initiativet:

Brobygningsprogrammet har kørt i fem år, med 1-2 forløb pr. år.

Resultater af initiativet:

Hidtil har kun en uddannelse anvendt denne brobygningsmodel, men andre uddannelser på CBS er interesserede. Vi ser muligheder i at bruge denne form for brobygning som et redskab til fremme af

fastholdelse og beskæftigelse af internationale studerende og dimittender. Programmets fokus på forståelse af det danske arbejdsmarked, træning i færdigheder som er nødvendige for at komme ind her, og direkte kontakt med fagrelevante virksomheder, passer godt til de særlige behov, de udenlandske studerende har. Vi har da også tilrettelagt et forløb efter samme model med en anden uddannelse, men hvor deltagerne udelukkende var internationale studerende. Desværre kunne det ikke gennemføres pga. corona-restriktionerne. Men vi prøver igen, og det er tanken, at programmet skal udbredes til flere uddannelser på CBS, hvor der er særlige behov for at reducere dimittendledigheden blandt de internationale.

Undersøgelser af de hidtidige brobygningsforløb viser, at såvel studerene som de deltagende virksomheder er meget tilfredse. Der er ikke foretaget evalueringer af programmets beskæftigelseseffekt. Men virksomhederne ville næppe stille op år-efter-år, med mindre de fik noget (konkrete ansættelser) ud af det.

Et særligt opmærksomhedspunkt eller tip, som andre skal være opmærksomme på ved igangsættelse af et lignende projekt:

Brobygningsprogrammet har indtil videre været afhængig af adgangen til en god konsulent og muligheden for at finansiere udgifterne hertil. Hvis et tilsvarende program skulle udrulles i større skala, på CBS eller ved andre universiteter, kunne det overvejes at ”in-source” den eksterne konsulents ydelser.

Optimizing the use of Advisory Boards

Kort beskrivelse af initiativet:

To date CBS has been using Advisory Boards on study programme level as a link between education and the business community.

In the course of the next three years, CBS wants to optimize the use of Advisory Boards to ensure that the boards create value to both CBS and the business community by establishing a stronger connection between the business community and CBS, and by creating better opportunities for recruitment.

The use and effect of Advisory Boards at CBS among the study programmes is varying. There might be different reasons to these variations. To understand why, and to be able to optimise the use of the Advisory Boards, we initiated an analysis of how best to enhance the development of the boards at CBS. The analysis has been carried out in 2017 and 2018 and has focused on the following items:

- Exchange of experiences and good practices as a basis for a stronger structure
- Development of a suitable model for Advisory Boards for full-time programmes
- Development of a framework for the Advisory Board activities (meeting structure and members)

Målsætninger for initiativet:

Based on interviews conducted with the members of the Advisory Boards and other Danish and international universities, the feedback from the Study Directors, Study Boards and the CBS Business Panel, the project group recommends the following:

1. All full time programmes at CBS must have a fully operative and active Advisory Board

All programmes at CBS should continue to have Advisory Boards. However, it should be required that all Advisory Boards are active assets and support Study Board strategies. Each programme should send a yearly report (included in the programme director's report) of the Advisory Board activities conducted and goals for the next year. Programmes are encouraged to use alumni as members of their advisory boards

2. Each Advisory Board defines a specific output

In order to be able to work goal-oriented in alignment with their purpose, we recommend that each Advisory Board defines a specific output. In the yearly report mentioned above, they will be asked to report to which extent they have reached their output. The output must be integrated in the charter.

3. Advisory Boards should be either programme specific or clusters of more than one programme

Programmes can have their own, individual Advisory Board or can choose to collaborate with other programmes and share an Advisory Board i.e. be grouped in clusters.

4. Advisory Boards must follow a formal set of guidelines

To professionalise CBS' Advisory Boards and ensure motivation and commitment, Advisory Boards should follow a general charter.

The charter contains specific items providing a general framework within which there is freedom of choice.

5. A support function should be established to support the Advisory Boards in the achievement of their output.

The support function should be established to provide support for the Advisory Boards, and to help ensure professionalism and continuity. The support function is expected to be established within the existing resources.

Our goal was to ensure that all programmes had active advisory boards by the end of December 2019.

Hvem samarbejder om initiativet:

The project was a cooperation between Academic Affairs which is administrating all day time programmes and CBS business

Økonomisk ramme og finansiering af initiativet:

As it is part of the CBS strategic Action Plan for "Collaboration with the Business Community and Society as a Whole, 60. 000 DKK was attributed for each year (2017-2020): 180.000 in all Beside this, licenses to establish and administrate the database with Webcrm was granted: 15.000 Dkk per year. The resources used are within the existing resources.

I hvilken periode løber initiativet:

The project was initiated mid- 2017 and the project was finalized by December 2019. The project is now in the implementing phase. Due to Covid19, many activities are put on hold and we expect to finalize the evaluation of the use of advisory boards in the summer of 2021.

Resultater af initiativet:

When we started the project 50% of programmes had an active Advisory Board. Today we have 92% active Advisory boards. Many programmes experience a tighter connection to the business community and have organized Meet and Greet, or invited more guest lecturers from the business community. These opportunities have also paved the way for better internship opportunities paving the way for better job recruitment after graduating.

We organize a yearly workshop for our members to present them for our new strategies and to get their input on important societal and educational matters.

Et særligt opmærksomhedspunkt eller tip, som andre skal være opmærksomme på ved igangsættelse af et lignende projekt:

Initiating such a project requires that all involved parties (members, study programmes management and study boards) are involved in the process along the way, by inviting them to comment on the findings and the suggestions during the process. It is quite demanding for the programme

management to recruit the members and to ensure that the advisory boards reach their goal. It is important to communicate the great benefit each involved part get from the advisory boards.

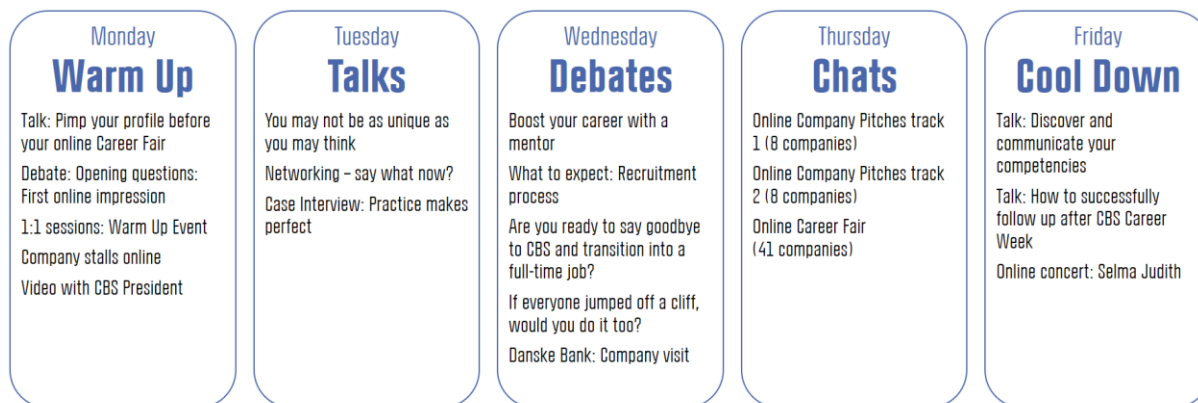
CBS Career Week

Kort beskrivelse af initiativet:

Efterårets karrieremesse på Copenhagen Business School blev i 2020 afholdt online som en uge med 19 forskellige karriererelevante aktiviteter.

Formålet var at støtte de studerendes karriereparathed og iværksætte møder mellem studerende og potentielle fremtidige arbejdsgivere.

CBS Career Week Program

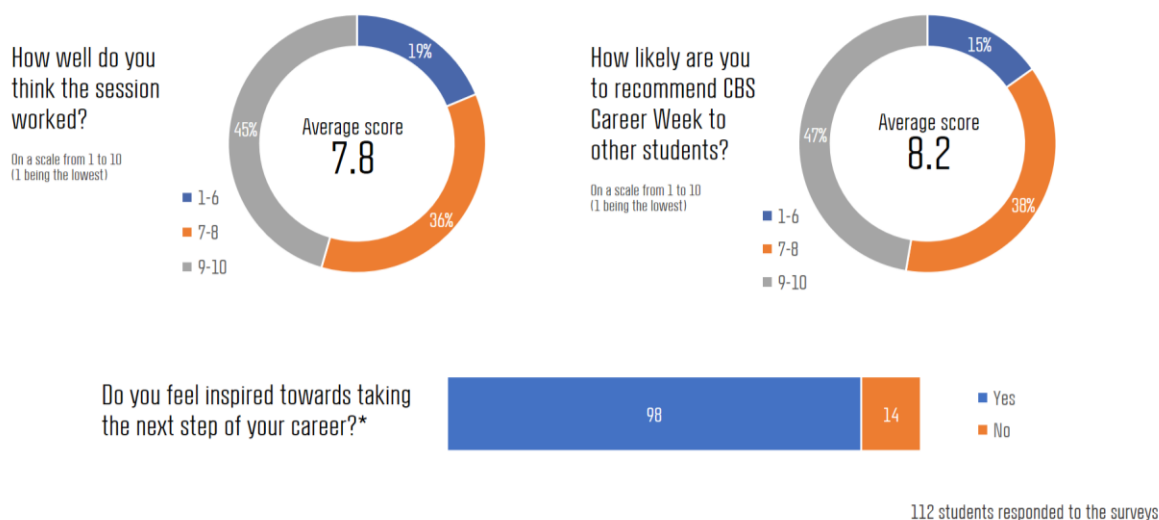


Målsætninger for initiativet:

Flere end 2.470 studerende mødte 40 organisationer.

Målet var 30+ deltagende studerende til hvert af de udbudte aktiviteter. Det lykkedes og samtidig var de studerende meget aktive og stillede mange spørgsmål til de repræsenteret organisationer.

85 procent af de studerende vil anbefale CBS Career Week til andre studerende.



Hvem samarbejder om initiativet:

På CBS var Student Transformation Support, Conference Service og Student Communication de primært involverede teams. Desuden var en række kollegaer involveret i udvikling af koncept og som værter i de forskellige online aktiviteter.

Væsentlige organisationer bidrog til at udvikle CBS Career Week. Og flere end 40 organisationer bidrog som oplægsholdere, paneldeltagere og i 1:1-mødet med studerende under selve ugens aktiviteter.

Økonomisk ramme og finansiering af initiativet:

Finansieret af CBS + de deltagende organisationer. Eksterne omkostninger ca. 100.000 kr. + intern tid.

I hvilken periode løber initiativet:

Opstart maj 2020 og evaluering i oktober 2020

Resultater af initiativet:

Benspændet med online karriereaktiviteter i 2020 på grund af corona-restriktioner har for CBS været en spændende udviklingsrejse. I tæt samarbejde med væsentlige stakeholders lykkedes vi med at skabe en uge med karriereaktiviteter som skabte værdi for både de studerende og de deltagende organisationer. Et par citater fra de studerendes evalueringer: "All the detabes are super cool and meaningful", "Very good talk! It helps me understand HR's side of story so that I be more prepared for the interview next time.", "I think the duration really hits the sweet spot, I appreciate how the speaker presents with relevant examples that makes it easier for me to picture what to write in my CV and Cover Letter.

Et særligt opmærksomhedspunkt eller tip, som andre skal være opmærksomme på ved igangsættelse af et lignende projekt:

Succesfulde online karriereaktiviteter kræver andre greb end de fysiske. Udvikling af dem kræver mod, ressourcer og nye samarbejder. Hvis du vil høre mere om CBS Career Week, er du velkommen til at kontakte Relations Manager Mette Schroll Bennekou, msbe.stu@cbs.dk, 41852604.

Pitch night på MSc in Bioentreprenurship

Kort beskrivelse af initiativet:

Studerende præsenterer en pitch af deres business plan i faget Bioentreprenurship, hvor relevante, eksterne erhvervsrepræsentanter kårer det bedste oplæg.

Målsætninger for initiativet:

At formidle projektarbejde på en troværdig og engagerende måde til en gruppe eksterne stakeholders.

Hvem samarbejder om initiativet:

CBS-forskere, studerende og gruppe af eksterne med investorbaggrund eller pitch træningsbaggrund.

Økonomisk ramme og finansiering af initiativet:

Løn til ekstern pitch træner dækket af studiebudget.

I hvilken periode løber initiativet:

Arbejdet med forretningsplan løber fra 1 september til midt november. Derefter er der pitch træning på 3 timer og så pitch aften til udførelse af pitch.

Resultater af initiativet:

Studerende lærer om krav til forretningsplan og pitch fra professionelle erhvervsfolk, og det øger de studerendes netværk til disse professionelle.

Et særligt opmærksomhedspunkt eller tip, som andre skal være opmærksomme på ved igangsættelse af et lignende projekt:

Vi giver en præmie til bedste pitch for at motivere de studerende og festligholde arrangementet.

Projekt med fokus på kompetenceafklaring

Kort beskrivelse af initiativet:

Med udgangspunkt i feedback fra vores aftagerpanel, resultaterne af vores frafaldsundersøgelser og henvendelser i Studievejledningen er det tydeligt, at de studerende har brug for et større indblik i, hvilke kompetencer de får med sig fra deres uddannelse – og gerne ned på kursusniveau. I tillæg har de også brug for større indsigt i, hvordan de oversætter disse kompetencer fra studie- til arbejdsliv.

På Institut for Nordiske Studier og Sprogvidenskab (NorS) har vi nedsat et kompetenceudvalg, som arbejder på et større kompetenceafklaringsprojekt. Målet for projektet er at hjælpe de studerende til i højere grad at kunne præcisere hvilke kompetencer de erhverver sig på deres uddannelse, hvordan disse kompetencer kan anvendes og beskrives på arbejdsmarkedet, og hvordan disse kompetencer er med til at skabe værdi på arbejdsmarkedet.

Vi har i første omgang fokus på følgende uddannelser: Dansk, Lingvistik og Sprogpsykologi.

Kort fortalt består kompetenceafklaringsprojektet af følgende dele:

1. Workshop med alumner (afholdt).

Til workshoppen bad vi bl.a. alumnerne sætte ord på deres kompetencer, herunder hvilke kompetencer de trækker på i deres arbejde i dag, og hvilke af disse kompetencer der kommer fra deres uddannelse. Derudover bad vi dem fortælle om, hvilken værdi de er med til at skabe på arbejdsmarkedet. Til slut bad vi alumnerne hjælpe os med at kigge på, om vi på instituttet taler et modtagerorienteret sprog (modtager=arbejdsmarkedet), når vi taler om kompetencer. Fokus var med andre ord på oversættelsen af kompetencer fra studie- til arbejdsliv.

Udvælgelse af alumner (minimum 12 fra hver uddannelse):

1. Fokus på alumner, som endnu ikke har lagt for stor afstand til deres tid som studerende.
2. Fokus på alumner, som ikke er ansat som forsker og/eller Ph.d.
3. Fokus på at opnå en bred repræsentation ift. brancher.
4. Fokus på at opnå repræsentation af både det private og det offentlige arbejdsmarked.

2. Workshop med undervisere fra Dansk, Lingvistik og Sprogpsykologi.

Til workshoppen ønsker vi at præsentere resultaterne af alumneworkshoppen, og arbejde med hvordan vi på instituttet kan øge de studerendes – og vores egen – bevidsthed om relevante kompetencer i undervisningen, hvordan vi kan integrere denne bevidsthed i undervisningen, og hvordan kompetencerne hænger sammen med de studerendes senere erhvervsmuligheder.

3. Workshop med aftagerpanel.

Ifm den sidste workshop i processen, ønsker vi at introducere hele forløbet og resultaterne for instituttets aftagerpanel. Formålet med workshoppen er sparring bredt set – og mere specifikt ift. implementering.

4. Implementering på NorS.

Den helt konkrete plan for implementering vil blive udarbejdet på bagkant af den sidste workshop i rækken.

Målsætninger for initiativet:

Målet er, at processen kan hjælpe til:

- At kompetenceafklaring inddrages mere i undervisningen. Specielt på de kurser, hvor det ikke altid er helt oplagt, hvilke erhvervsrettede kompetencer der opnås.
- Et ændret format på flere af uddannelsessiderne, hvor vi flytter noget af fokus fra, hvad man lærer over på, hvad man fx ender med som færdiguddannet. Derudover en bedre og mere konkret præsentation af den vifte af muligheder, der foreligger som færdiguddannet på de forskellige uddannelser. Dette gælder både uddannelsessiderne rettet mod potentielle studerende (ift. rekruttering) og studieinformationerne rettet mod vores nuværende studerende på instituttet.
- Implementering af en endnu mere nuanceret kompetenceafklaringsproces ifm karrierevejledning – og ifm øvrige karrieretilbud til de studerende på instituttet.
- At afholde tilbagevendende workshops med alumner fra instituttet, hvor studerende også deltager, så der i tillæg til ovennævnte også kan inddrages direkte sparring med alumnerne.

Hvem samarbejder om initiativet:

Kompetenceudvalget på NorS består af instituttets Studieleder, Studienævnsformand, tre undervisere, en studenterrepræsentant og en Studie- og karrierevejleder.

Økonomisk ramme og finansiering af initiativet:

Kompetenceafklaringsprojektet finansieres udelukkende af instituttet.

Den største udgift har indtil videre været udvalgets arbejdstimer. Den største udgift fremadrettet vil være undervisernes arbejdstimer ifm vores anden workshop i rækken.

I hvilken periode løber initiativet:

Kompetenceudvalget blev nedsat i 2018. Workshoppen med alumnerne blev afholdt i sommeren 2019, og planen var at afholde vores workshop med underviserne fra Dansk, Lingvistik og Sprogpsykologi i foråret 2020. Workshoppen blev dog udsat grundet COVID-19.

Grundet COVID-19 ved vi ikke på nuværende tidspunkt, hvornår projektet kan afsluttes, da det ikke er oplagt af afholde vores resterende workshops online.

Resultater af initiativet:

Projektarbejdet pågår fortsat.

Et særligt opmærksomhedspunkt eller tip, som andre skal være opmærksomme på ved igangsættelse af et lignende projekt:

Det er en stor og tidskrævende opgave at rekruttere alumner til så stor en workshop. Specielt når der også arbejdes ud fra et større sæt rekrutteringskriterier (se ovennævnte).

Da det er et stort projekt, er det, som med alle andre store projekter, en udfordring for kompetenceudvalgets medlemmer at finde de nødvendige tidsmæssige ressourcer. Alle opgaverne i projektet ligger i tillæg til medlemmernes individuelle opgaveporteføljer.

Projektet/samarbejdets titel

Case talks

Kort beskrivelse af initiativet:

Ekstra curriculære seminarer for studerende, der løbende afholdes i løbet af semesteret i 2 former.

Case talks ud fra konkrete jobopslag:

De studerende præsenteres for 5 forskellige jobopslag ved ét seminar. Disse jobopslag bliver uddybet af den ansvarlige virksomhedsrepræsentant fra hver arbejdsplads med henblik på at kortlægge, hvad de beskrevne arbejdsopgaver helt præcist indebærer, hvad der er på spil for organisationen, hvilken rolle den nye medarbejder skal besætte, hvilke kompetencer og på hvilket niveau ønskes, fx projektledelse, digitalisering m.v. Det særlige her er, at den der uddyber jobopslaget sidder med i ansættelsesudvalget, men har ikke nødvendigvis en samfundsvidenskabelig baggrund. De studerende får derved andre vinkler på arbejdsopgaver og tilgange, end de er vant til fra alumner med samme uddannelsesbaggrund som dem selv.

Case talks ved præsentation af alumner:

Præsentation af en konkret case fra a-z af en alumne med en samfundsvidenskabelig uddannelsesbaggrund. Det kan være et projekt med et opdrag, der gennemgås trin for trin. De studerende lærer om tilgangen til et specifikt projekt, involverede aktører og deres forskellige interesser, samarbejde i team, budgethåndtering, indhold på møder, mødestyring, præsentation af opgaveløsning, anbefalinger. De studerende lærer fx om konkrete udfordringer undervejs, muligheder inden for en given virksomhedskultur, budget – hvilke begrænsninger det giver, hvordan en opgave kan implementeres, anvendte kompetencer m.v.

Læringsmål for studerende:

Disse to typer af seminarer har det overordnede formål at fremme de studerendes forretningsforståelse og give dem indblik i forskellige organisationstyper, herunder NGO, offentlige institutioner, internationale virksomheder, SMV og consulting. Desuden at skabe indblik i forskellige forretningsområder og hvad der er på spil i hver enhed og organisation. Og samtidig forklare hvilken brik den enkelte medarbejder spiller i et team og hele organisationen. Kort beskrevet opnår de studerende disse læringsmål:

- Forretningsforståelse
- Indblik i virksomhedskulturer og hierarkier
- Forståelse for ansættelsesudvalgets overvejelser
- Opgaver kortlagt trin for trin
- Overvejelser og udfordringer undervejs i arbejdsopgaveløsningen
- Håndtering af forskellige interesser internt og eksternt
- Kunne analysere jobopslag og skrive sig ind i konkrete stillinger

Struktur for seminarrækken:

- Hvert seminar varer ca. 2 timer med mulighed for at stille spørgsmål
- Foregår som ekstracurriculært seminar
- Målrettet alle studerende på Det Samfundsvidenskabelige Fakultet
- 3 – 5 seminarer pr. semester

Målsætninger for initiativet:

- Give de studerende kendskab til forskellige forretningsenheder og organisationer, herunder organisationsstrukturer, virksomhedskultur, teamsammensætning m.v.
- Indirekte hjælp til at analysere jobopslag
- Skabe interesse for virksomheder, som de studerende måske ikke lige havde tænkt over som fremtidig arbejdsplads.

Hvem samarbejder om initiativet:

Mange forskellige virksomheder, fx Rigspolitiet, Banedanmark, Ungdommens Røde Kors, Danmarks Statistik, Deloitte

Afhængigt af aktuelle jobopslag omkring tidspunktet, hvor seminarerne planlægges og afholdes.

Casepræsentationer fra a-z kan rekrutteres mere spontant uafhængigt af deres rekrutteringsbehov.

Økonomisk ramme og finansiering af initiativet:

Kan udføres med ressourcemæssige omkostninger for universitetet

I hvilken periode løber initiativet:

Første seminar blev afholdt i oktober 2020 og fortsættes i 2021.

Resultater af initiativet:

De studerende var meget positivt overraskede over seminarets store udbytte på baggrund af deltagelsen ved et seminar. De studerende nævnte også, at deres interesse for andre virksomheder var blevet vækket, selv om nogle deltog for at høre om en bestemt organisation. De studerende fik ny viden fra hver virksomhed og fik indblik i hvad forretningsforståelse betyder i en NGO som Ungdommens Røde Kors – repræsentanten fra Ungdommens Røde Kors fortalte også, at der var mange ansøgere, der havde ringet på jobopslaget for at høre, hvad forretningsforståelse betyder i NGO-kontekst. Rigspolitiet forklarede hvad udbud er, og hvordan man vælger leverandører ud fra behov, der skal være opfyldte, fx når Rigspolitiet skal vælge en udbyder til at fremstille pas eller hvordan man vælger løsninger, der indfanger flere fartsyndere, hvad skal et sådant system tage højde for. Alt sammen nyttig viden, som man ikke nødvendigvis kan få fra undervisning på studiet. Desuden gav seminaret også indblik i jobsøgningen i en coronatid med nedlukning som nyuddannet ved en nyansat analysemedarbejder i Danmarks Statistik og hvordan han startede sit første job som nyuddannet med hjemmearbejde under corona.

Et særligt opmærksomhedspunkt eller tip, som andre skal være opmærksomme på ved igangsættelse af et lignende projekt:

Det tager tid at planlægge. Jobopslagene må ikke være for specifikke, men skal stadig være relevante for samfundsvidenskabelige kandidater, skal passe til rollen som nyuddannet eller kandidater med et par års erfaring. Virksomhedsrepræsentanterne skal briefes godt ift. de studerende faglige udgangspunkt.

Projektet/samarbejdets titel

Virksomhedspsykologi: Konsulent med et psykologisk udgangspunkt

Kort beskrivelse af initiativet:

Ekstra curriculært kursus i Virksomhedspsykologi med 5 undervisningsgange af 3 timer i september 2021.

De studerende skal opnå større kendskab til psykologiens anvendelsesmuligheder inden for organisation, strategi og udvikling og kunne oversætte de lærte kompetencer fra studiet til andre arbejdsområder end de traditionelle.

Læringsmål for studerende:

Psykologistuderende skal have et indblik i samt kendskab til organisationspsykologiske discipliner indenfor transformationer (facilitere forandringsprocesser), organisationsdesign (optimere organisationers opbygning) og rollen som konsulent.

Struktur for kurset:

1. Undervisningsgang: Psykologiske perspektiver på at vækste organisationer (strategiudvikling, perspektiver på nye organisationsmodeller)
2. Undervisningsgang: At lede forandringer og få agendaer igennem (change management og stakeholder management)
3. undervisningsgang: Rollen som konsulent (process vs. ekspert)
4. Case om transformation i en stor, kompleks organisation
5. Case om strategiudvikling evt. fra et konsulenthus

Målsætninger for initiativet:

- Have mod til at søge akademiske jobs inden for HR, consulting, analyses, forretningsudvikling m.v.
- Kunne oversætte kompetencer og viden fra psykologien til andre forretningsområder
- Opnå kendskab til flere jobmuligheder og anvendelsesmuligheder og konkurrere med andre akademikere med en business baggrund

Hvem samarbejder om initiativet:

Mærsk - forretningsenheden Marine med cand.psych./senior manager i Mærsk
Kurset vil suppleres med 2 yderligere samarbejdspartnere med cand.psych.er

Økonomisk ramme og finansiering af initiativet:

Finansiering sker ved karriereområdets budget til aktiviteter

I hvilken periode løber initiativet:

Projektet planlægges i foråret 2021

Kurset afholdes i september og oktober 2021

Resultater af initiativet:

Projektet er ikke afsluttet! Projektet har til hensigt at styrke de studerende i at oversætte deres kompetencer til andre arbejdsområder end de traditionelle og dermed få viden om den værdi, som psykologien skaber i forretningssammenhænge. Desuden skal de studerende kunne udvide deres jobsøgning til andre fagområder end de almen kendte.

Et særligt opmærksomhedspunkt eller tip, som andre skal være opmærksomme på ved igangsættelse af et lignende projekt:

Det helt særlige ved dette kursus er, at de studerende bliver præsenteret for forholdsvis unge alumner. Derved fungerer underviserne/alumner som rollemodeller for de studerende.

Projektet/samarbejdets titel

VIRTUELLE JOBMESSER MED ALLE DANSKE UNIVERSITETER

Kort beskrivelse af initiativet:

Virtuelle jobmesser i samarbejde med alle danske universiteter med deltagelse af virksomheder i hele Danmark.

Som et særligt initiativ under corona er alle universiteter gået sammen om at udbyde en fælles virtuel jobmesse for specialestuderende og nyuddannede. Deltagelsen for virksomhederne var gratis, men krævet at hver virksomhed har et aktuelt jobopslag. Den virtuelle jobmesse blev afholdt for første gang i juni 2020 og den næste er ved at blive planlagt.

Læringsmål for studerende:

De studerende oplever en særlig indsats fra universiteterne for at hjælpe de studerende ud på arbejdsmarkedet. Desuden:

- Kendskab til virksomheder på tværs af Danmark
- Mulighed for at få mere viden om udvalgte opslåede stillinger, de kan søge som nyuddannet
- Mulighed for dialog med virksomheder

Struktur for jobmessen:

- Virtuel jobmesse hvor dialogen med virksomhederne foregår via chat
- Studerende opsøger selv virksomhederne i chatten og virksomhederne kan opfordre de studerende til dialog via et fælles virtuelt rum
- Varighed: 3 timer

Målsætninger for initiativet:

- Initiativ til jobskabelse i en coronatid
- Præsentation af virksomheder med aktuelle jobopslag
- En fælles indsats mellem universiteterne

Hvem samarbejder om initiativet:

Med 77 deltagende virksomheder – alle med aktuelle jobopslag og hovedsæde fordelt over hele landet. Desuden et samarbejde mellem alle danske universiteter og vores fælles jobbankudbyder Graduateland.

Økonomisk ramme og finansiering af initiativet:

Hvert universitet har betalt 15.000 kr. for at deltage.

I hvilken periode løber initiativet:

Første virtuelle jobmesse blev afholdt i juni 2020

Den næste bliver afholdt i maj/juni 2021

Resultater af initiativet:

De studerende blev præsenteret for 77 virksomheder, der alle havde et aktuelt jobopslag målrettet en nyuddannet. Virksomhederne afspejlede mange forskellige brancher og kompetenceområder og de studerende havde mulighed for at tale med alle virksomheder. Ved at indgå et fælles samarbejde med universiteterne havde vi alle samme mulighed for at invitere vores samarbejdspartnere og fremhæve disse under markedsføringen på de enkelte universiteter. Men det helt særlige resultat ved denne messe var også at præsentere virksomheder uden for København.

Et særligt opmærksomhedspunkt eller tip, som andre skal være opmærksomme på ved igangsættelse af et lignende projekt:

Fælles har vi større rækkevidde og kan sikre en stor deltagelse blandt studerende og nyuddannede. Jobmessen favner dog et bredere jobmarked end de studerende vil opleve på en karrieremesse afholdt på eget universitet eller fakultet.

KEA Karrieremesser/Karrieredage

Kort beskrivelse af initiativet:

Til KEAs Karrieredage faciliterer vi et møde mellem virksomheder og studerende/dimittender med håbet om, at der kan findes en praktikplads, et studie- eller fuldtidsjob. Det skal være relevant for de studerende at deltage, og derfor er det et krav, at virksomheden har minimum ét relevant stillingsopslag med til karrieredagen, som er målrettet vores studerende. Det er gratis for såvel studerende som for virksomheder at deltage i karrieredagene.

Hovedformålet for karrieredagene er matching, derfor er der ikke afsat tid til karriererelaterede workshops, disse afholdes i stedet i ugerne op til karrieredagene og løbende på andre tidspunkter af året.

Målsætninger for initiativet:

Målsætningen er at minimum 25 virksomheder og minimum 250 studerende deltager pr karrieredag, samt at der indgås praktikaftaler eller inviteres til jobsamtaler i umiddelbar forlængelse af karrieredagene.

Hvem samarbejder om initiativet:

Projektet er opstået af og udført på KEA. De deltagende virksomheder har ofte før haft praktikanter fra KEA, men til hver karrieredag deltager der "nye" virksomheder. Desuden deltager relevante fagforeninger på dagene.

Økonomisk ramme og finansiering af initiativet:

KEA Karriere og Relationer finansierer initiativet. Ved fysiske karrieredage er der udgifter til forplejning, og der afsættes timer blandt ansatte i Karriere & Relationer til planlægning, afholdelse og afrapportering

I hvilken periode løber initiativet:

Karrieredagene er afholdt som følger:

Efteråret 2018

Forår og Efterår 2019

Fysisk karrieredag i 2020 aflyst grundet Covid-19

Efterår 2020 (virtuelt)

2 virtuelle karrieredage i foråret 2021.

Resultater af initiativet:

De deltagende virksomheder evaluerer karrieredagen 2 uger efter afholdelse. Der er særligt 2 spørgsmål, vi er interesserede i resultatet af. På spørgsmålet "*Fik skabt kontakt til relevante deltagere, hvis kompetencer matchede stillingsopslagene*" svarede 92,8% ja i efteråret 2019, mens 63% svarede ja i efteråret 2020. Til spørgsmålet "*Har modtaget relevante ansøgninger efter karrieredagen*" svarede 89,3 ja i efteråret 2019, mens 60% svarede ja i efteråret 2020. Det var sværere at motivere de studerende til at deltage aktivt i den virtuelle karrieredag i efteråret 2020, hvilket også afspejles i førnævnte tal, vi er dog tilfredse med, at det ikke har påvirket antallet af relevante ansøgninger i voldsom grad.

Et særligt opmærksomhedspunkt eller tip, som andre skal være opmærksomme på ved igangsættelse af et lignende projekt:

Vi anbefaler i høj grad, at karrieredage afholdes fysisk, men afholdes de virtuelt er det vores erfaring, at de studerende efterspørger et detaljeret program for dagen, hvor det er tydeligt for dem, hvilke virksomheder, de kan møde og hvornår.

Career Management Skills (CMS) forløb på 2 kandidatuddannelser på IT- Universitetet

Kort beskrivelse af initiativet:

Formålet med aktiviteten er at styrke og understøtte de studerendes employability og overgang til arbejdsmarkedet. CMS er et karriere-læringsforløb, der hjælper de studerende med at;

- stille skarpt på deres kompetencer og hvordan de formidler dem til omverdenen.
- forstå og udvikle jobsøgningsstrategier.
- udarbejde portfolio.
- udbygge deres professionelle netværk.

Der afholdes 5 workshops af 2,5 time.

Hvem samarbejder om initiativet:

Alumni & industri er løbende involveret i forskellige workshops. Mellem workshops arbejder de studerende med konkrete øvelser.

En karrierevejleder afholder og underviser på de forskellige workshops. Forløbet er et samarbejde mellem linjeleder på uddannelsen og Studie- og karrierevejledningen.

I hvilken periode løber initiativet:

Det er andet studieår at CMS-forløbet kører. Vi forventer at det fortsætter.

Resultater af initiativet:

Forløbene bliver evalueret meget positivt af de deltagende studerende, som efter forløbet føler sig godt klædt på til at lande deres første job.

Et særligt opmærksomhedspunkt eller tip, som andre skal være opmærksomme på ved igangsættelse af et lignende projekt:

Da forløbet er frivilligt, får vi ikke fat i alle studerende på disse uddannelser. Det er et mål fortsat at arbejde med at flere og flere studerende deltager.

Fremrykket jobcenterindsats på AAU

Kort beskrivelse af initiativet:

Formålet med projektet er at nedbringe ledighed for dimittender fra AAU. Det er ambitionen, at den enkelte studerende får sat fokus på arbejdsmarkedet og egen karriere under studietiden og har mulighed for at få individuel sparring fra Jobcenter Aalborg undervejs i den proces.

Målsætninger for initiativet:

Særligt ledighedstruede studerende er udvalgt af Jobcenter Aalborg og AAU Karriere, en centralt placeret enhed på Aalborg Universitet. Målet er, at de udvalgte studerende får styrket deres jobsøgning inden dimission ved blandt andet at deltage i individuelle samtaler og undervisningsforløb. Det er samtidig intentionen, at de studerendepåbegynder deres jobsøgning inden dimission. Målgruppe og ramme for projektet er løbende blevet justeret og tilpasset behov og målsætning.

Hvem samarbejder om initiativet:

Jobcenter Aalborg, Aalborg Kommune og AAU Karriere, Aalborg Universitet.

Økonomisk ramme og finansiering af initiativet:

Aalborg kommune har finansieret initiativet med 2 fuldtidsstillinger. Der er fastansat 2 karrierekonsulenter på Jobcenter Aalborg, som arbejder med studerende og nyledige dimittender fra AAU.

I hvilken periode løber initiativet:

Initiativet var i første omgang rammesat til 3 år med opstart i 2016. I 2019 blev det besluttet at gøre indsatsen permanent og uden udløbsdato.

Resultater af initiativet:

I løbet af 2020 har knap 600 studerende fra ledighedstruede uddannelser været en del af forløbet. De deltager i workshops og individuelle samtaler for at styrke deres jobsøgning.

Samarbejdet er med til at styrke den enkeltes employability og klæder de studerende bedre på til arbejdslivet efter studiet. I løbet af de år projektet har kørt, er interessen og behovet hos både studier og studerende vokset. Ved at arbejde med employability undervejs i studierne inkl. forberedelser til jobsøgning, ses det, at flere dimittender får job inden eller umiddelbart efter dimission og andre nedbringer længden på ledighedsperioden.

Et særligt opmærksomhedspunkt eller tip, som andre skal være opmærksomme på ved igangsættelse af et lignende projekt:

Et øget fokus på employability på et universitet, kræver tid. Der bør være en relativt lang tidshorisont at arbejde i, hvis man ønsker effekt.

Samarbejde ml. Jobcenter København og AAU med henblik på at nedbringe ledighed for AAU Dimittender

Kort beskrivelse af initiativet:

Formålet med indsatsen er at nedbringe ledighed for dimittender (både danske og internationale) fra AAU. Det er ambitionen, at den enkelte studerende får sat fokus på arbejdsmarkedet og egen karriere under studietiden og har mulighed for at få individuel sparring fra Jobcenter København undervejs i den proces såvel som sparring gennem fælles workshops og initiativer.

Målsætninger for initiativet:

Særligt ledighedstruede uddannelser på kandidatniveau er udvalgt af AAU Karriere. Målet er, at de udvalgte studerende får styrket deres jobsøgning inden dimission ved blandt andet at deltage i individuelle samtaler og undervisningsforløb, hvor fokus særligt er på hvordan muligheder kan skabes og hvordan der kan samarbejdes med relevante virksomheder og organisationer allerede under studiet. Det er samtidig intentionen, at de studerende påbegynder deres jobsøgning i starten af deres kandidatuddannelse i god tid inden dimission.

Hvem samarbejder om initiativet:

Jobcenter København og AAU Karriere, Aalborg Universitet.

Økonomisk ramme og finansiering af initiativet:

Jobcenter København har finansieret deres del af initiativet med følgende beløb (som i øvrigt dækker alle universitetssamarbejder i Hovedstadsregionen): 1,7 mio. i 2019 og 0,85 mio. i hhv. 2020, 2021 og 2022. Det svarer til 2 ansatte i 2019 og 1 ansat de følgende tre år samt et mindre beløb til afholdelse af arrangementer. Hos AAU Karriere er samarbejdet en del af begge karrierevejlederes arbejde i forbindelse med Uddannelsesrettede og generelle vejledningstilbud for ledighedstruede studerende.

I hvilken periode løber initiativet:

Projektet omkring før-dimittend indsats ift. at nedbringe dimittendledighed er fra Jobcenter Københavns side rammesat til 3 år i perioden 2019-2022. For AAU Karrieres vedkommende er det en vedvarende indsats og fokusområde.

Resultater af initiativet:

Siden vi startede samarbejdet i foråret 2019 har ca. 230 studerende fra ledighedstruede uddannelser været i kontakt med Jobcenter København enten individuelt eller kollektivt.

Samarbejdet er med til at styrke den enkeltes employability og hvilke muligheder der er, klæder de studerende bedre på til arbejdslivet efter studiet.

I løbet af de år projektet har kørt, er interessen og behovet hos både studier og studerende vokset.

Et særligt opmærksomhedspunkt eller tip, som andre skal være opmærksomme på ved igangsættelse af et lignende projekt:

Et øget fokus på employability på et universitet kræver tid. Der bør være en relativt lang tidshorisont at arbejde i, hvis man ønsker effekt. I den forbindelse skal man også afsætte tid og ressourcer til at opbygge både relation og gensidig forståelse af hinandens virkeligheder og forståelser af employability, når man samarbejder med eksterne parter. I dette konkrete samarbejde handler det i høj grad om at få formidlet de enkelte uddannelser og de studerendes kompetencer i forhold til hvilken værdi de kan tilføre en virksomhed/organisation – samt hvordan strukturerne er sat op på universitetet og dermed hvad der kan lade sig gøre og ikke i et samarbejde. Med andre ord handler det om at forstå hinandens rationale for at indgå i projektet og ikke mindst afsætte tid til at lade fagmiljøer og Jobcentret have dialog.

Samarbejdsplatform for kvalificeret arbejdskraft til produktionsvirksomhederne i Region Sjælland

Kort beskrivelse af initiativet:

RUC har deltaget i dette regionale udviklingsprojekt sammen med regionens øvrige videregående uddannelsesinstitutioner. Formålet har været at etablere samarbejde mellem studerende og produktionsvirksomheder med henblik på at gøde jorden for et arbejdsmarkedet her. Konkret har projektet bestået af en virksomhedsopsøgende indsats, hvor repræsentanter fra uddannelsesinstitutionerne har besøgt og haft dialog med virksomhederne for at afdække, om der er grundlag for samarbejde (f.eks. i regi af projektarbejdet, praktikophold, karrierearrangementer eller gæsteundervisning) eller ansættelse. Herefter er muligheden blevet formidlet på en eller flere uddannelsesinstitutioner og der er blevet gjort en indsats for at bære mulighederne helt ud til de relevante fagmiljøer og studerende.

Målsætninger for initiativet:

Målsætningen har været tosidet: At skabe et nyt og større arbejdsmarkedet og dermed modvirke ledighed blandt især nyuddannede samt at sikre den nødvendige kompetencetilførsel til virksomhederne for på den måde at skabe udvikling og vækst i en ellers udfordret region. Projektet arbejdede med konkrete milepæle, som alle centrerede omkring etablering af konkrete samarbejder mellem virksomheder og studerende.

Hvem samarbejder om initiativet:

Innovationsnetværket, BioPeople, har været ansvarlig for projektledelsen, mens Absalon, Zealand og RUC har været udførende partnere.

Økonomisk ramme og finansiering af initiativet:

Projektet var finansieret af regionale udviklingsmidler fra Region Sjælland.

I hvilken periode løber initiativet:

Projektet, som i øvrigt efterfulgte og byggede ovenpå et lignende projekt med samme partnerkreds, løb fra 2018 til og med 2020.

Resultater af initiativet:

Der er blevet skabt en række konkrete samarbejder mellem studerende og virksomheder. For RUC's vedkommende har det været primært i regi af projektarbejdet, hvor studerende fra forskellige uddannelser har samarbejdet med sjællandske produktionsvirksomheder som et led i projektarbejdet. Konkret er der f.eks. skabt samarbejde med Royal Unibrew, Danish Crown og ASOS.

Derudover er der gennem projektet sket det interessante, at en virksomhed som Danish Crown er blevet mere opmærksomme på perspektiverne i at samarbejde med og ansætte RUC'ere. Det har betydet, at Danish Crown har deltaget i RUC Karrieremesse 2020, hvilket i den grad var en øjenåbner – både for dem og for de deltagende studerende.

Samtidig har projektet bidraget til at øge den gensidige indsigt i hhv. virksomhedernes behov og hvad studerende/dimittender fra RUC kan bidrage med i praksis, ligesom det har tydeliggjort og konkretiseret, hvad samarbejde kræver af studerende og virksomheder i praksis – med universitetet som facilitator og vidensopsamling.

Et særligt opmærksomhedspunkt eller tip, som andre skal være opmærksomme på ved igangsættelse af et lignende projekt:

Erfaringer fra projektet tilskriver, at indsatsen for at etablere samarbejde mellem to parter, der ikke har kendskab til hinanden er ressourcekrævende og som regel kræver en håndholdt indsats. Selv når virksomhederne er åbne for samarbejde har vi erfaret, at det mest udbytterige samarbejde mellem dem og studerende forudsætter, at en kontaktperson for uddannelsesinstitutionen på den ene eller anden måde følger og er med til at kvalificere samarbejdet – ved især at sikre en løbende dialog om, hvad de respektive parter skal/vil have ud af samarbejdet.

Således er projekter af denne type ressourcekrævende, men vi oplever også, at den spirende kulturforandring, der kan opstå i kølvandet, gør det arbejdet værd. Det lader sig dog sjældent gøre uden eksterne midler.

Tour de Hjørring

Kort beskrivelse af initiativet:

Tour de Hjørring er et initiativ, hvis formål er at understøtte de studerendes geografiske mobilitet. I samarbejde med Hjørring Erhvervscenter afholder UCN en virksomhedsmatchingsdag, hvor de studerende har mulighed for at møde mulige praktiksteder og potentielle arbejdsgivere. Der afholdes tema-ture (fx markedsføring og kommunikation el. administration og samfund), for at sikre at kunne rekruttere studerende fra relevante uddannelser som matcher de virksomheder og organisationer, der stiller op på dagen.

Målsætninger for initiativet:

Det forventes, at initiativet er med til:

- at de studerendes mobilitet øges.
- at de studerende får større indblik i praktik- og jobmuligheder udenfor Aalborg kommune.
- at virksomhederne får indblik i samarbejdsmuligheder med studerende og dimittender fra UCN.
- at skabe matches ml. virksomheder og studerende i form af praktikker.

Hvem samarbejder om initiativet:

Hjørring Erhvervscenter, UCN og AAU.

Økonomisk ramme og finansiering af initiativet:

Hjørring Erhvervscenter dækker udgifter til rekruttering af virksomheder.

UCN og AAU deler transportudgiften.

UCN dækker udgifter til rekruttering af UCN-studerende (markedsføringsudgifter), forplejning til UCN-studerende og merchandise materiale.

Udgifter UCN: Ca. 10.000 kr. om året (Bus, PR og markedsføring) + forbrugt tid.

I hvilken periode løber initiativet:

Løbende.

Resultater af initiativet:

I 2020 er turen blevet aflyst pga. Covid-19. I 2019 lykkedes det at rekruttere 70 UCN-studerende til at deltage i turen.

Et særligt opmærksomhedspunkt eller tip, som andre skal være opmærksomme på ved igangsættelse af et lignende projekt:

Der skal sættes fokus på at rekruttere studerende og virksomheder, der passer til hinanden for at kunne sikre matchskabelse.

Fra 2021 afholdes derfor tema-ture (fx markedsføring og kommunikation el. administration og samfund).

Online Karrieresupport

Kort beskrivelse af initiativet:

UCN tilbyder en online karrieresupport platform for business- og teknologi-studerende, hvis formål er at understøtte de studerendes tilegnelse af jobsøgningsredskaber døgnet rundt 24/7 - 365 dage.

Online-plattformen indeholder følgende emner:

- Motivation, faglige kompetencer, personlige kompetencer
- CV, ansøgning, LinkedIn
- Målsætning, strategi, research
- Virksomhedskontakt, netværk og jobsamtale

Til hver enkelt fase er der lavet worksheets, så man sikrer handling og eksekvering inden for hvert område. UCN's online platform findes både i en dansk og en engelsk version og er tilgængelig via en app.

UCN arbejder i øjeblikket på at udvide platformen med fire yderligere moduler for at samle alle karriereemner på én platform:

- Case modul med inspirationscases
- 1:1 karrierevejledningsmodul, der skal gøre opmærksom på jobcentrets
- karrierevejledningstilbud
- Internationalt modul der omfatter do's and don't's på det danske arbejdsmarked
- Modul der indeholder et link til UCN's jobportal.

Målsætninger for initiativet:

Målet er at styrke studerende under deres uddannelse, så de lander hurtigere i job efter endt uddannelse. Derudover er formålet med online karrieresupport at bidrage til at søge praktik og studiejob under uddannelsen.

Det forventes, at initiativet er med til:

- at de studerendes mobilitet øges.
- at de studerende får mere indblik i praktik- og jobmuligheder udenfor Aalborg kommune.
- at virksomhederne får indblik i samarbejds muligheder med studerende og dimittender fra UCN.
- at skabe matches ml. virksomheder og studerende i form af praktikker.

Hvem samarbejder om initiativet:

UCN

Økonomisk ramme og finansiering af initiativet:

178.500 kr./år (inkl. moms) for alle UCN Teknologi og Business studerende (ca. 4500 studerende).

I hvilken periode løber initiativet:

Pilotprojekt ved udvalgte uddannelser: 1. januar 2020 – 31. december 2020.

Implementering ved alle Teknologi og Business uddannelser: 11. januar 2021. Til sommer 2021 vurderes/evalueres det, om platformen skal implementeres permanent.

Resultater af initiativet:

Der blev foretaget undersøgelser blandt studerende på de uddannelser, der deltog i pilotprojektet. Analyserne viser, at de studerende der aktivt benytter sig af platformen, får et stort læringsudbytte ud af platformen. De studerende vender tilbage med, at de føler sig klædt bedre på til jobsøgningsprocessen efter at have gennemgået modulerne på platformen.

Der forventes yderlige resultater til sommer 2021.

Et særligt opmærksomhedspunkt eller tip, som andre skal være opmærksomme på ved igangsættelse af et lignende projekt:

For at sikre, at platformen bliver anvendt blandt de studerende, er det nødvendig at implementere brug af platformen i forskellige undervisningskontekster. Vi kan se, at det øger brug af platformen, at man introducerer til tilbuddet ved praktikintroduktion eller implementerer forskellige moduler fra selve platformen (fx motivation og strategi) i undervisningsforløbet. Det er vigtigt, at undervisere påtager sig en rolle ift. italesættelse af platformen overfor de studerende.

Kampagne: Karriereveje

Kort beskrivelse af initiativet:

Undersøgelser har vist, at flere studerende på UCN har svært med at forstå, hvad de kan blive efter endt uddannelse. Derfor blev der igangsat en kampagne, som synliggør karrieremulighederne ved teknologi- og business-uddannelserne. Ideen er, at karriereveje synliggøres allerede fra første dag på uddannelsen.

Målsætninger for initiativet:

Det forventes, at initiativet er med til:

- at de studerende får indblik i mulige karriereveje.
- at de studerende får inspiration fra tidligere dimittender.
- at internationale studerende får gode råd fra internationale studerende der lykkes i Danmark.

Inspirationen skal bidrage til, at de studerende har nemmere ved at sætte konkrete mål, så de igennem hele studiet kan arbejde med at følge deres karrierevej for at opnå deres drøm.

Hvem samarbejder om initiativet:

UCN sammen med egne dimittender/alumner fra Teknologi- og Businessuddannelserne.

Økonomisk ramme og finansiering af initiativet:

10.000 kr. (inkl. moms) til udstillingsvæg og postermateriale. Dertil kommer forbrugt tid.

I hvilken periode løber initiativet:

Social media kampagnen løber fra 11. januar 2021-31.marts 2021. Den fysiske udstilling på UCN's Teknologi og Business campusser lanceres 5. april 2021 og skal udstilles til frem sommerferien.

Resultater af initiativet:

Der foreligger ikke resultater endnu. I sommeren 2021 måles der på, om de studerende er mere afklaret på, hvad de kan blive efter endt uddannelse.

Et særligt opmærksomhedspunkt eller tip, som andre skal være opmærksomme på ved igangsættelse af et lignende projekt:

Indsamlingen af data var meget tidsintensivt, da der skulle foretages interviews med dimittender, der er i beskæftigelse. Et tip er at tilbyde interviews om aftenen for at imødekomme dimittenderne.

Delebilsordning – en genvej til geografisk mobilitet

Kort beskrivelse af initiativet:

Business Region North Denmark (BRN), UCN og Jobcenter Aalborg er gået sammen om et pilotprojekt, der skal understøtte, at flere studerende får studiejob uden for Aalborg. De tre parter er gået sammen med Cand+ om at finansiere en hybrid-delebil, der skal gøre det lettere for studerende at tage studiejob i hele Nordjylland. Dette skal være med til at fremme, at de studerende får jobberfaring og kendskab til virksomheder rundt om i hele Nordjylland. Der arbejdes intensivt med de studerendes mobilitet, da forskellige analyser viser, at der er ubesatte stillinger i kommunerne udenfor Aalborg.

Målsætninger for initiativet:

Det forventes, at delebilen i løbet af den 3-årige pilotprojekt-periode vil:

- være blevet anvendt af minimum 30 forskellige UCN-studerende
- have bevirket, at min. 30 forskellige virksomheder har haft en UCN-studerende eller studerende fra Cand+forløb ansat, der har anvendt delebilen.

Det forventes at delebilen vil sikre:

- at studerende opnår viden om virksomheder og jobmuligheder i hele Nordjylland, og at dette bidrager til øget mobilitet hos de færdiguddannede.
- at der etableres studiejobs uden for Aalborg by i områder uden eller med ringe offentlig transport.
- at virksomheder kan tiltrække studerende til deres virksomhed, som ellers har været vanskeliggjort grundet den ringe eller ingen offentlige transport.
- at virksomheder opnår kendskab til højtuddannedes kompetencer og deres bidrag til opgavevaretagelsen, og at dette på sigt vil øge virksomhedens interesse for at ansætte eller samarbejde med højtuddannede igen.

Hvem samarbejder om initiativet:

BRN, Cand+, UCN, Jobcenter Aalborg og O.K.

Økonomisk ramme og finansiering af initiativet:

O.K. dækker udgifter til brændstof.

Cand+ betaler 73.164 kr., og udgiften for de 3 øvrige partnere er i alt 219.336 kr. For hver af de 3 offentlige partnere vil beløbet i hele projektperioden være 73.112 kr.

I hvilken periode løber initiativet:

1. september 2020 – 31. august 2023.

Resultater af initiativet:

Første resultater forventes til sommer 2021 efter 1 års projektperiode.

Et særligt opmærksomhedspunkt eller tip, som andre skal være opmærksomme på ved igangsættelse af et lignende projekt:

Det har været en lang proces at formulere kriterier for at kunne benytte delebilen. Denne proces skulle have været igangsat tidligere.

DesignCamp2021

Kort beskrivelse af initiativet:

Designskolen Kolding har i 11 år afholdt en international Masterclass af 2 ugers varighed for hele 1. årgang på kandidatuddannelsen og inviterede internationale studerende. Campen2021 tager udgangspunkt i et specifikt tema hvert år og under dette tema inviteres et antal virksomheder, kommuner o.l. ind til at samarbejde om temaet, hvor der tages udgangspunkt i de pågældende virksomheders problemstillinger inden for emnet.

DesignCamp2021 tager sit afsæt i de danske øer - repræsenteret ved Læsø og Bornholm, hvor temaet er bæredygtig udvikling med fokus på bæredygtige oplevelser. Øer generelt rummer en række kvaliteter, som gør det muligt at studere og udforske nye muligheder indenfor lokal udvikling. Gennem brug af speculative design skal de studerende skabe forestillinger og visioner om verdener, som er radikalt anderledes, end dem, vi kender, og designe håndgribelige fortællinger og genstande baseret på en nær fremtids mulige nye systemer. Campen arbejder med 8 virksomheder fordelt på de to øer, der stiller tematikker til rådighed for de studerende.

Målsætninger for initiativet:

Det bliver stadig mere tydeligt, at vi designere må skabe handlinger og ikke udelukkende ideer - om det så drejer sig om at skabe specifikke produkter, nye måder at kommunikere på eller forandring af vaner og mindset. Gennem samarbejde med virksomheder og andre studerende, er det målet med DesignCamp, at de studerende bliver i stand til at anske en given problemstilling – stillet af virksomheder og organisationer - fra et brugerperspektiv. De studerende arbejder gennem campen med metoder omkring Fremtidsscenerier og "Speculative Fabulation".

Formålet med DesignCamp formatet er også at give virksomheder indblik i, hvad designere kan bidrage med, at åbne deres blik for den værdi, det er for en virksomhed at have designere ansat.

Hvem samarbejder om initiativet:

Samarbejdet er rammesat med Bornholms Regionskommune og Læsø Kommune. Under dette samarbejde deltager følgende virksomheder og interesseorganisationer:

Bornholm: Gourmet Bornholm, Bornholms Landbrug & Fødevarer, BOFA, Maker's Island, Natur Bornholm, Læsø Fiskeindustri, Læsø Tang, Læsø Tangtage

Udover en administrativ stab, som står for planlægningen, har Designskolen Kolding etableret et samarbejde med følgende eksterne undervisere: Regndans, Danmark; Studio Normals, Berlin; John Hird, Aalborg Universitet; Maria Viftrup, designer; Tina Klemmensen, illustrator/animator

Økonomisk ramme og finansiering af initiativet:

DesignCamp2021 er finansieret af LINKED-initiativet, som er en del af Regeringens vækstplan for de kreative erhverv. Den økonomiske ramme for projektet er ca. 500.000 kr., som bruges på interne undervisere, eksterne vejledere og proces task-force, research og dokumentation samt forplejning og materialer (designkits er sendt ud til de studerende på forhånd).

I hvilken periode løber initiativet:

25.01-05.02.2021

Resultater af initiativet:

Gennem forløbet opnår de studerende først og fremmest viden indenfor deres designfaglige område samt People, Planet og Play indenfor temaet: "Bæredygtige oplevelser". Derudover lærer de at identificere en relevant design udfordring og løse den i samarbejde med virksomheder og medstuderende.

De skal som en del af afleveringen formidle en løsning professionelt - både visuelt og verbalt.

De studerende træner refleksion og perspektivering af deres udfordringer og løsninger i et lokalt, nationalt og internationalt perspektiv. Derudover træner de deres individuelle og sociale entreprenørskabsevner i samarbejdet med eksterne samarbejdspartnere. De arbejder med fremtidsscenerier som metode og afleverer deres løsninger/prototyper i en digital præsentation på campens sidste dag.

Virksomhederne opnår viden om nye arbejdsmetoder, især indenfor design/proces metoder og får nye ideer og løsningsforslag til deres problemstillinger. For alle virksomheder i DesignCamp2021 gælder det, at de ikke har arbejdet sammen med design studerende og derfor ikke kender til den form for idegenerering og projektledelse. Idet Campen er international og tværfaglig, giver det virksomhederne et bredere perspektiv på deres udfordringer.

Et særligt opmærksomhedspunkt eller tip, som andre skal være opmærksomme på ved igangsættelse af et lignende projekt:

Research og tema:

At tage udgangspunkt i et overordnet tema, som går på tværs af alle studieretninger, kræver forholdsvis grundig research.

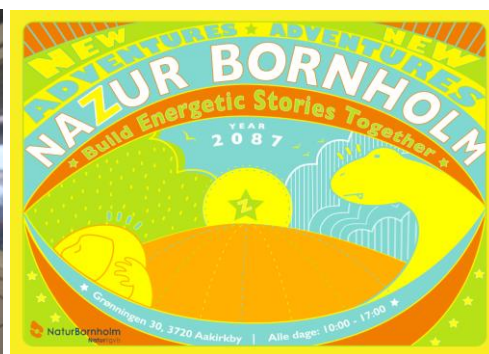
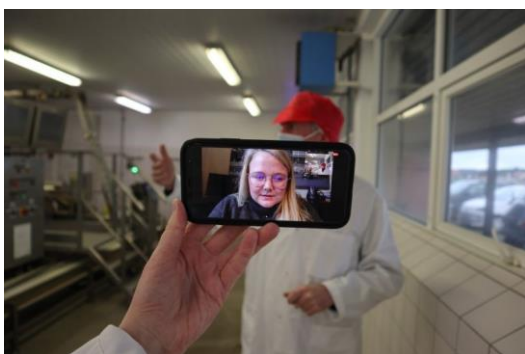
Tidstimering i forhold til planlægning og afholdelse:

Planlægningen af denne type undervisningsforløb tager overraskende lang tid, og vi anbefaler, at man går i gang min. 6-8 måneder før afholdelse og sætter god tid af i planlægningsfasen. Vær opmærksom på, at der er andre roller/funktioner involveret end ved afholdelse af klassisk undervisning. Campen har i 2021 været afholdt online pga. Covid-19. Ved online event, vær opmærksom på at skabe et fælles univers, som fungerer for alle, og inddrag de eksterne samarbejdspartnere i universet inden selve afholdelsen.

Samarbejde med virksomheder og uddannelsesinstitutioner:

Virksomhedssamarbejdet kræver både research og grundig dialog. Forventningsafstemning er afgørende, så virksomhederne ved, hvad de går ind til, og hvad de kan forvente af outcome af et sådant samarbejde.

Ønsker man at samarbejde med andre uddannelsesinstitutioner, er det vigtigt at være opmærksom på skemaplanlægning og ECTS.



Fra A/S Læsø Fiskeindustri – online rundvisning i virksomheden. Postkort fra studerende, samarbejdspartner: Natur Bornholm



Postkort fra studerende, samarbejdspartner: Maker's Island

Online afgangsudstillingen SOLUTION med tilkoblede matchmaking-aktiviteter

Kort beskrivelse af initiativet:

Digital online afgangsudstilling på Det Kongelige Akademi som platform for møde imellem årets design- og arkitektur kandidater og brancherne.

Den normale afgangsudstilling blev aflyst pga. corona. Vi sadlede hurtigt om og fik udviklet en online platform til afgangsudstilling, som åbnede primo september 2020. Afgangsudstillingen er normalt fulgt af en række karrierearrangementer, hvor branchen og de nye kandidater bliver præsenteret for hinanden med henblik på at stimulere til matchmaking og jobmuligheder. Det gjorde vi i 2020 igennem nogle forskellige orkestrerede online-arrangementer, ligesom vi tilkoblede en række ambassadører fra branchen, det anbefalede udstillingen. Se: <https://solutions2020.kadk.dk>

Målsætninger for initiativet:

Målet med initiativer var:

- Matchmaking og at stimulere og understøtte, at kandidaterne kommer hurtigt i beskæftigelse efter endt uddannelse.
- At præsentere branchen for de nye kandidater og vise versa herunder, at de nye kandidater fra Det Kongelige Akademi arbejder med samfundsrelevante problemstillinger, der kan være med til at understøtte en nødvendig bæredygtig udvikling af samfundet.

Hvem samarbejder om initiativet:

Virksomheden 'Space and Time' i udviklingen af den digitale udstillingsplatform og Claus Due i udviklingen af det grafiske design. Derudover har vi samarbejdet med brancheorganisationerne, bl.a.: Arkitektforeningen, Design denmark, Danske Ark, Dansk Industris Designudvalg, Fashion Forum og Dansk Mode & Textil, Lifestyle & Design Cluster. De har alle formidlet og anbefalede udstillingen i deres respektive netværk.

Derudover er der i udstillingens afsluttende fase koblet et antal ambassadører til, som via de sociale medier promoverer udstillingen igen. Ambassadørerne er valgt ud fra, at de er anerkendte meningsdanner indenfor de forskellige områder, vi uddanner til.

Økonomisk ramme og finansiering af initiativet:

Udviklingen af den digitale platform for udstillingen kostede kr. 250.000, - som Det Kongelige Akademi selv finansierede via det budget, vi hvert år har afsat til en fysisk afgangsudstilling. Derudover er der brugt mange interne timer/ressourcer til at række ud til virksomheder, brancheorganisationer og ambassadører samt at facilitere online-arrangementer.

Hvilken periode løber initiativet:

Afgangsudstillingen 'Solution' løber fra september 2020 til marts 2021.

Resultater af initiativet:

De seks institutter på Det Kongelige Akademi har i efteråret 2020 gennemført forskellige arrangementer med deres specifikke interesser, det har fx været Byens Netværk og det internationale game-miljø. Institutterne har også holdt arrangementer for deres dialogpaneler, ligesom de tre uddannelsers aftagerpaneler har været inviteret ind. Dimittenderne har i perioden kunne referere til udstillingen i deres jobsøgning; de har på den måde haft Det Kongelige Akademi i ryggen, i deres første jobsøgningsforløb.

Vi får generelt positive tilbagemeldinger fra interessenter i branchen: De roser både selve initiativet og at de - på trods af Corona - har kunnet følge med i de nyuddannede dimittender. Herunder roser de, at de har kunnet tage kontakt til dimittenderne via udstillingsplatformen.

Dimittenderne har ligeledes meldt positivt tilbage: På trods af at vi ikke kunne afholde en fysisk afgangsudstilling, har de været glade for at kunne præsentere deres arbejde via den fælles platform. Det har styrket deres jobsøgning.

Et særligt opmærksomhedspunkt eller tip, som andre skal være opmærksomme på ved igangsættelse af et lignende projekt:

Afgangsudstillingen og de tilhørende aktiviteter blev udviklet i hast pga. Corona-situationen. Det Kongelige Akademi gentager formatet i 2021 og vi har lært en del af at have en online udstilling. Vi vil næste gang have planlagt de understøttende karriereaktiviteter meget bedre og endnu mere målrettet.

De studerende skal også have mulighed for i højere grad at kunne påvirke udstillingen og bruge platformen aktivt i deres jobsøgning. Det positive ved en online afgangsudstilling er, at det er meget lettere at nå ud til mange forskellige, nå geografisk længer ud – også på den internationale scene.



Øresund Match

Kort beskrivelse af initiativet:

Formålet med dette projekt er at skabe én fælles indgang for små og mellemstore virksomheder (SMV'er) når det kommer til samarbejde med videninstitutioner, herunder både studerende, forskning og efteruddannelse. Dette vil både skabe værdi hos SMV'erne og de deltagende institutioner. I dag findes der ikke nogen fælles indgang, og alt for få SMV'er kender til eller gør brug af den store viden, som befinder sig på videninstitutionerne. Ligeledes ønsker vi at projektet bidrager til at flere akademikere søger jobs i SMV'er.

Målsætninger for initiativet:

Kvantitative mål: 40 konkrete matches mellem SMV'er og videninstitutionerne som er repræsenteret i projektet.

Kvalitative mål: Vi ønsker at teste forskellige metoder og processer af, for at finde frem til hvilken indgang, der vil være mest værdifuld for alle parter.

De deltagende partnere skal alle få et bedre kendskab til hinandens tilbud og aktiviteter – og generelt skal relationen mellem videninstitutioner og erhvervsfremmesystemer på både dansk og svensk side styrkes.

Hvem samarbejder om initiativet:

REG LAB leder projektet, hvor der indgår både danske og svenske deltagere.

På dansk side: DTU, CBS, Cph Business & Erhvervshus Hovedstaden

På svensk side: Lund Universitet, IUC Syd, Sustainable Business Hub & Research Institutes of Sweden.

Økonomisk ramme og finansiering af initiativet:

Projektet er finansieret 50% af EU Interreg fonden, og resten finansieres af de deltagende partnere.

Ved igangsættelse af forskningsprojekter, skal der søges om yderligere finansiering.

I hvilken periode løber initiativet:

Projektet blev igangsat d. 1 september 2020 og afsluttes d. 1 september 2022.

Resultater af initiativet:

Projektet er endnu ikke afsluttet, men vi håber, at vi kan bidrage til en øget tilstedeværelse af SMV'er på videninstitutioner, ved at skabe en simpel og nem proces for at få adgang til viden.

Et særligt opmærksomhedspunkt eller tip, som andre skal være opmærksomme på ved igangsættelse af et lignende projekt:

Disse typer projekter tager tid, og må ikke overdynges af for mange kvantitative mål – hvilket dette projekt netop heller ikke er. Aktørerne i projektet skal bruge tid på at forstå hinandens processer til bunds, for at samarbejdet og resultatet har mulighed for at blive succesfuldt.

Kontakt Marie Bach Michaelsen på mbmi.stu@cbs.dk, for henvendelser om CBS' deltagelse i projektet.

Projektet/samarbejdets titel

Kort beskrivelse af initiativet: **BYPLAN CRASH COURSE**

Arkitektskolen Aarhus har gennem en række tidligere indsatser erfaret, at det kan være svært at tiltrække dimittender til karrierevejledningstilbuddene / indsatserne. Det tager ganske enkelt tid efter afsluttet uddannelse før dimittenderne erfarer, at det ikke altid er lige nemt at få det første job og de bliver klar over, at de har brug for vejledning. På trods af AAA's rigtig stærke indsatser melder under halvdelen af vores afgangsstuderende sig til tilbuddene.

Ligeledes er det svært at få vores dimittender til at søge jobs i det offentlige – og når de gør det, har de svært ved at skrive ansøgninger, der er målrettet disse jobs. Vi har gennem en årrække haft stor succes med et 10 ugers eftervidereuddannelsesforløb i byplanlægning med indbygget praktik, som var målrettet jobs i det offentlige – her har succesraten for jobs været utrolig høj.

Med Byplan Crash Course vil vi forsøge koble et kursus med et fagligt indhold med en karrierevejledningsindsats i håbet om at tiltrække flere og styrke deres adgang til at komme til

- 1) jobsamtaler og
- 2) få jobs i det offentlige.

I kursets første uge fik deltagerne et vidensoplæg om byplanlægning, lokalplanlægning mv. De skulle desuden lave sideløbende projektarbejde, hvor de skulle omsætte deres afgangsprojekter til lokalplaner.

Programmet i kursets 2. uge vekslede mellem karrierevejledning og workshop om brugerinddragelse.

Målsætninger for initiativet:

1. Vurdere om flere dimittender tog imod og fik indhold ud af karrierevejledningsindsats, hvis det blev koblet med fagligt indhold
2. Styrket interesse for at søge og arbejde indenfor det offentlige planarbejde
3. Flere kom videre fra ansøgning til jobsamtale
4. Flere i jobs i det offentlige

Hvem samarbejder om initiativet:

Arkitektskolen Aarhus forestod selv tilbuddet, som var gratis for dimittender. Underviserne, som leverede det faglige indhold på kurset, var eksterne rådgivere fra arkitektbranchen. Herudover deltog skolens egen karrierevejleder samt konsulenthuset Ballisager, som bistår skolen med karrierevejledning og indsatser.

Økonomisk ramme og finansiering af initiativet:

Den samlede udgift var 102.000 kr. ex moms. På Finansloven for 2020 modtog Arkitektskolen Aarhus en særbevilling til efter- og videreuddannelsesaktiviteter, og initiativet er derfor finansieret af denne pulje. Vi gjorde tilbuddet gratis og kun for nyere dimittender, som også er ramt af Covid-19 situationen. Det blev aftalt med Jobcentre, at kurset indgik i den enkeltes handleplan, så de derfor havde lov til at deltage.

I hvilken periode løber initiativet:

Kurset forløb over 2 uger i december 2020. Det var planlagt med fysisk tilstedeværelse, men blev omlagt til digitalt kursus på første kursusdag pga. COVID19-relateret nedlukning.

Resultater af initiativet:

Ved afslutning af initiativet blev der lavet en opsamling. Heraf fremgår det:

- at der er ingen tvivl om, at kurset har haft et indhold, der er med til at kvalificere kursisterne i deres jobsøgning og til ansættelsessamtaler. Det var imponerende, hvor langt kursisterne kom i forståelsen af de kernefagligheder, som er vigtige indenfor planlægning
- det var en stor styrke at kombinere projektarbejde og vidensoplæg, ligesom det var meget motive-rende for deltagerne at tage udgangspunkt i deres afgangprojekt.
- det var en stor styrke at vekselvirke mellem indlæg fra nye og erfarne i faget.
- konklusionen vedr. kursets karrierevejledningselement er, at det ville være mere hensigtsmæssigt at tilbyde løbende personlig coaching og karrierevejledning af hver enkelt kursist parallelt med og efter kurset. Kursisterne udtrykte at de allerede havde mødt kursets karriereinput via skolens dimittend-indsats (digital vejledningsplatform og karrierecoaching) samt via A-kasse og Jobcenters tilbud.
- der var to kursister, der allerede havde fået et job i to kommuner. Byplan Crash kurset var også blevet nævnt i jobsamtalerne. Siden kurset har mindst én kursist mere fået job i et arkitektfirma.
- ud af de 15 deltagere er 3 nu i jobs her godt en måned senere. Vi vil følge udviklingen i den kommende tid.

Et særligt opmærksomhedspunkt eller tip, som andre skal være opmærksomme på ved igangsættelse af et lignende projekt:

- Det er vigtigt at skabe en særlig karriererådgivning med 1:1 rådgivning for den enkelte i kombina-tion med kurset. Der er ikke brug for flere ”generelle” indsatser.
- Det har været rigtig interessant at kigge på, hvad vi havde ”på hylderne” i forvejen og kombinere det på nye måder
- Det er vigtigt at være præcis omkring outcome – på et kort kursus handler der om at opbygge en in-teresse og forståelse samt stille sig bedre til samtaler, men ikke at opbygge nye kompetencer.



Arkitektskolen Aarhus: Glade deltagere i Byplan
Crash Course ↑



Arkitektskolen Aarhus: Et kursus, der kvalificerer ↑

Akademikere i erhvervslivet

Kort beskrivelse af initiativet:

AU Arts har i samarbejde med 6 midt- og vestjyske erhvervsråd startet projektet 'Akademiker i Erhvervslivet' med henblik på at bidrage til ny viden, udvikling og vækst hos de deltagende små og mellemstore virksomheder.

Idéen bag projektet er at få bragt Arts-kandidaters kompetencer i spil i små og mellemstore virksomheder i regionen, så:

- Flere virksomheder stifter bekendtskab med Arts-kandidater.
- Virksomhedernes konkurrenceevne og innovationskapacitet øges.
- Beskæftigelsen øges blandt dimittender fra Arts.

Med støtte fra EU's Socialfond, giver projektet virksomhederne mulighed for at få en nyuddannet Arts-kandidat ud at virke i 3 måneder, hvor kandidaten arbejder med konkrete vækst- og udviklingstiltag. Erhvervsrådene rekrutterer virksomheder til projektet, mens projektledelsen varetager udarbejdelsen af stillingsopslag og rekruttering af dimittender i samarbejde med virksomheden. Derudover kan de deltagende virksomheder stille en case til rådighed i profilmaget "Humanistisk Innovation" og indgå specialesamarbejde med Arts-studerende.

Se mere om projektet [her](#).

Målsætninger for initiativet:

Projektet har fokus på at bidrage til at realisere de deltagende virksomheders vækstpotentiale og vækstambitioner inden for områder, hvor de inden projektstart mangler kompetencer. Vækstpotentialet kan bl.a. være inden for internationalisering, digitalisering, sundheds- og velfærdsløsninger samt informations- og kommunikationsteknologi. Derudover vil projektet gerne styrke samarbejdet mellem erhvervsliv, erhvervsråd og universitetet.

I 2020 er 17 nyuddannede Arts-kandidater matchet med 21 virksomheder. Det forventes, at 18 dimittender matches med 36 virksomheder i 2021.

Hvem samarbejder om initiativet:

AU Arts i samarbejde med 6 midt- og vestjyske erhvervsråd.

Økonomisk ramme og finansiering af initiativet:

Projektet har et samlet budget på 12,5 millioner, hvoraf 6,2 millioner er tilskud fra EU's Socialfond og 4 millioner er givet i REM-tilskud. Hovedparten af finansieringen dækker udgifter til dimittendernes løn. Virksomhederne deltager under de minimis-regelsættet.

I hvilken periode løber initiativet:

Projektet løber i perioden 01.08.2019 til 31.12.2021.

Resultater af initiativet:

I 2020 har 23 små og mellemstore virksomheder været involveret i projektet og haft en nyuddannet kandidat tilknyttet. Alle 23 virksomheder vurderer, at de i høj grad har fået udbytte af deltagelsen, og ligeledes vurderer alle virksomheder, at deltagelsen enten allerede har eller senere vil forbedre virksomhedens potentiale for vækst. 21 ud af 23 virksomheder vurderer, at samarbejdet med en humanistisk kandidat har tilført virksomheden relevante kompetencer.

Af de 17 dimittender, der har deltaget i projektet, var 8 ved deres forløbs udløb blevet tilbudt enten forlængelse af deres ansættelse i virksomheden eller andet job.

Et særligt opmærksomhedspunkt eller tip, som andre skal være opmærksomme på ved igangsættelse af et lignende projekt:

Projektets succes indtil videre er funderet på et tæt samarbejde med de lokale aktører i form af erhvervsrådene, som fungerer som en vigtig brobygger mellem virksomheder og AU. Ligeledes har projektgruppen erfaret, at matchet mellem den nyuddannede akademiker forstærkes ved en god understøttelse af ansættelsesforholdet – både hos dimittenden og hos virksomheden – bl.a. i form af netværk og sparringsmuligheder.

Der er fortsat en del forbedringspotentiale omkring at udfolde dimittendernes mange kompetencer på en måde, der vækker genklang hos virksomhederne, og det vil formentlig også være en udfordring for lignende projekter.

6 ugers kursus i digital innovation

Kort beskrivelse af initiativet:

I et samarbejde mellem Jobcenter Aarhus og Aarhus Universitet er der udviklet et 6-ugers kursus i digital innovation for ledige akademikere. Kurset er en blanding af klasseundervisning og arbejde med forskellige virksomheders digitale udfordringer. Forløbet foregår på Aarhus Universitet.

Målsætninger for initiativet:

Målsætningen er, at ledigere akademikere bliver mere jobparate med skærpede kompetencer indenfor digital innovation, som sammen med deres faglighed fra uddannelsen gør dem i stand til at bidrage på et arbejdsmarked med efterspørgsel på digitale kompetencer.

Hvem samarbejder om initiativet:

Aarhus Universitet (Aarhus BSS) og Jobcenter Aarhus.

Økonomisk ramme og finansiering af initiativet:

Initiativet finansieres af kompetenceudviklingsmidler i beskæftigelsessystemet.

I hvilken periode løber initiativet:

Kurset udbydes 2 gange årligt.

Resultater af initiativet:

De første to forløb er gennemført i 2020, og de foreløbige resultater er gode. Deltagernes tilbagemeldinger vidner om en ny og større forståelse af digitalisering i et forretningsperspektiv og en revitaliseret motivation for at søge jobs inden for digitaliseringsområdet. Vi har ikke set den fulde effekt af de første forløb endnu; det første hold afsluttede forløbet i februar 2020, lige op til den delvise nedlukning af landet, og det andet hold i november 2020. Men på trods af Covid-19-situationen var 45% af deltagerne på det første forløb efter et halvt år enten i fast job eller job med løntilskud. Herudover var 13% af deltagerne i gang med en virksomhedspraktik.

Et særligt opmærksomhedspunkt eller tip, som andre skal være opmærksomme på ved igangsættelse af et lignende projekt:

Et tæt og løbende samarbejde mellem de involverede parter, Jobcentret, universitetet og erhvervslivet, har været afgørende for initiativet – herunder en gensidig åbenhed og involvering af hinanden ift. at nå de fælles mål med initiativet. Det har endvidere været gavnligt med gennemgående personer i projektet.

JOB BootCamp

Kort beskrivelse af initiativet:

Aarhus Kommunes JOB BootCamp er et ugelangt, bydækkende tilbud målrettet ledige dimittenders overgang fra uddannelse til arbejdsmarked og et led i arbejdet med at nedbringe dimittendledigheden. Det drejer sig om et koncentreret forløb med et varieret udbud af foredrag, workshops, ansøgningsskrivning, samtaler, virksomhedsrettede arrangementer og -besøg samt et eller flere afsluttende jobmatching-events med konkrete jobtilbud fra de deltagende virksomheder.

Kort og godt: Praksisnær og opdateret viden om de mange forskellige elementer, metoder og viden, der er til rådighed på vejen fra uddannelse til job.

Målsætninger for initiativet:

Det overordnede effektmål for indsatsen:

- At understøtte og fastholde beskæftigelseeffekten for akademikere og professionsbachelorer i Aarhus, så 75% af ledige dimittender pr. 1. juli 2020 og 12 måneder frem vil være i selvforsørgelse.

Herunder forventedes det:

- At minimum 2.000 ledige dimittender – kandidater, professionsbachelorer og præ-dimittender ville deltage i JOB BootCamp 2020.
- At der ville blive gennemført minimum 30 arrangementer.

Hvem samarbejder om initiativet:

Aarhus Kommunes Jobcenter er hovedansvarlig for JOB BootCamp, men samarbejder med ca. 30 forskellige aktører blandt uddannelsesinstitutioner, a-kasser, fagforeninger, erhvervsorganisationer, private konsulentvirksomheder, iværksætterrådgivere og erhvervslivet. Læs mere om [samskabelsesprojektet](#) JOB BootCamp.

Økonomisk ramme og finansiering af initiativet:

Aarhus Kommune har bidraget med grundfinansiering til projektledelse, men ellers byder de forskellige aktører primært ind for egne midler.

I hvilken periode løber initiativet:

I 2020 blev JOB BootCamp afholdt i uge 43.

Resultater af initiativet:

Ca. 3000 deltog i 50 events. Der var stor tilfredshed med JOB BootCamp og således var 81% af deltagerne enten tilfredse eller meget tilfredse med ugen.

Et særligt opmærksomhedspunkt eller tip, som andre skal være opmærksomme på ved igangsættelse af et lignende projekt:

Planlægning af JOB BootCamp startede medio juni, og med en sommerferie imellem gjorde det planlægningstiden ganske kort. Det var derfor tidsmæssigt svært at samle udbydere til fornyende processer på tværs af de deltagende organisationer. Med mere tid til planlægning vil der kunne arbejdes på mere samskabelse mellem de involverede til glæde og effekt for dimittenderne. Denne læring tages med mod næste gennemførelse i efteråret 2021.

Trainee-ordningen

Kort beskrivelse af initiativet:

Trainee-ordningen er et projekt, hvis formål er at hjælpe arbejdsløse dimittender med at komme i varig beskæftigelse. Konkret gøres dette gennem to indsatser. Det første element er praktiske læringsforløb på en fagrelevant arbejdsplads, herigennem opnår dimittenderne kontakt til arbejdsmarkedet og får praktisk erfaring med deres fag. Det andet element af ordningen er opkvalificerende kurser, der imødekommer de krav, der stilles på arbejdsmarkedet på det givne område. Gennem forløbet får dimittenderne kontakt til arbejdsmarkedet, hvilket er et vigtigt indsatsområde, da manglende erhvervs erfaring ofte er et problem i jobsøgningen. Kernen i initiativet at FH's a-kasser opsøger de ledige dimittender, motiverer dem til at deltage i projektet, finder de relevante kurser, som kan hjælpe de pågældende i job, i kombination hermed finde relevante virksomhedsrettede tilbud, som løntilskud, virksomhedspraktik m.m. og ved at jobformidle relevante job til dimittenderne.

Målsætninger for initiativet:

Det overordnede mål med initiativet er at forkorte ledighedsperioden for dimittender og at få dem i varig beskæftigelse. Projektet har som mål, at 1.000 dimittender i FH's medlemsorganisationer kommer i beskæftigelse i løbet af projektperioden. På længere sigt er succeskriteriet, at de arbejdsløse dimittender opnår varig beskæftigelse i kølvandet på traineeindsatsen.

Succeskriteriet på kort sigt er, at trainee-målene nås i projektperioden og at dimittender bliver opkvalificeret i forløbene gennem en fagligt relevant indsats i form af:

- Praktiske læringsforløb der er påbegyndt på fagrelevant arbejdsplads. Trainee kan etableres som virksomhedspraktik op til 4 uger, ansættelse med løntilskud ellers ansættelse som vikar i jobrotation.
- Fagligt opkvalificerende kurser, der imødekommer oplagte behov på dimittendens arbejdsmarked. Kurserne kan ikke stå alene men skal gennemføres i sammenhæng med et praktisk læringsforløb eller opnåelse af ordinær beskæftigelse.

Hvem samarbejder om initiativet:

Projektet udføres i samarbejde mellem FH og 10 af FH's medlemsorganisationer og de tilknyttede a-kasser. Der er etableret en styregruppe for projektet bestående af de deltagende organisationers og a-kassers ansvarspersoner, FH's projektleder og FH's projektadministrator.

Økonomisk ramme og finansiering af initiativet:

Den økonomiske ramme for projektet er 9.950.000 kr., samt yderligere 50.000 kr., der tilgår STAR til puljeadministration. Pengene er afsat på finansloven.

I hvilken periode løber initiativet:

Projektet er igangsat januar 2020 og løber indtil den 30. juni 2021. Projektet har dog været afbrudt af nedlukning i marts, april, maj og delvist i juni grundet COVID-19.

Resultater af initiativet:

Resultater fra et tilsvarende traineeprojekt, som blev gennemført i 2017-2018 viste, at effekten af traineeordningen for LO og FTF's medlemmer var, at ledighedsperioden for dimittender blev forkortet med 10-12 %. Samtidig viste den kvalitative evaluering tilfredshed med forløbet blandt deltagerene.

Et nyligt eksempel på en dimittend, der har haft gavn af traineeordningen, er den nyuddannede pædagog Christian Hansen. Christian bestod sin bachelor-eksamenen i pædagogik på professionshøjskolen Absalon i Slagelse i juni. Efter at være gået ledig nogle måneder lykkedes det med hjælp af en traineeindsats at finde et fast job i december 2020. I dag arbejder Christian i børnehaven Æblehaven på fuld tid. Læs mere om historien her: <https://fho.dk/blog/2020/11/27/trainee-ordning-gav-christian-fedt-paedagog-job/>

Et særligt opmærksomhedspunkt eller tip, som andre skal være opmærksomme på ved igangsættelse af et lignende projekt:

En central erfaring at tage med videre er, at projektets succes i høj grad består i kombinationen af kurser og virksomhedsrettede forløb. Når de to redskaber bruges samtidig, kan de understøtte hinanden og give en bedre effekt.

Desuden er erfaringen, at effekt af indsatsen styrkes, når der er en stærk projektorganisation, hvor der videndeles og aktørerne kan inspirere og motivere hinanden.

Cand.it. årgang 2020 – effektiv overgang fra studie til job

Kort beskrivelse af initiativet:

Projektets målgruppe er studerende og nyuddannede fra cand.it.-uddannelserne på Syddansk Universitet, Aalborg Universitet og Aarhus Universitet.

Projektet følger studerende og nyuddannede i de tre år 2021-2023 og har til formål at skabe indsigt i, hvilke beslutninger og aktiviteter i løbet af studietiden (studiejob, projektorienteret forløb, specialesamarbejde, særlige faglige interesser, ekstracurriculære aktiviteter, netværk m.v.), der påvirker de studerendes karrieremodenhed og -muligheder efter endt uddannelse

Der indsamles viden om de studerendes og dimittendernes karriereorienterede aktiviteter gennem kvantitative undersøgelser flere gange i projektperioden, og der samles indsigt gennem kvalitative interviews med både studerende og dimittender.

På baggrund af viden og indsigt udvikles og afprøves interventioner på tværs af studiemiljøerne på de tre universiteter, som supplement til de aktiviteter, som de enkelte universiteter allerede tilbyder.

Målsætninger for initiativet:

Målet med projektet er at hjælpe de studerende til at arbejde med deres karrieremodenhed og karrierebevidsthed under studiet og blive bevidste om den karrierelæring, de opnår gennem aktiviteter både på og uden for studiet. Det er tanken at udvikle et digitalt redskab, der understøtter denne læring. Gennem måling og afprøvning af forskellige typer af karriererettede aktiviteter er det desuden målet for universiteterne at blive klogere på, hvilke aktiviteter der har størst værdi og hvornår ift. at hjælpe de studerende på deres karriererejse.

Gennem målrettede karriereaktiviteter og øget fokus på karrierelæring skal overgangen fra studie til job gøres lettere for kandidaterne, så de afklares om karriereønsker og -muligheder og hurtigt finder vej til arbejdsmarkedet. Cand.it.-uddannelsernes beskæftigelse følges kvartalsvis via data indhentet hos Danmarks Statistik.

Hvem samarbejder om initiativet:

Bag initiativet står It-vest-samarbejdet mellem Syddansk Universitet, Aalborg Universitet og Aarhus Universitet.

It-vest varetager projektledelsen, mens universiteternes cand.it.-studiemiljøer og karrierecentre indgår i såvel styregruppe som projektgruppe for initiativet. Eksterne samarbejdspartnere inddrages som nødvendige ekstra ressourcer til den praktiske gennemførelse af initiativet.

Økonomisk ramme og finansiering af initiativet:

Initiativet finansieres af It-vest via målrettede midler, som It-vests styregruppe har afsat til at sikre cand.it.-uddannelsernes kvalitet og relevans, jf. [It-vests strategi](#).

I hvilken periode løber initiativet:

Projektet er etableret i efteråret 2020. Projektperioden er 2021-2023.

Resultater af initiativet:

Projektet er ikke afsluttet.

Indtil videre er gennemført en kvantitativ undersøgelse blandt studerende og dimittender, som har givet væsentligt input til retning for projektet og fokusering af indsatsen.

Et særligt opmærksomhedspunkt eller tip, som andre skal være opmærksomme på ved igangsættelse af et lignende projekt:

Projektet er så nyt, så der kan endnu ikke gives anbefalinger af denne slags.

Det er ambitionen, at viden og redskaber fra projektet skal udvikles i en form, der kan finde anvendelse på øvrige videregående uddannelser – ud over cand.it.-studiemiljøerne.

Vækst via Viden

Kort beskrivelse af initiativet:

Formålet med indsatsen er gennem tæt samarbejde og koordineret infrastruktur på tværs af uddannelses-, beskæftigelses- og erhvervsfremmesektoren at sørge for, at nordjyske virksomheder, uanset deres geografiske placering, sikres vækst- og udviklingsmuligheder via tilførsel af højtuddannet arbejdskraft enten i form af studentersamarbejde eller ansættelse af højtuddannede.

Fokus er på at tænke de højtuddannede ind som vækst-drivere i virksomhederne, og den stærke infrastruktur i projektet bidrager til at bringe virksomhederne og de højtuddannede tættere på hinanden, bl.a. gennem følgende initiativer:

- Tæt infrastruktur med såkaldte rekrutteringsservices, som sikrer klar struktur og samarbejde omkring match-skabelse
- Match-aktiviteter, hvor virksomheder og højtuddannede mødes fx via lokale projekt-, praktik- og studiejobbørser, Jobmesser
- Fokus på oversættelse af kompetencer og kompetencebehov
- Udbredelse af gode cases gennem online case-plattform

Målsætninger for initiativet:

Målet er i fællesskab at skabe 2.000 match mellem højtuddannede og virksomheder i hele Nordjylland og på denne måde øge antallet af samarbejder mellem studerende og virksomheder, øge antallet af jobs for højtuddannede i de nordjyske virksomheder og herigennem samtidig nedbringe dimittendledigheden.

Hvem samarbejder om initiativet:

Indsatsen består af centrale aktører i uddannelses-, beskæftigelses- og erhvervsfremmesektorerne, som Erhvervshus Nordjylland, Jobcentre og Erhvervscentre i samtlige nordjyske kommuner, Aalborg Universitet, University College Nordjylland samt a-kasser for højtuddannede.

Økonomisk ramme og finansiering af initiativet:

Der er ikke umiddelbart finansiering af indsatsen, som mere skal ses som en arbejdsform og et mindset, mere end et projekt.

I hvilken periode løber initiativet:

Vækst via Viden 1.0 løb i en 3-årig periode fra 2016 - 2019. I 2020 er Vækst via Viden 2.0 startet op og løber indtil videre frem til 2023.

Resultater af initiativet:

Vækst via Viden 1.0 resulterede i over 800 nye jobs for højtuddannede i nordjyske SMV'er. Herudover har indsatsen været med til at nedbryde siloer og øge samarbejdet på tværs af sektorerne omkring det fælles mål om at skabe vækst i nordjyske virksomheder gennem tilførsel af højtuddannet arbejdskraft.

Et særligt opmærksomhedspunkt eller tip, som andre skal være opmærksomme på ved igangsættelse af et lignende projekt:

Vigtigheden af at fremhæve den fælles dagsorden på tværs af centrale aktører skal understreges.
Vigtigheden af at italesætte dimittendledighed som et potentiale i stedet for et problem, når det kommer til muligheder for at skabe vækst i virksomhederne.

Vækst via Viden er et VÆKSTsamarbejde for Nordjylland – for de nordjyske virksomheders skyld

Dimittendindsats i samarbejde med AC og Københavns Kommune

Kort beskrivelse af initiativet:

De sidste mange år har vi på RUC udbudt et forløb målrettet studerende, der netop har afleveret speciale. Forløbet har typisk fokus på kompetenceafklaring, præsentationsteknik og konkrete jobsøgningsværktøjer. Gennem tiden har vi samarbejdet med forskellige aktører i denne sammenhæng og her vil vi fremhæve samarbejdet med to aktører, som har været gensidigt værdiskabende.

Vi har i samarbejde med Akademikerne (AC) og Københavns Kommune fokuseret på at rette studerende og dimittenders opmærksomhed mod SMV-segmentet. Det har vi gjort ved dels at afholde workshops med fokus på netop det at søge job i en SMV, ligesom vi har introduceret konkrete virksomheder, når vi afholdt workshops for dimittenderne.

Målsætninger for initiativet:

Målsætningen for samarbejdet er at eksponere de studerende for et bredere arbejdsmarked og træne dem i at tænke sig selv i konkrete arbejdsmæssige kontekster og på det grundlag være mere kvalificeret i forhold til at opnå relevant ansættelse.

Hvem samarbejder om initiativet:

RUC, Københavns Kommune og Akademikerne.

Økonomisk ramme og finansiering af initiativet:

Der har ikke været ekstraordinære udgifter forbundet med samarbejdet.

I hvilken periode løber initiativet:

Samarbejdet har pågået løbende over de sidste 4 år og har ændret form og indhold hen over perioden. Pt. har netop Partnerskab for Dimittender i Arbejde skabt momentum for et mere systematisk samarbejde mellem blandt andet RUC og de to aktører.

Resultater af initiativet:

Som et resultat af samarbejdet har RUC's studerende og dimittender fået større indsigt i SMV-arbejdsmarkedet og åbnet øjnene for både 'det skjulte' og det bredere arbejdsmarkedet. Samarbejdet med har desuden betydet, at dimittenderne er blevet gjort opmærksomme på både konkrete virksomheder og blevet trænet i at oversætte deres kompetencer i 'virkelige sammenhænge'.

Fra virksomhedernes synsvinkel er det ligeledes en gevinst forbundet med at sikre tilgang af kvalificeret arbejdskraft.

Et særligt opmærksomhedspunkt eller tip, som andre skal være opmærksomme på ved igangsættelse af et lignende projekt:

Noget af det mest interessant ved samarbejdet er, at det muliggør en regulær brobygningsindsats og således arbejder på tværs af uddannelses- og beskæftigelsessystemet. Det kunne være interessant at gøre sådanne

tiltag i endnu højere grad og altså få systemerne til at smelte sammen og sikre, at vores studerende kom direkte i relevant kontakt med arbejdsmarkedet i slutningen og direkte forlængelse af deres uddannelse.